



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Síndrome de Burnout en docentes y calidad educativa en la UGEL –
06 Ate, 2020

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

AUTORA:

Br. LUZ VIOLETA, HUACHO LIÑAN (ORCID: 0000-0003-4242-3311)

ASESORA:

Dra. MARIA DEL CARMEN E. ANCAYA MARTINEZ (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mi madre por darme la mejor educación, levantarme cuando decaigo y animarme a seguir progresando.

Mi hermano y cuñada por darme su apoyo incondicional siempre.

Mis sobrinos Zenaida y Edwin por su cariño y alentarme a seguir superándome siempre.

Agradecimiento:

A Dios por ser mi gran fortaleza e iluminar mi camino a seguir.

A la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de seguir perfeccionando nuestra carrera docente en beneficio de nuestra sociedad.

A mi asesora María del Carmen Ancaya quien me oriento acertadamente para poder finalizar mi tesis.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento:	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de las variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. Resultados	17
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	31
VI. Recomendación	32
Referencias	32
Anexos	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Coeficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes y (2CE) en la UGEL 06 Ate - Lima 2020	21
Tabla 2 Coeficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes, con la dimensión (R) educativa en la UGEL 06 Ate - Lima 2020	22
Tabla 3 Coeficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes, con la dimensión (Efa) educativa en la UGEL 06 Ate - Lima 2020	22
Tabla 4 Coeficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes, con la dimensión (Efi) educativa en la UGEL 06 Ate - Lima 2020	23
Tabla 5 Coeficiente de correlación de Spearman del (1SBO) en docentes, con la dimensión (Eq) educativa en la UGEL 06 Ate - Lima 2020	23
Tabla 6 Coeficiente de correlación de Spearman del (1SBO) en docentes, con la dimensión (P) educativa en la UGEL 06 Ate - Lima 2020	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama de nivel correlacional	14
Figura 2 Niveles de (1SBO) en docentes de la Ugel 06 Ate - 2020	17
Figura 3 (2CE) en la UGEL 06 Ate - 2020	17
Figura 4 (2CE) en su dimensión (R) educativa en la UGEL 06 Ate - 2020	18
Figura 5 (2CE) en su dimensión (Efa) educativa en la UGEL 06 Ate - 2020	18
Figura 6 (2CE) en su dimensión (Efi) educativa en la UGEL 06 Ate - 2020	19
Figura 7 (2CE) en su dimensión (Eq) educativa en la UGEL 06 Ate - 2020	19
Figura 8 (2CE) en su dimensión (P) educativa en la UGEL 06 Ate - 2020	20

Resumen

En la presente investigación, se tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL 06 – Ate Lima 2020.

La metodología utilizada pertenece al paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo básico, de nivel correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental, de corte transversal. Población de estudio conformada por 60 docentes que laboran en la Ugel 06 – Ate, se emplearon dos instrumentos tipo cuestionario, validados por juicio de expertos, su confiabilidad se comprobó mediante el estadístico Alfa de Cronbach

El resultado muestra un Rho de -0,531 lo que indica una relación inversa moderada entre el (1SBO) en docentes y la (2CE); con p valor $0,000 < \alpha < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Se llega a la conclusión que a mayor (1SBO) en docentes, menor será la (2CE) de las Instituciones Educativas.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Calidad Educativa, Relevancia, Eficacia, Equidad

Abstract

In this research, it is aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome in teachers and educational quality in UGEL 06 – Ate Lima 2020.

The methodology used belongs to the positivist paradigm, quantitative approach, basic type, correlal level, deductive hypothetical method, non-experimental, cross sectional design Study population consisting of 60 teachers working at Ugel 06 – Ate, two questionnaire type instruments were employed, validated by expert judgement, their reliability was verified by cronbach's Alpha statistic.

The resul shows a Rho of -0.531 indicating a moderate inverse relationship between (1SBO) in teachers and (2CE), with p value $0.000 < 0.05$ the null hypothesis is rejected and accepts the alternative hypothesis.

The conclusión that the greater (1SBO) in teachers, the lower the (2CE) of the Educational Institutions.

Keywords: Burnout Syndrome, Educational Quality, Relevance, Efficiency, Equity

I. Introducción

A nivel mundial se identificaron grandes niveles de pobreza, los sistemas de salud son deficientes, no hay practica significativa de equidad de género, inestabilidad en el ámbito económico, laboral y social, por ello, el Grupo Banco Mundial (GBM) planteó como alternativa de solución invertir en educación (Banco Mundial, 2018). Del mismo modo se observó que los índices de analfabetismo tanto en varones como en mujeres son preocupantes, los resultados de aprendizajes son deficientes, no se desarrollan las competencias educativas requeridas para seguir estudios superiores y alcanzar la inserción laboral, la práctica de valores es muy deficiente, por ello la Unesco (2017) propone en la agenda 2030 dar énfasis a contar con docentes calificados para mejorar los resultados y por ende la calidad educativa (2CE)

En nuestro país se puede observar la misma problemática, adicionalmente la discriminación y exclusión en todos los ámbitos de nuestra nación, en busca de soluciones el gobierno implemento la Ley General de Educación (LGE), cuya directriz es el ingreso de los docentes a la carrera pública magisterial a través de un ejercicio comprometido de su carrera orientado a cubrir los estándares de calidad, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) 2021 es otra iniciativa donde se busca asegurar igualdad de oportunidades y resultados educativos, desarrollo de competencias para que los estudiantes contribuyan con su país, superar la exclusión y discriminación, revalorar el trabajo docente, que formarán ciudadanos involucrados con el progreso de sus comunidades, Así mismo la Unesco mencionó que es necesario reconocer el trabajo docente, en la formación de niños, jóvenes y adultos para el engrandecimiento de las sociedades, con formación continua y salarios acordes a su labor.

El Minedu y el Ministerio de Salud (Minsa), elaboraron un plan piloto para la mejora del clima organizacional cuyo propósito fue prevenir el estrés laboral, se basaron en los estudios realizados por la Unesco del año 2005. En nuestro país, se obtuvieron cifras, tales como: el 36,6 % de docentes sufren de estrés laboral y un impresionante 12 % tienen el síndrome de Burnout (ISBO), que según manifiestan inutiliza al docente, lo acaba emocionalmente y lo vuelve flemático a lo que ocurre en su aula. (Minedu, Educación en red 2012), otras investigaciones manifestaron que el problema de agotamiento incapacita a las personas en condiciones de estrés, ocasionándoles enfermedades al corazón, colesterol elevado, diabetes tipo 2, dolores musculares, desfallecimiento, dolor de cabeza, problemas estomacales, respiratorios, fallecimiento a temprana edad (45 años), el (ISBO) fue reconocido en mayo del 2019 por la OMS, como enfermedad profesional.

El distrito de Ate, para el 2016 tuvo una población de 645,803 habitantes, 138 instituciones educativas estatales, los problemas más latentes fueron: altos niveles de pobreza, incremento del

pandillaje, prostitución, drogadicción y delincuencia, violencia familiar, informalidad, subempleo, crisis de valores, insuficiente espacio para recreación y salud, millón y medio de habitantes no tiene primaria completa, cuatro millones no tienen la secundaria completa. La educación básica (EB), brinda servicios a todos los ciudadanos sin exclusión, al tener una realidad local con dificultades de diversa índole, el docente no solo se dedica al desarrollo de competencias, también debe lidiar con la problemática de cada uno de ellos, para evitar el fomento de indisciplina, deserción, bullying, el ambiente se torna estresante, generando problemas de salud, apatía, desgano, en todos los docentes, todos estos hechos se vinculan a una baja (2CE).

Por todo lo manifestado anteriormente, es necesario que el estado lleve a cabo acciones preventivas en lo que respecta a la salud de los docentes, y esta preocupación se plasma en el presente estudio, con la finalidad de determinar la relación entre (1SBO) en docentes y la (2CE) en las instituciones educativas.

Se tomó en cuenta los estudios internacionales, tales como Li, Li, Lv, Jiang, Zhao, Zheng, Wang, Li, y Mao (2020) en su estudio cuyo objetivo fue conocer la relación y prevalencia de agotamiento entre los maestros de preescolar, utilizo el estudio transversal, cuya conclusión fue que la prevalencia del agotamiento entre los maestros es alta. El agotamiento se asoció significativamente con el tipo de escuela, la satisfacción de los ingresos, la depresión y el estrés percibido entre los maestros.

Pyhältö, Pietarinen, Haverinen, Tikkanen y Soini (2020) en su investigación sobre perfiles de agotamiento de docentes y estrategias proactivas, se trabajó con una población de 2310 docentes. Los resultados indicaron que existe variación individual en el riesgo de agotamiento, implicaron que las estrategias proactivas autorreguladoras y corregulativas bien desarrolladas, están relacionadas con un riesgo menor de sufrir agotamiento. Sin embargo, una fuerte autorregulación combinada con bajos niveles de corregulación, estaban relacionadas con un mayor riesgo de experimentar cinismo. Implica que aprender estrategias proactivas puede ser útil para prevenir el agotamiento entre docentes.

Anastasiou y Belios (2020) desarrolla su estudio sobre los efectos de la edad en la satisfacción laboral y agotamiento ocupacional de los docentes, población 125 docentes, se evidenció que los docentes presentaron un nivel elevado de agotamiento emocional, medio en despersonalización y falta de logros personales. Estaban menos satisfechos y más estresados los docentes con trabajo extrínsecos (condiciones y horas). Los docentes (femenino) revelaron mayor satisfacción por las características intrínsecas del trabajo, los docentes (masculino) revelaron un mayor agotamiento emocional y falta de logros personales. La satisfacción laboral tuvo un impacto

negativo significativo. Un análisis de correlación de Pearson mostró que la edad se correlacionaba negativamente con el agotamiento emocional.

Syarifah Hasanaton Munawarah, Yusrizal (2020) en su investigación cuyo objetivo fue determinar el programa, implementación, evaluación y obstáculos que se enfrenta para mejorar la (2CE), empleó el método descriptivo, cualitativo, los resultados mostraron que el director prevé la parte administrativa y pedagógica en base al diagnóstico, programa apoyo entre docentes, empleaba instrumentos de evaluación. Se encontró que las dificultades que pasan inadvertidas son: falta de dinero, medios y tiempo, además se evidencio que los docentes no manejan las herramientas Tic, mostraron poco interés por la lectura y la elaboración de materiales.

Szököl y Horváth (2020) en su indagación cuyo objetivo fue demostrar la importancia de las herramientas de información - comunicación en la mejora de la (2CE), se concluye que es necesario el desarrollo del pensamiento crítico del estudiante, para que utilice de manera poderosa y competente la información que encuentra seleccionando la más valiosa, por lo tanto las escuelas deben adoptar la forma de educación basada en resultados, para que los estudiantes se encuentren preparados a los grandes cambios de la sociedad del conocimiento.

Dearlina (2020) en su estudio sobre la relación entre el desempeño del maestro, dirección principal en la mejora (2CE) de metodología cuantitativa, descriptiva, los resultados obtenidos indicaron que la dirección principal y el desempeño del maestro, muestra un impacto positivo y revelador en la mejora de la (2CE), debido al rol importante de ambos actores, es necesario que los directores mantengan su posición de liderazgo y los maestros mejoren sus competencias.

Teles y Valle (2020) en su investigación cuyo objetivo era percibir el grado de incidencia del (1SBO) en docentes, de metodología cuantitativo, transversal, población 520, los resultados mostraron que el 7,9% presentan altos puntajes de Burnout, en la segunda fase el objetivo fue caracterizar la población, mostrando que 63,4% de sexo femenino presentan el (1SBO), el 75,6% en el margen de 40 y 59 años, 68,3% casados, 41,5% tenían entre 10 y 19 años de labor y 39,0% entre 20 y 29 años de labor, 48,8% de contrata indefinida, 36,6% contrata provisional, 4,9% el trabajador de autoempleo, los docentes de institutos en un 48,8% y los de universidades en (41,5%), concluyeron que el (1SBO) en docentes es un problema grave y debe realizarse más estudios para conocer mejor el síndrome.

Díaz y Martínez (2019) en su indagación planteó como objetivo determinar en nivel de estrés en profesores con estudiantes diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), de metodología: cuantitativa, de corte transversal, los resultados muestran que los profesores que enseñan a estudiantes TEA, presentan un nivel de estrés mayor que aquellos que trabajan con niños

sin necesidades específicas de soporte pedagógico. Conclusiones: los profesores con estudiantes TEA tendrán la probabilidad de padecer ansiedad, percibir presiones a lo largo de su labor y la convicción que pueda evolucionar hacia el estrés.

Burgos, Cevallos y Anchundía (2019) en su estudio sobre la relación entre el (1SBO) y (2CE), investigación de diseño no experimental. Con $Rho = -0,097$, se concluyó una correlación negativa alta.

Escudero (2019) en su investigación sobre la evaluación del profesor como camino a la mejora de la (2CE), nos muestra y ampara la evaluación del profesorado, como un aspecto relevante de la indagación evaluativa en educación, que permitirá fortificar y optimizar varios aspectos de la calidad educativa, mencionado que esta evaluación debe ser enmarcada convenientemente.

Jovanović, Karić, Mihajlović, Džamonja, Hinić (2019) en su estudio planteo el siguiente objetivo: examinar los niveles y relación del (1SBO) en docentes de educación especial, su posible correlación con aspectos sociodemográficos y asertividad, la población incluyó a 225 docentes, los resultados mostraron diferencias en todas las dimensiones de agotamiento relacionándolos con los tipos de necesidades especiales, los niveles más altos, en docentes que trabajan con niños con trastornos de habilidades motoras., la asertividad presento una correlación negativa significativa con el agotamiento emocional y la despersonalización, y una correlación positiva con la falta de logro. Estos resultados pueden ayudar en la planificación de medidas preventivas para mejorar la salud mental de los docentes.

Smetackova, Viktorova, Martanova, Pachova, Francova y Stech (2019) en su investigación sobre docentes entre satisfacción laboral y (1SBO), de metodología cuantitativa, los resultados de acuerdo a las puntuaciones mostraron diferencias significativas en todas las variables, el impacto más fuerte en el síndrome de agotamiento se encontró en el afrontamiento negativo.

Szabo y Jagodics (2019) en su indagación cuyo objetivo fue estudiar el agotamiento de los docentes y su relación con las demandas y recursos laborales, la autoeficacia colectiva y el apoyo social, los análisis de correlación, mostraron que los diferentes tipos de demandas de empleo e índice de carga de trabajo se asocian positivamente con el agotamiento, y que tienen una relación negativa con los recursos laborales, la autoeficacia colectiva y el apoyo social, el análisis de regresión lineal reveló que el apoyo social profesional, la posibilidad de desarrollo personal y demandas de trabajo como predictores significativos de agotamiento. El estudio manifestó que los programas para fortalecer el apoyo social entre compañeros de trabajo son necesarios, de la misma manera que los psicólogos escolares, ayudarían en el desarrollar comunidades docentes más solidarias.

Malander (2019) el propósito principal de su estudio fue determinar la proporción de maestros con (1SBO) la metodología usada fue cuantitativa, descriptiva y transversal, con una población de 133 profesores, encontrándose que la dimensión más afectada fue realización personal, seguida de la de despersonalización y cansancio emocional, se concluyó que los profesores presentaron un grado moderado del síndrome, que podría ser manifestado en un futuro al ser una problemática de tipo gradual.

Al-Asadi., Khalaf , Waaly , Abed y Shami (2018) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la prevalencia y factores influyentes del agotamiento, de metodología transversal, se encontró estadística significativa entre agotamiento, edad, sexo, estado civil, los factores relacionados con el agotamiento fueron sobrecarga de trabajo, problemas relacionados con el avance profesional, alto número de estudiantes por clase, comportamiento incorrecto de los estudiantes. Se concluyó que el agotamiento es un problema de salud importante entre los maestros. Varios factores de riesgo, en particular los relacionados con el trabajo, son susceptibles de modificación, ya que están relacionados con la política educativa.

Brito (2018) en su estudio sobre (2CE) y evaluación del (1SBO) en docentes, el objetivo fue investigar sobre la salud ocupacional, la metodología: empírico – cuantitativo, descriptivo, se evidenció la presencia del síndrome, se propone desarrollen una propuesta de mejora en las condiciones laborales.

Quintana (2018) en su investigación sobre (2CE) y gestión escolar, la metodología utilizada cualitativa – interpretativa, mencionaron que la gestión escolar permite incorporar políticas estatales para conseguir y afirmar la calidad de la educación. Estos cambios significan una carga tanto para directivos como para docentes, estableciendo ambientes de mucha tensión por elegir entre lo ya establecido y la dificultad para aplicar nuevas políticas que no están acorde a los procesos y contextos escolares, por lo tanto, se debe considerar la (2CE) como una meta y no un resultado específico.

Escribano (2018) su ensayo sobre (2CE) aunada al desempeño docente, en América Latina, tuvo como meta argüir la importancia del desempeño docente y el lugar que ocupa como elemento unido a la (2CE) vinculada a factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, concluye que urge reconocer el desempeño docente como factor, preponderante a los cambios en la sociedad, cultura, economía, ciencia y tecnología.

Gobena (2018) en su investigación sobre los factores que afectan la motivación de los docentes: su implicación en la (2CE) investigación – acción, de tipo descriptivo, cuya población fue de 303 docentes, los primeros resultados fueron 59,9% no contaban con un sueldo razonable,

seguido de que el 80,20% no sentían ser importantes para la sociedad, en tercer lugar el 63,20% se evidencia la disminución de la calidad educativa a causa de la motivación del profesor.

Acuña y Mérida (2018) en su investigación en el periodo 2012 – 2018 sobre (2CE) para los sistemas formativos de America Latina y el Caribe, en base a sus resultados concluyeron que la (2CE) está unida a la formación inicial docente y evaluación de su desempeño, al igual que la infraestructura escolar y su equipamiento.

Martínez , Regino, Vergara (2017) en su estudio tuvieron como objetivo relacionar el (1SBO) con el aprendizaje de los estudiantes, de metodología: cuantitativo, descriptivo y correlacional, población: 758 estudiantes y 25 profesores. Concluyeron que los profesores manifestaron calificaciones moderadas en su mayoría en los 3 síntomas. Los estudiantes con profesores que tienen bajo o moderado agotamiento emocional, obtienen calificaciones mayores que aquellos con profesores con agotamiento elevado, las calificaciones de los estudiantes son mejores, cuando el profesor presenta un nivel bajo o moderado puntaje en la variable despersonalización.

Por otro lado dentro de los estudios realizados en nuestro país, a nivel de Lima metropolitana Quispe (2017) en su tesis sobre educación de calidad y su incidencia en la equidad, menciona que en nuestro país las instituciones educativas de todo nivel, además de los actores educativos ignoran el camino a la calidad educativa, lo que repercute marcadamente en la equidad educativa, imposibilitando a muchas esferas sociales a seguir su educación a nivel superior o insertarse al mundo laboral y de esa manera contribuir con el avance de nuestra sociedad.

Así mismo, se consideraron como teorías relacionada referentes a la primera variable, desde la perspectiva de Maslach y Jackson (1986) el Burnout concuerda como un síndrome diferenciado por tres aspectos agotamiento emocional (AE), despersonalización (D) e imperceptible realización personal (RP). El (1SBO) fue estudiado desde el año 70, Herbert Freudenberger lo representa como un estado que compromete la parte psiquiátrica y física de una persona, provocado por el estrés severo y las grandes expectativas de los profesionales. Cui, Chao, Han, Zhang, Ren, Shi, 2018; Montgomery, Panagopolous y Benos 2006 indican que la exposición prolongada a situaciones muy exigentes en el ámbito emocional, deviene a un estado de agotamiento físico, emocional y mental, que es conocido como Burnout.

Del mismo modo Martínez Pérez (2010) indica que el síndrome se extiende a los profesionales que interactúan con diversos tipos de personas, dependiendo del campo laboral donde se desenvuelvan, por lo tanto Pérez (2013) indica que (1SBO) es una contestación al estrés laboral crónico, cuyos resultados son negativos, tanto para los trabajadores y las entidades, mayormente son observados en áreas de trabajo que prestan servicio directo con las personas. De acuerdo a

Maslach (1986) la patología se estructura en los siguientes niveles: primero (desgaste para asistir al trabajo), segundo (molestias al relacionarse con otros, por ello se incrementa el ausentismo laboral y rotación del personal), tercero (baja de la capacidad en el trabajo, surgiendo las enfermedades psicosomáticas), cuarto (alcoholismo, drogadicción, suicidio; se inician las enfermedades peligrosas como cáncer, accidentes cardiovasculares, etc.)

De la misma manera el (ISBO) tiene mayor incidencia en los docentes y profesionales de la salud, debido a la responsabilidad que tienen, en su voluntad de adaptarse y por tratar de responder competentemente a la presión y excesos de trabajo, todos ellos se sobre esfuerzan, generando una gran tensión que les origina enfermedades y afecta negativamente el rendimiento y calidad del servicio que brindan. De acuerdo a Martínez Otero (2003) el estrés y la ansiedad son trastornos que sufren los docentes debido a las siguientes fuentes: prisa, rivalidad, individualismo, sobrecarga, fragmentación de tareas, falta de formación académica, deterioro de la imagen, indisciplina de los discentes, que posteriormente desencadenaran en depresión, incrementando el riesgo de padecer enfermedades de tipo fisiológica. En nuestro país, los docentes enfrentan una serie de dificultades de tipo económico, social y laboral, al igual que en muchos países las actividades extra laborales son muy intensas, los conflictos internos, falta de apoyo y reconocimiento por parte del gobierno, directivos (Murillo y Román, 2012). Prueba de ello Fernández (2002) en su estudio realizado en 264 docentes en lima metropolitana, muestra que un 43 % de docentes obtienen niveles altos en desgaste psíquico, por consiguiente las constantes reformas en nuestro país deben tener en cuenta la realidad objetiva de los docentes. Por otro lado Carlotto, 2002; Evers, Tomic y Brouwers, 2004; Hughes, 2001; Rui, Montenegro, Baptista y Baptista, 2010 manifiestan que los maestros que se encuentran agotados son muy mala influencia para ellos mismos, para los discentes y para el sistema educativo.

Con relación a las teorías psicosociales del (ISBO) Salanova y Llorens (2011) mencionan cuatro explicaciones teóricas, sobre su aparición y desarrollo: Teoría del intercambio social, manifiesta que se da como consecuencia de la falta de equidad entre la inversión y los resultados, siendo esta ultima la que disminuye los recursos emocionales de la persona, se inician los problemas de salud y el agotamiento emocional hasta tornarse más crónico. Los profesionales dejan de relacionarse con sus compañeros y usuarios, disminuye el compromiso organizacional, aumenta el ausentismo laboral por enfermedad, por otro lado Teoría del contagio de emociones, indica que se origina cuando las creencias y emociones se comparten a través del interacción social, es decir se experimentan emociones colectivas, en relación con el modelo de las demandas de recursos, se da cuando las sobrecarga emocional o inseguridad laboral, entre otras, el clima de apoyo social o el

desarrollo de la carrera entran en desequilibrio. Finalmente Teoría social cognitiva de Bandura, se produce por las crisis continuas de autoeficacia o eficacia grupal en el trabajo, debido a experiencias negativas anteriores, la no existencia de modelos con los que compara sus capacidades o por considerar los fracasos de otras organizaciones similares a la nuestra, la carencia de refuerzo o convicción social, insuficiente retroalimentación de la actividad realizada, recepción de reprimenda, para terminar presentando estados emocionales y somáticos negativos que son la manifestación de falta de capacidad y debilidad

Según Alvarez y Fernandez (1991) la aparición del Burnout no es de manera súbita, muy por el contrario se da de manera progresiva, en primer lugar se da cuando las demandas de trabajo son mayores a los recursos materiales y humanos originándose una situación de estrés, en segundo lugar los signos de ansiedad, agotamiento y otros que exigen un ajuste psicológico. La última fase corresponde al cambio de actitudes y de conducta, como mecanismo de defensa frente a la presión experimentada (Anexo 7.1). De acuerdo a lo expresado por Alvarez y Fernandez 1991; Golembiewski y Munzenrider 1989 el síndrome aparecería al final como respuesta a situaciones laborales intolerables. Las consecuencias físicas, psicológicas y organizacionales de la patología afectando de manera negativa a las organizaciones de trabajo y a la sociedad en general (Anexo 7.2).

Con relación a las dimensiones de la primera variable:

Dimensión (AE): se hace referencia a la percepción de sobreesfuerzo físico y hastío emocional, como resultado de constantes interacciones que los trabajadores mantienen con los clientes y entre ellos (Maslach y Jackson, 1986). Asimismo Rivera Segarra y Giler (2018) mencionaron que el (AE) aparece por la disminución de recursos emocionales, para hacerle frente a los retos que se presentan dentro de su profesión, las personas mostraran pesimismo, descontento ante todo las situaciones que se presente en el trabajo, pierde el sentido de su labor, decayendo en su actuar cotidiano, realizando un simple cumplimiento de su rol que desempeña. Igualmente (Leiter y Maslach 2004 citado por Díaz y Gómez 2016) refiere que el (AE) es un sentimiento de sobre exigencia, con grandes vacíos de recursos emocionales y físicos, por lo tanto provocan debilidad y agotamiento, sin posibilidad de reposición de energía frente a otro problema u otro día, su origen es la sobrecarga profesional y conflicto personal en el ambiente laboral.

Dimensión (D): supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios, al igual que a sus colegas (Maslach y Jackson, 1986). También se considera un elemento de defensa, después de tener un trabajo efectivo y darse cuenta que no está realizando las actividades de manera fructífera, por ello asume esta posición,

para sentirse protegido y evitar ser atacado, se muestra menos humana, manifestando cinismo frente a las personas que reciben su servicio. El trato despersonalizado es un intento de evitar acercamientos que se tornen desgastantes, por otro lado (Leiter y Maslach 2004 citado por Díaz y Gómez 2016) menciona que esta dimensión pertenece a componente del contexto interpersonal de (ISBO), se manifiesta por exceso de (AE), sirviendo de soporte frente a la “preocupación individual”, se identifica como una dimensión negativa, insensible, en exceso apática por el trabajo. Cuando un profesional trabaja intensamente, haciendo muchas cosas y deja de involucrarse en su labor, provocaría la disminución de su producción o desempeño.

Así pues Schwab, Jackson, Schuler 1986 indicaron que los docentes se muestra con la imposibilidad de ponerse en lugar del estudiante, sin mostrar empatía, ni comprensión, condicionando el distanciamiento con ellos, expresándose de manera negativa, desvalorizándonos, lo que provocara indisciplina, pérdida de control de clases, culpa a los estudiantes de sus fracasos, finalmente todo esto provocará sentimientos de incapacidad y angustia.

Dimensión Imperceptible (RP): lleva consigo la pérdida de confianza en la (RP) y la existencia de un autoconcepto negativo como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas. (Maslach y Jackson 1986). Mayormente se desencadena producto de las dos anteriores, generado por la frustración de realizar el trabajo de una manera menos adecuada, sentir poca estabilidad emocional en el trabajo, los resultados que espera no son alentadores disminuyendo su autoestima, tiene un sentimiento de incapacidad, considera no ser útil para los demás ni para el mismo, al no sentirse realizado, no tiene objetivos a corto o largo plazo, no desea seguir laborando, para evitar el fracaso piensa en el retirarse definitivamente. Así pues (Leiter y Maslach 2004 citado por Díaz y Gómez 2016) indicaron que es un componente de autoevaluación del (ISBO) se caracteriza porque muestra sentimientos de incapacidad, carencia de logros y rendimiento en el trabajo, debido a la falta de recursos, apoyo y oportunidades para su progreso, teniendo sentimientos negativos de sí mismo y hacia los demás.

Toda actividad educativa se lleva a cabo a través de relaciones humanas, el trato con los estudiantes puede ser positivo o generar estrés y frustración, provocando malestar en los docentes, algunos pueden enfermar ante los problemas, otros se ponen un escudo protector, algunos por el contrario se sienten realizados profesionalmente. Los menos favorecidos realizan la actividad educativa por cumplimiento, para la subsistencia y por ello disminuye la calidad de la educación (Martínez 2003). De acuerdo a la investigación realizada por la red de docentes de América Latina y el Caribe, se reconoce al docente como pieza clave para el logro de propósitos y metas a nivel educativo, si está satisfecho con su labor, sus estudiantes tendrán buenos resultados educativos. Los

grandes cambios a nivel mundial, han cambiado el rol docentes, si estos cambio no presentan condiciones laborales favorables, los docente presentaran problemas de salud mental, que serán expresados como enfermedades psicosomáticas. También se visualizó la emergencia de entrar a tallar en el clima de aula, autoestima docente, expectativas hacia los discentes, y otras más que influyen en el desempeño docente y rendimiento del estudiante.(UNESCO, 2005).

Para la segunda variable la Orealc/Unesco (2007) menciona que la educación es un derecho de todas las personas refiere que la educación de calidad comprometería tres dimensiones esenciales: respeto de los derechos, equidad (Eq) y pertinencia (P). Menciona que se deben añadir a estas dimensiones la relevancia (R), además de dos de índole funcional: eficacia (Efa) y eficiencia (Efi). Por otra parte Seibold (2000) indica que la evolución hacia la calidad total debe ser continua y de manera constante por toda la comunidad educativa, menciona también que la educación tiene relación con el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades En tal sentido la búsqueda de (2CE) “implica justicia”, en la provisión de recursos materiales, una buena infraestructura, materiales pedagógico, alimentación, salud, vestimenta, etc. lo más importantes es el apoyo a las propias prácticas pedagógicas, porque es esencial proporcionarles a los docentes los recursos didáctico-pedagógicos, indispensables para que los estudiantes puedan progresar.

Por otra parte, Casanova Rodríguez (2012), señala que el logro de la calidad tiene que ver con el diseño curricular, si se estructura en base a la realidad de cada contexto, permitirá la aplicación de conocimientos en la vida cotidiana y dentro de la sociedad. Asimismo Marchesi, Tedesco, Coll (2011) mencionan que la educación distribuida de manera equitativa exhibe su calidad, la repartición de recursos materiales y humanos debe ser equilibrada, especialmente en infraestructura, equipamiento y materiales educativos, porque atendiendo las necesidades educativas de las poblaciones se permitirá el desarrollo de aprendizajes. Una institución educativa que acoge, respeta y atiende a sus estudiantes y a la comunidad a la que sirven, es muy importante., al igual que un docente que domine su materia, métodos de enseñanza y trabaje en equipo. Del mismo modo Murillo y Román (2012) manifiestan que la (2CE) se expone y comprende desde el docente, su apreciación y disposición hacia la educación, su carrera y estudiantes, por ello es necesario el estudio de ambos constructos para el progreso y como punto de partida de políticas educativas innovadoras y pertinentes.

En lo que respecta a la conceptualización de la (2CE) y sus marcos analíticos, tenemos tres enfoques: en primer lugar el enfoque centrado en los estudiantes (Anexo 7.3), propio de la Unicef, en segundo lugar el enfoque aportación – proceso – producto, que manifiesta una mirada técnica de la producción educativa que espera medir la calidad de los “productos” educativos y la “eficacia”

de los sistemas de enseñanza.(Anexo 7.4 y 7.5) Por último el enfoque basados en la interacciones social multidimensional, donde la educación pasa hacer un bien público, involucrando procesos permanentes del consenso sobre educación pertinente, en contextos determinados, en un momento dado. (Anexo 7.6 y 7.7).El modelo de Santiago (Unesco 2007) propone 5 dimensiones de calidad con la intención de abarcar los aspectos de los interesados del sistema educativo y la acción social que se lleva a cabo en el plano local, es así que tenemos: (Efa), (Efi) y (Eq) característicos de los sistemas educativos, resaltando la (R) analizada como respuesta a inquietudes sociales y colectivas, además de la (P) del entorno del estudiante, su familia y comunidad. (Anexo 7.8)

Del mismo modo para las dimensiones de la segunda Variable:

Dimensión (R), es un requerimiento de la calidad educativa, comprende el desarrollo de saberes y valores, la formación integral, el aprendizaje significativo, todas en el ámbito de la pertinencia Unesco (2007). Cuando las personas desarrollen un proyecto de vida con respeto y colaboración con los demás, participe de manera activa en la sociedad, afronten sus desafío, accedan al empleo y puedan desenvolverse como profesionales, diremos que la educación fue relevante porque contribuyo con el desarrollo de las competencias necesarias del individuo (Unesco, 2016). Las habilidades fundamentales para comunicarse de forma oral y escrita, el poder analizar – sintetizar y apoyar en la solución de problemas es lo más relevante de la educación básica. Una educación relevante tomara en cuenta como parte del conocimiento, la valoración del contexto donde se desarrolla, es necesario que cada escuela lo realice de manera individual (Schmelkes, 2008)

Con relación a la segunda dimensión (Efa) la Unesco (2007) indica el grado del desempeño o logro de objetivos propuestos para un proyecto, plan o actividad, de una determinada organización. Según la Ipeba (2013) se evidencia (Efa) cuando los aprendizajes responde a las necesidades de los estudiantes, asimismo todos desarrollan competencia y por ende concluyen la educación básica, en un marco de derechos y valores. De acuerdo a Schmelkes (2008) nos solo la promoción y el aprendizaje real muestran (Efa) también se debe incluir la cobertura y permanencia de los estudiantes.

Con respecto a la tercera dimensión (Efi) según la Unesco (2007) comprende cumplir con los objetivos pedagógicos utilizando el tiempo en forma óptima. Según Unesco (2016).la gestión educativa debe cuidar los recursos disponibles, siendo transparente acerca de su uso, como parte de la ética y los derechos de las personas. Schmelkes (2008) menciona que la (Efi) se lograra cuando se haga uso adecuado de los recursos y se obtengan buenos resultados, se disminuya la cantidad de reprobados, al igual que la deserción escolar. Para la Ipeba (2013) se relaciona con la apropiada distribución y uso de recursos financieros y pedagógicos, debiéndose rendir cuentas a la comunidad.

Por otra parte la cuarta dimensión (Eq) según la Unesco (2007) tiene que ver con la facilidad de ingreso a la educación, tomando en cuenta el derecho de toda persona. Los estudiantes deben tener los medios o condiciones de aprendizajes convenientes. Un sistema educativo debe reconocer las diferencias que presenten los estudiantes, para ofrecerle el apoyo necesario para que logren los objetivos de manera equitativa, apoyando siempre al que más necesita. El rol del docente es fundamental, juntamente con la administración, para garantizar el acceso, mejorar los resultados, disminuir la deserción y reprobación, todo ello mediante la colaboración de la comunidad educativa en pleno y la población (Schmelkes 2008). En un país con tanta diversidad como el nuestro (Eq) es dar la misma oportunidad a todos, que los logros sean de igual calidad, más allá de su nivel socioeconómico, procedencia, lengua, género, discapacidad o el tipo de institución educativa a donde asiste (Ipeba, 2013).

En relación a la quinta dimensión (P) la Unesco (2007) indicó que la educación debe ser flexible, adecuarse a las características y necesidades de los estudiantes, así como de su contexto particular, los diseños curriculares deben ser enriquecidos y adaptados de acuerdo a los niveles, contextos, instituciones educativas, aulas, de tal manera que el aprendizaje sea significativo. La centralidad del estudiante es fundamental, si se apropia de los contenidos de los contextos mundiales y locales, podrá desenvolverse de manera autónoma, con libertad y forjara una fuerte identidad personal (Ipeba, 2013). Si la educación es (P) sus aprendizajes estarán encaminado al respeto y valoración de la diversidad, conocimiento de su diversidad cultural y religiosa, desde esta dimensión la (2CE) incide en el desarrollo personal de cada estudiante, pero lograrlo es necesario que perciban un trato amable, de respeto y para fortalecer su potencial, brindarle un desarrollo integral en base a sus expectativas e intereses (Unesco, 2016).

Para que nuestro país pueda corregir sus problemas y avanzar a una educación de calidad, debe tomar como base los estudios realizados por la Unesco y las recomendaciones que en ellas manifiestan.

En la investigación se formula el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020?, los problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout en docentes con las dimensiones relevancia, eficacia, eficiencia, equidad, pertinencia educativa?

La justificación teórica proporcionará conocimiento científico acerca del (1SBO) para poder llenar los vacíos hipotéticos acerca de esta enfermedad que afecta a muchos trabajadores, entre ellos los docentes, por el tipo de trabajo que realizan se encuentran expuestos a situaciones de estrés que finalmente desencadenara en Burnout y sobre la (2CE) una tendencia actual, influenciada

por diversos factores entre ellos el docente, en la investigación se determinara el vínculo entre ambas variables y también se podrá visualizar si la ansiada (2CE) con sus diversos cambios influye en el bienestar mental y físico de los docentes. En lo que respecta a la justificación metodológica se presentaron los instrumentos adaptados para su validación, estos cuestionarios permitirán determinar la relación entre las variables, estos resultados servirán para establecer conclusiones valederas y podrán ser utilizados en otras investigaciones futuras. La justificación práctica permitirá identificar y proponer alternativas de solución a los problemas relacionados con el (ISBO), desarrollando una serie de actividades para fortalecer la inteligencia emocional, organizar talleres de Mindfulness, de esa manera proteger a los docentes frente a la problemática que le aqueja, para que esta situación no influya en el aprendizaje de los discentes.

El presente trabajo de investigación plantea una hipótesis general como: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, las hipótesis específicas relacionadas fueron: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en docentes con las dimensiones relevancia, eficacia, eficiencia, equidad, pertinencia educativa. El objetivo general se detalló de la siguiente manera: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020. Los objetivos específicos: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y las dimensiones relevancia, eficacia, eficiencia, equidad, pertinencia educativa.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La metodología del estudio pertenece al paradigma positivista, de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental, de corte transversal. Para apoyar los tipos de investigación mencionados, presento las definiciones:

Se empleó el enfoque cuantitativo debido a que sigue una serie de pasos que son sucesivos y evidenciables. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) este enfoque refleja la necesidad de medir un fenómeno, revisa teorías que situaran el estudio, seguido de la elaboración de hipótesis, emplea estadística para comprobarlas, realiza análisis de causa - efecto, los datos generados aportan a la generación de conocimientos.

Además es de tipo básica porque parte de un marco teórico e incrementa los conocimientos científicos o filosóficos, no es contrastado por aspectos prácticos, aplica la técnica del muestreo Behar (2008)

Es un estudio de nivel correlacional porque su finalidad es medir el grado de asociación entre (1SBO) y (2CE) en un contexto determinado Hernández et al (2014) esencialmente es conocer el comportamiento de una variable sabiendo cómo se comporta la otra variable relacionada Behar (2008)

Por otro lado el método hipotético deductivo o comparación de hipótesis, tratara de determinar la veracidad o falsedad de la hipótesis, a partir de los resultados verificados Behar (2008).

El método usado es el hipotético-deductivo permite “obtener información científica aplicada a la lógica, matemática, filosofía. Desarrolla pasos como: observación del fenómeno de estudio, creación de la hipótesis, deducción de las proposiciones, comprobación de la veracidad de los enunciados. Cabezas, Andrade y Torres Santamaría (2018) finalmente es de diseño no experimental debido a que el análisis de los hechos se realiza después de que ocurrieron. Carrasco (2006) de corte transversal debido a que la recolección de datos se realiza una sola vez en un momento determinado. Cabezas et al. (2018), el esquema de la investigación se puede observar en la Figura 1

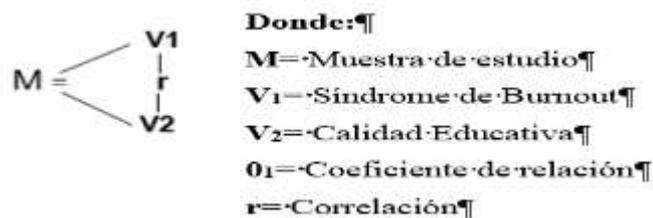


Figura 1 Diagrama de nivel correlacional

2.2. Operacionalización de las variables

Definición conceptual de la variable (1SBO)

De acuerdo a Maslach y Jackson (1986) precisaron que el (1SBO) se caracteriza por el (AE), la (D) y la reducida (RP), es decir es un Síndrome tridimensional.

Definición operacional de la variable (1SBO)

Se consideraron tres dimensiones, ocho indicadores y veintidós ítems, para poder operacionalizar la primera variable (ver anexo 2)

Definición conceptual de la variable (2CE)

UNESCO (2007) definió Calidad educativa, como derecho insustituible de todas las personas, cuya cualidad principal es el respeto de sus derechos, la (Eq), (R) y (P), adicionalmente dos componentes de tipo operativo: la (Efa) y la (Efi).

Definición operacional de la variable (2CE)

Se consideraron cinco dimensiones, once indicadores y veinticinco ítems, para poder operacionalizar la segunda variable (ver anexo 2)

2.3. Población, muestra y muestreo

Para Carrasco (2006) población es la agrupación de componentes ubicados en un determinado espacio, en el cual se lleva a cabo el estudio, la población de la investigación es de 61 docentes, muestreo no probabilístico, porque la selección de los elementos depende de las características del estudio Hernández et al (2014), la muestra intencionada es seleccionada entre los docentes trabajan en la jurisdicción de la UGEL 06 – Ate, a criterio del investigador, tratando que esta sea lo más representativo posible. Se considera como criterio de inclusión a los maestros nombrados y contratados, quedan excluidos los maestros sin contrato actualizado, cesantes, directivos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para valorar la relación entre (1SBO) y (2CE) fue la encuesta. Para Carrasco (2006) la encuesta es una técnica utilizada en estudios de tipo social para la investigación, búsqueda, y recaudación de información, por medio de preguntas manifestadas directa o indirectamente a los individuos que forman la unidad de análisis del estudio investigativo, debido a que se aplicara en un grupo de 61 personas el instrumento usado será el cuestionario, para Popper (1995) citado por Behar (2008) el cuestionario está desarrollado por un conjunto de preguntas con gran variabilidad como los aspectos que mida, el cuestiona está estructurado por preguntas cerradas, el respondiente tendrá la oportunidad de elegir entre las opciones la que más lo identifique.

Para asentar la confiabilidad del instrumento de la variable (1SBO) y (2CE) se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, de acuerdo a Hernández et al (1991) solo necesita una aplicación del instrumento de medición, sus resultados pueden oscilar entre 0 y 1.

Los resultados muestran un ,916 para primera variable (1SBO), un ,890 para la segunda variable (2CE), evidenciando confiabilidad de ambos instrumentos, los resultados se muestran en Anexo 4.1 y 4.2

Los instrumentos de ambas variables fueron sometidos a juicio de expertos, dando como resultado aplicable. Anexo 3

2.5. Procedimiento

El primer paso se hizo la matriz de consistencia, operacionalización de las variables, elaboración de instrumentos, validación de contenidos y la confiabilidad para poder aplicar los instrumentos, primero en la prueba piloto, posteriormente se aplicó a la población de estudio mediante Google forms, luego de recolectar la información se procede a elaborar la base de datos, para procesarlos hasta comprobar la hipótesis y verificar el tipo de correlación entre (1SBO) y (2CE)

2.6. Métodos de análisis de datos

Al ser el estudio de enfoque cuantitativo, la base de datos elaborada fue procesada mediante el análisis descriptivo, mostrándose los resultados mediante tablas e histogramas de frecuencias y figuras, se empleó la estadística inferencial para estimar parámetros y probar la hipótesis, mediante el coeficiente Rho de Spearman. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

2.7. Aspectos éticos

Se respetó el derecho de autoría, registrando las bibliografías y linkografías en las referencias, para la recolección de datos se empleó la encuesta, con la aplicación de un cuestionario para cada variable, mediante Google forms, enviado por correo electrónico y WhatsApp, debido a la situación de emergencia suscitada a nivel mundial por la Covid – 19, se contó con la participación voluntaria de los 61 docentes, se mantuvo el anonimato del encuestado, los datos recopilados se procesaron sin adulteración alguna.

III. Resultados

Análisis descriptivo

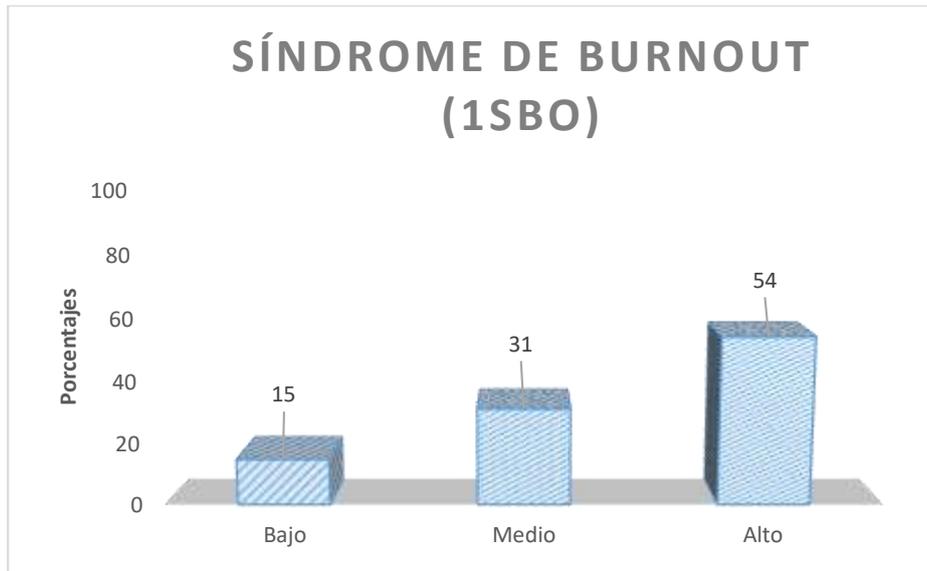


Figura 2 Niveles de (1SBO) en docentes de la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 2 muestra que el 54% de docentes presentan un nivel alto de (1SBO), el 31%, se encuentra en nivel medio y el 15% es afectado en un nivel bajo. También se puede observar las frecuencias correspondientes a los niveles de (1SBO) en el Anexo 6.1.

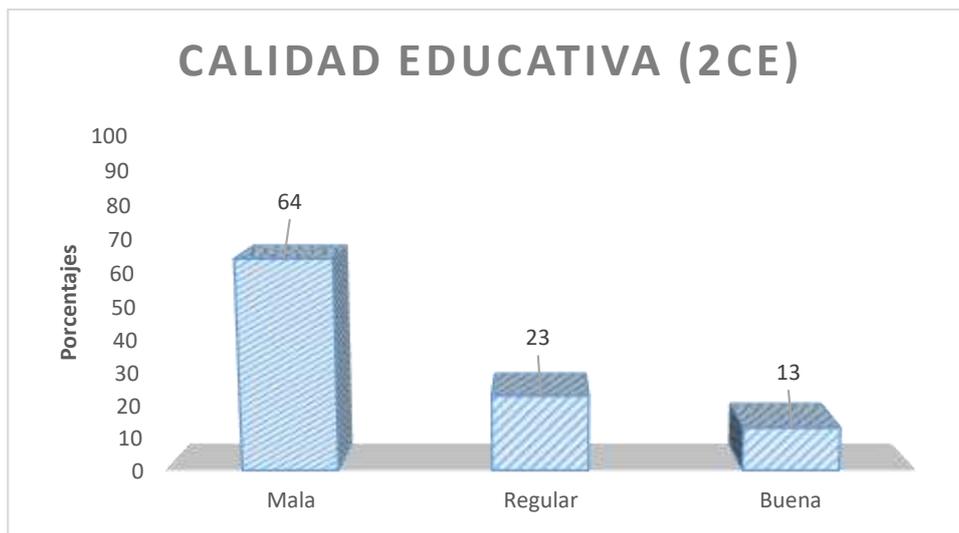


Figura 3 Niveles de (2CE) en la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 3 indican que el nivel de (2CE) tiene en el nivel mala un 64%, mientras que el regular presenta un 23% y solamente el 13% representa al nivel de buena. También se puede observar las frecuencias correspondientes a los niveles de (2CE) en el Anexo 6.2.

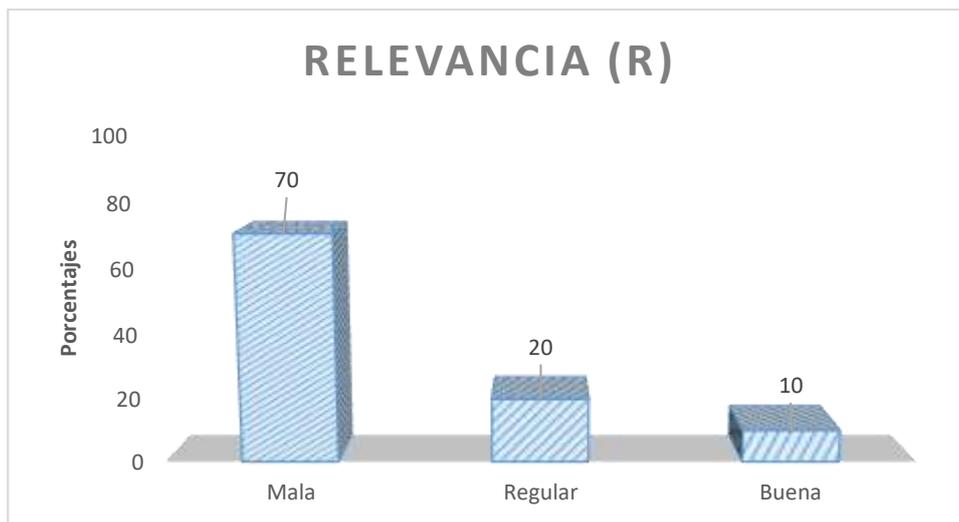


Figura 4 (2CE) en su dimensión (R) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 4 muestra que para la dimensión (R) el nivel mala tiene 70%, nivel regular 20% y en nivel bueno un 10%. También se puede observar las frecuencias correspondientes a los niveles de la dimensión (R) en el Anexo 6.3.

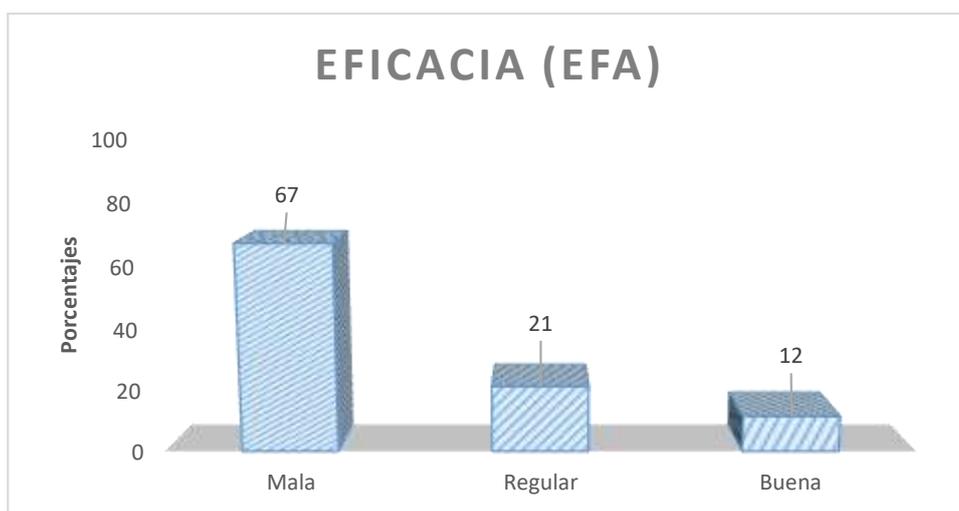


Figura 5 (2CE) en su dimensión (Efa) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 5 muestra que el 67% se encuentra en nivel malo para la dimensión (Efa), 21% para el nivel regular y 12%, en el nivel bueno. También se puede observar las frecuencias correspondientes a la dimensión (Efa) en el Anexo 6.4.

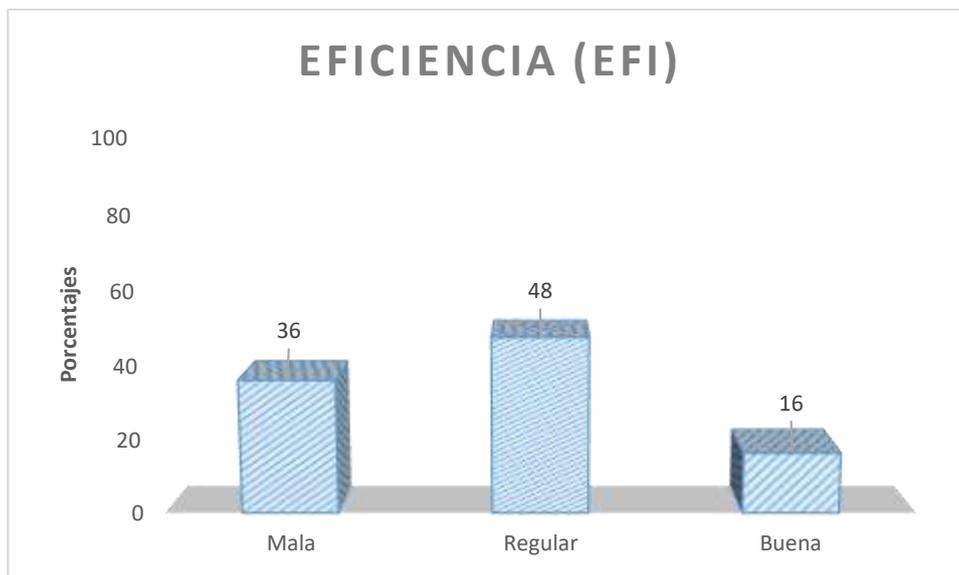


Figura 6 (2CE) en su dimensión (Efi) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 6 muestra que para el nivel malo se tiene un 48%, en la dimensión (Efi), el 36% se ubica en el nivel regular y un 16% está en nivel bueno. También se puede observar las frecuencias correspondientes a la dimensión (Efi) en el Anexo 6.5.

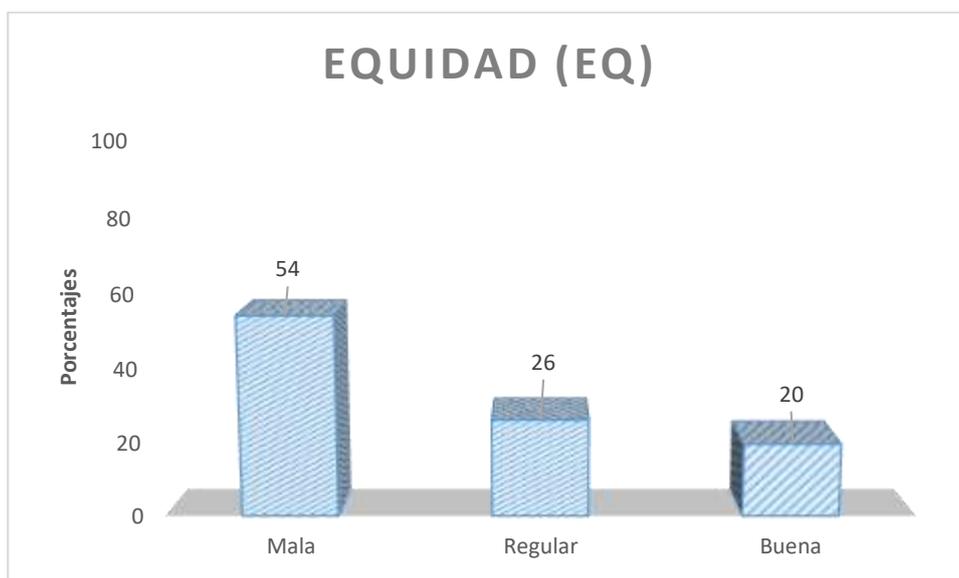


Figura 7 (2CE) en su dimensión (Eq) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 7 indica que para la dimensión (Eq) el 54% muestra un nivel malo, para el nivel regular se tiene un 26% y 20% en nivel bueno. También se puede observar las frecuencias correspondientes a la dimensión (Eq) en el Anexo 6.6.

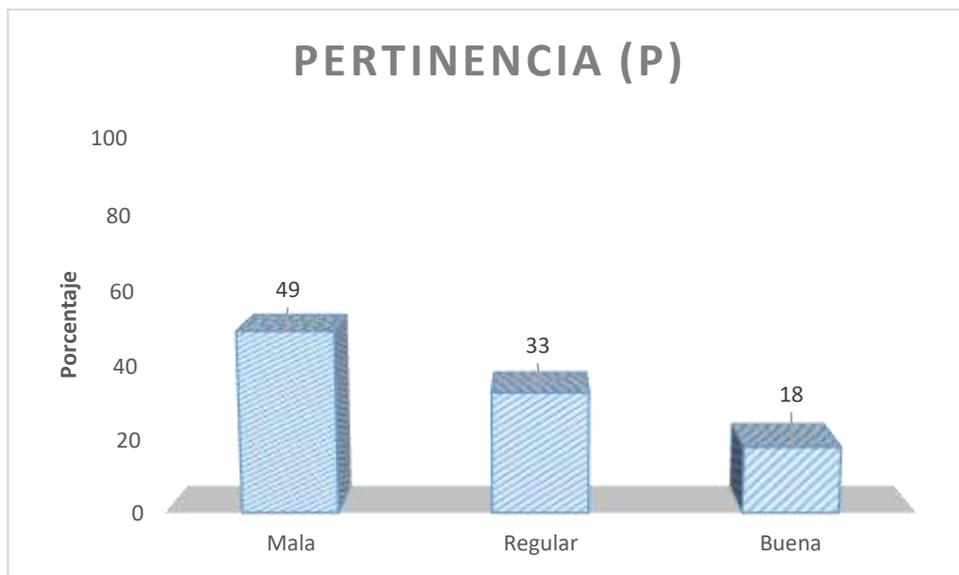


Figura 8 (2CE) en su dimensión (P) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Interpretación: La Figura 8 indica que para la dimensión (P) un 49% está en nivel malo, el 33% es de nivel regular y en nivel buena 18%. También se puede observar las frecuencias correspondientes a la dimensión (P) en el Anexo 6.7.

Análisis Inferencial

Para contrastar las hipótesis de la investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que tiene como medida real entre +1 (relación directa) y -1 (relación Inversa) o 0 (relación nula), como muestra la interpretación de grados de correlación en rangos en el Anexo 7.9.

Hipótesis General

Ho No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

H1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Tabla 1

Coeficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes y (2CE) en la UGEL – 06 Ate, 2020

		1SBO	2CE
Rho de Spearman	1SBO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,531**
		N	61
	2CE	Coeficiente de correlación	-,531**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	61

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

Interpretación: De acuerdo a los datos registrados en la Tabla 1, se tiene un $Rho = -0.531$, se evidencia una relación inversa moderada entre (1SBO) en docentes y (2CE) en la UGEL – 06 Ate, 2020, con un $p = 0,000$ se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 1

Ho No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión relevancia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

H1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión relevancia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Tabla 2

Coefficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes, con la dimensión (R) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

			SBO	R
Rho de Spearman	SBO	Coefficiente de correlación	1,000	-,556**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	61	61
	R	Coefficiente de correlación	-,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	61	61

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

Interpretación: De acuerdo a los datos registrados en la Tabla 2, se tiene un Rho = -0.556, se evidencia una relación inversa moderada entre (1SBO) en docentes y la dimensión (R) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, con un $p = 0,000$ se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 2

Ho No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión eficacia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

H1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión eficacia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman de (1SBO) en docentes, con la dimensión (Efa) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

			SBO	Efa
Rho de Spearman	SBO	Coefficiente de correlación	1,000	-,527**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	61	61
	Efa	Coefficiente de correlación	-,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	61	61

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

Interpretación: De acuerdo a los datos registrados en la Tabla 3, con un Rho = -0.527, se evidencia una relación inversa moderada entre (1SBO) en docentes y la dimensión (Efa) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, con un $p = 0,000$ se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 3

Ho No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión eficiencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

H1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión eficiencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Spearman de (ISBO) en docentes, con la dimensión (Efi) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

			SBO	Efi
Rho de Spearman	SBO	Coefficiente de correlación	1,000	-,381**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	61	61
	Efi	Coefficiente de correlación	-,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	61	61

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

Interpretación: De acuerdo a los datos registrados en la Tabla 4, con un Rho = -0.381, se evidencia una relación inversa baja entre (ISBO) en docentes y la dimensión (Efi) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, con un p = 0,002 se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 4

Ho No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión equidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

H1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión equidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Spearman del (ISBO) en docentes, con la dimensión (Eq) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

			SBO	Eq
Rho de Spearman	SBO	Coefficiente de correlación	1,000	-,390**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	61	61
	Eq	Coefficiente de correlación	-,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	61	61

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

Interpretación De acuerdo a los datos registrados en la Tabla 5, con un Rho = -0.390, se evidencia una relación inversa baja entre (ISBO) en docentes y la dimensión (Eq) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, con un p = 0,002 se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 5

Ho No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión pertinencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

H1 Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en docentes, con la dimensión pertinencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

Tabla 6

Coefficiente de correlación de Spearman del (ISBO) en docentes, con la dimensión (P) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

			SBO	P
Rho de Spearman	SBO	Coefficiente de correlación	1,000	-,409**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	61	61
	P	Coefficiente de correlación	-,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	61	61

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

Interpretación: De acuerdo a los datos registrados en la Tabla 6, con un Rho = -0.409, se evidencia una relación inversa moderada entre (ISBO) en docentes y la dimensión (P) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, con un p = 0,001 se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

IV. Discusión

Teniendo en cuenta el análisis estadístico, en relación a la hipótesis general se obtuvo un Rho de Spearman = ,531** que demuestra una relación inversa negativa entre las variables, en el nivel de correlación se obtuvo el nivel de significancia $p = ,000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el (1SBO) en docentes y (2CE) en la UGEL – 06 Ate, 2020; como se pudo corroborar en el análisis descriptivo donde el (1SBO) tiene un 54% en nivel alto y en (2CE) un 63,9% en el nivel malo. Un antecedente que coincidió fue el de Burgos et al (2019) en su estudio sobre la relación entre (1SBO) y (2CE), obtuvieron un Rho = - 0,097, que demostró una correlación negativa alta entre las variables; igualmente Fernández (2002) en su estudio realizado en Lima metropolitana, mostro que un 43 % de docentes obtienen niveles altos en desgaste psíquico, menciona que las constantes reformas en nuestro país deben tener en cuenta la realidad objetiva de los docentes; Además Martínez (2003) expresa que toda actividad educativa se lleva a cabo a través de relaciones humanas, el trato con los estudiantes puede generar estrés y frustración, provocando malestar en los docentes, que pueden enfermar ante los problemas, colocarse un escudo protector, o simplemente sentirse realizados profesionalmente, los menos favorecidos realizaran las actividades educativas por cumplimiento, para la subsistencia y por ello disminuirá la calidad de la educación. Del mismo modo Murillo y Román (2012) manifiestan que la (2CE) se expone y comprende desde el docente, su apreciación y disposición hacia la educación, su carrera y estudiantes, por ello es necesario tomarlos como punto de partida en las políticas educativas innovadoras y pertinentes.

Así mismo Brito (2018) en su investigación sobre (2CE) y evaluación del (1SBO) menciona que pudo evidenciar un porcentaje considerable de profesores que padecen el síndrome, por lo que recomiendan el mejoramiento de las condiciones laborales de los profesores, dado que el docente que se encuentre afectado por el síndrome tendrá una actitud negativa hacia los estudiantes y disminuirá de manera considerable su desempeño, de igual manera Malander (2019) en su estudio concluyó que los profesores presentaron un grado moderado de (1SBO), recordó que al ser una problemática creciente, el resto de profesores podrían manifestarlo en un futuro. De acuerdo a lo expresado por Alvarez et al 1991; Golembiewski et al. 1989 el síndrome aparecería al final como respuesta a situaciones laborales intolerables. Las consecuencias físicas, psicológicas y organizacionales de la patología afectarían de manera negativa a las organizaciones de trabajo y a la sociedad en general; Por otra parte Carlotto, 2002; Evers et al. 2004; Hughes, 2001; Rui et al. 2010 indican que los maestros que se encuentran agotados son muy mala influencia para ellos mismos, para los discentes y para el sistema educativo. Se hace necesario proteger la salud del

docente para que su contribución con la calidad educativa sea efectiva. Con respecto a ello Escribano (2018) en su ensayo sobre (2CE) aunada al desempeño docente, en América Latina, concluye que urge reconocer el desempeño docente como factor, preponderante a los cambios en la sociedad, cultura, economía, ciencia y tecnología.

En relación a la primera hipótesis, se obtuvo un Rho de Spearman = ,556** que demuestra una relación inversa negativa entre el (1SBO) y la dimensión (R) educativa, en la correlación se obtuvo el nivel de significancia $p = ,000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (R) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020; como se pudo corroborar en el análisis descriptivo, donde el nivel de relevancia malo obtuvo un 70%, el regular un 20% y bueno un 10%. De acuerdo a la Unesco (2007). la (R), es un requerimiento de la calidad educativa, por que comprende el desarrollo de saberes y valores, la formación integral, el aprendizaje significativo; de acuerdo a Schmelkes (2008) una educación relevante tomara en cuenta como parte del conocimiento, la valoración del contexto donde se desarrolla, siendo necesario que cada institución educativa lo realice de manera individual; para la Unesco(2016) cuando las personas desarrollen un proyecto de vida con respeto y colaboración con los demás, participe de manera activa en la sociedad, afronten sus desafío, accedan al empleo y puedan desenvolverse como profesionales, diremos que la educación fue relevante porque contribuyo con el desarrollo de las competencias necesarias del individuo.

Según los estudios realizados por Casanova (2012), señala que el logro de la (2CE) tiene que ver con el diseño curricular, si se estructura en base a la realidad de cada contexto, permitirá la aplicación de conocimientos en la vida cotidiana y dentro de la sociedad. Por su parte Quintana (2018) en su investigación sobre (2CE) y gestión escolar, indica que la gestion escolar permite incorporar políticas estatales para conseguir y afirmar la calidad de la educación. Estos cambios significan una carga tanto para directivos como para docentes, estableciendo ambientes de mucha tensión por elegir entre lo ya establecido y la dificultad para aplicar nuevas políticas que no están acorde a los procesos y contextos escolares, por lo tanto, se debe considerar la (2CE) como una meta y no un resultado específico. Es necesario preparar a los docentes para que aporten de manera positiva a sus instituciones educativas, sin presión o cargas laborales extenuantes que los lleven a tener problemas con su salud y por ende la disminución de su desempeño.

Respecto a la segunda hipótesis, se obtuvo un Rho de Spearman = ,527** que demuestra una relación inversa negativa entre el (1SBO) y la dimensión (Efa) educativa, en la correlación se obtuvo el nivel de significancia $p = ,000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (Efa)

educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020; como se pudo corroborar en el análisis descriptivo, donde el nivel de eficacia malo obtuvo un 67%, el regular un 21% y bueno un 12%. Según la Unesco (2007) la (Efa) indica el grado del desempeño o logro de objetivos propuestos para un proyecto, plan o actividad, de una determinada organización, en nuestro caso las instituciones educativas; A su vez la Ipeba (2013) menciona que la (Efa) se manifiesta cuando los aprendizajes responde a las necesidades de los estudiantes, asimismo todos desarrollan competencia y por ende concluyen la educación básica, en un marco de derechos y valores; De igual manera Schmelkes (2008) expresa que no solo la promoción y el aprendizaje real muestran (Efa), también se debe incluir la cobertura y permanencia de los estudiantes.

En relación a la (Efa) Martínez et al. (2017) en su estudio relacionaron el (1SBO) con el aprendizaje de los estudiantes. Concluyeron que los estudiantes con profesores que tienen bajo o moderado agotamiento emocional, obtienen calificaciones mayores que aquellos con profesores con agotamiento elevado, las calificaciones de los estudiantes son mejores, cuando el profesor presenta un nivel bajo o moderado puntaje en la variable despersonalización. A sí mismo Dearlina (2020) en su estudio sobre la relación entre el desempeño del maestro, dirección principal en la mejora (2CE) manifiesta que la dirección principal y el desempeño del maestro, tienen un impacto positivo y revelador en la mejora de la (2CE), debido al rol importante de ambos actores, es necesario que los directores mantengan su posición de liderazgo y los maestros mejoren sus competencias. Puesto que el docente es un factor importante para el logro y permanencia de los estudiantes se debe cuidar su salud emocional, por que a mayor (1SBO) menor será la (Efa) de las instituciones educativas.

Por otra parte, la tercera hipótesis, presento un Rho de Spearman = ,381**que demuestra una relación inversa negativa entre el (1SBO) y la dimensión (Efi) educativa, en la correlación se obtuvo el nivel de significancia $p = ,002 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (Efi) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020; como se pudo corroborar en el análisis descriptivo, donde el nivel de eficiencia malo obtuvo un 36%, el regular un 48% y bueno un 16%. De acuerdo con la Unesco (2007) la (Efi) comprende cumplir con los objetivos pedagógicos utilizando el tiempo en forma óptima. De igual modo Schmelkes (2008) menciona que la (Efi) se logrará cuando se haga uso adecuado de los recursos, se obtengan buenos resultados, se disminuya la cantidad de reprobados, al igual que la deserción escolar. Según Unesco (2016).la gestión educativa debe cuidar los recursos disponibles, siendo transparente acerca de su uso, como parte de la ética y los derechos de las personas. En relación con la (Efi) Acuña y Mérida (2018) en su investigación en el periodo 2012 – 2018 sobre (2CE) para los sistemas formativos de America Latina y el Caribe, concluyeron

que la (2CE) se vincula directamente con la formación inicial docente y evaluación de su desempeño, al igual que la infraestructura escolar y su equipamiento.

Acerca de la (Efi) Alvarez y Fernandez (1991) expresan que la aparición del Burnout no es de manera súbita, muy por el contrario se da de manera progresiva, primero se da cuando las demandas de trabajo son mayores a los recursos materiales y humanos originándose una situación de estrés, segundo los signos de ansiedad, agotamiento y otros que exigen un ajuste psicológico, por último el cambio de actitudes y de conducta, como mecanismo de defensa frente a la presión experimentada. Así pues (Leiter y Maslach 2004 citado por Díaz y Gómez 2016) indicaron que la (RP) es un componente de autoevaluación del (ISBO) se caracteriza porque muestra sentimientos de incapacidad, carencia de logros y rendimiento en el trabajo, debido a la falta de recursos, apoyo y oportunidades para su progreso, teniendo sentimientos negativos de sí mismo y hacia los demás. Es decir la problemática de salud del docente se presenta por la falta de recursos educativos, oportunidades y apoyo tanto del gobierno central, como de los directores de las instituciones educativas y tiene repercusión en la (Efi) educativa.

En cuanto a la cuarta hipótesis, se obtuvo un Rho de Spearman = ,390** que demuestra una relación inversa negativa entre el (ISBO) y la dimensión (Eq) educativa, en correlación se obtuvo el nivel de significancia $p = ,002 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el (ISBO) en docentes y la dimensión (Eq) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020; como se pudo corroborar en el análisis descriptivo, donde el nivel de equidad malo obtuvo un 54%, el regular un 26% y bueno un 20%. De la misma forma Quispe (2017) en su tesis sobre educación de calidad y su incidencia en la equidad, mencionan que en nuestro país las instituciones educativas de todo nivel, además de los actores educativos ignoran el camino a la calidad educativa, lo que repercute marcadamente en la equidad educativa, imposibilitando a muchas esferas sociales a seguir su educación a nivel superior o insertarse al mundo laboral y de esa manera contribuir con el avance de nuestra sociedad; Por otro lado Marchesi et al. (2011) mencionan que la educación distribuida de manera equitativa exhibe su calidad, la repartición de recursos materiales y humanos debe ser equilibrada, especialmente en infraestructura, equipamiento y materiales educativos, porque atendiendo las necesidades educativas de las poblaciones se permitirá el desarrollo de aprendizajes. Una institución educativa que acoge, respeta y atiende a sus estudiantes y a la comunidad a la que sirven, es muy importante., al igual que un docente que domine su materia, métodos de enseñanza y trabaje en equipo.

Con respecto dimensión la Unesco (2007) expresa, la (Eq) tiene que ver con la facilidad de ingreso a la educación, tomando en cuenta el derecho de toda persona. Los estudiantes deben tener

los medios o condiciones de aprendizajes convenientes. Un sistema educativo debe reconocer las diferencias que presenten los estudiantes, para ofrecerle el apoyo necesario para que logren los objetivos de manera equitativa, apoyando siempre al que más necesita; A sí mismo Schmelkes (2008) menciona que el rol docente es fundamental, juntamente con la administración, para garantizar el acceso, mejorar los resultados, disminuir la deserción y reprobación, todo ello mediante la colaboración de la comunidad educativa en pleno y la población; De igual modo la Ipeba (2013) menciona que en un país con tanta diversidad como el nuestro, es dar la misma oportunidad a todos, que los logros sean de igual calidad, más allá de su nivel socioeconómico, procedencia, lengua, género, discapacidad o el tipo de institución educativa a donde asiste.

A su vez Li et al. (2020) en su estudio para conocer la relación y prevalencia de agotamiento entre los maestros de preescolar, concluyo que la prevalencia del agotamiento entre los maestros es alta. El agotamiento se asoció significativamente con el tipo de escuela, la satisfacción de los ingresos, la depresión y el estrés percibido entre los maestros. Igualmente Szabo y Jagodics (2019) en su indagación sobre el agotamiento de los docentes y su relación con las demandas y recursos laborales, la autoeficacia colectiva y el apoyo social, los análisis de correlación, mostraron que los diferentes tipos de demandas de empleo e índice de carga de trabajo se asocian positivamente con el agotamiento, y que tienen una relación negativa con los recursos laborales, la autoeficacia colectiva y el apoyo social, el análisis de regresión lineal reveló que el apoyo social profesional, la posibilidad de desarrollo personal y demandas de trabajo como predictores significativos de agotamiento. Conviene subrayar que las instituciones educativas que cuenten con una buena infraestructura, tengan los recursos materiales necesarios para atender a su población estudiantil, a su vez docentes capacitados y con bajos o nulos niveles de estrés, podrán desarrollar las competencias necesarias para que sus estudiantes puedan insertarse a la vida laboral y profesional.

Con respecto a la quinta hipótesis, se obtuvo un Rho de Spearman = ,409** que demuestra una relación inversa negativa entre el (ISBO) y la dimensión (P) educativa, en la correlación se obtuvo el nivel de significancia $p = ,001 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación entre el (ISBO) en docentes y la dimensión (P) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020; como se pudo corroborar en el análisis descriptivo, donde el nivel de pertinencia malo obtuvo un 49%, el regular un 33% y bueno un 18%. De acuerdo a Díaz y Martínez (2019) en su indagación acerca del nivel de estrés en profesores con estudiantes diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), sus resultados mostraron, que los profesores con estudiantes TEA, presentan un nivel de estrés mayor que aquellos que trabajan con niños sin necesidades específicas de soporte pedagógico. Concluyendo que los profesores con estudiantes TEA tendrán la

probabilidad de padecer ansiedad, percibir presiones a lo largo de su labor y la convicción que pueda evolucionar hacia el estrés. Por otra parte, Jovanović et al. (2019) en su estudio cuyo propósito fue examinar los niveles y relación del (ISBO) en docentes de educación especial, su posible correlación con aspectos sociodemográficos y asertividad, los resultados mostraron diferencias en todas las dimensiones de agotamiento relacionándolos con los tipos de necesidades especiales, los niveles más altos, se obtuvieron en docentes que trabajan con niños con trastornos de habilidades motoras.

De acuerdo con la Unesco (2007) en el marco de la (P) la educación debe ser flexible, adecuarse a las características y necesidades de los estudiantes, así como de su contexto particular, los diseños curriculares deben ser enriquecidos y adaptados de acuerdo a los niveles, contextos, instituciones educativas, aulas, de tal manera que el aprendizaje sea significativo, sus aprendizajes estén encaminado al respeto y valoración de la diversidad, conocimiento de su diversidad cultural y religiosa; Para la Ipeba (2013) es fundamental la centralidad del estudiante, si adquiere los competencias necesarias, podrá desenvolverse de manera autónoma, con libertad y forjara una fuerte identidad personal; Acorde con ello Unesco(2016) hace hincapié en el desarrollo personal de cada estudiante, pero lograrlo es necesario que perciban un trato amable, de respeto y para fortalecer su potencial, brindarle un desarrollo integral en base a sus expectativas e intereses. Considerando todo lo expresado anteriormente, es necesario que las autoridades consideren que en el marco de la centralidad del estudiante y la inclusión educativa, formar alianzas y trabajo organizado, con personal especializado que prepare y acompañe a los docentes, para atender a la población tan diversa que existe en las aulas, como medida de prevención ante el deterioro de la salud de los docentes.

De manera puntual la UNESCO (2005). Tomando en cuenta la investigación realizada por la red de docentes de América Latina y el Caribe, reconoce al docente como pieza clave para el logro de propósitos y metas a nivel educativo, si está satisfecho con su labor, sus estudiantes tendrán buenos resultados educativos. Menciona además que los grandes cambios a nivel mundial, han modificado el rol docentes, si estas variaciones no presentan condiciones laborales favorables, los docente presentaran problemas de salud mental, que serán expresados como enfermedades psicosomáticas. También se visualizó la emergencia de entrar a tallar en el clima de aula, autoestima docente, expectativas hacia los discentes, y otras más que influyen en el desempeño docente y rendimiento de los estudiantes.

V. Conclusiones

1. Acerca del objetivo general, se concluye que existe relación inversa entre el (1SBO) en docentes y la (2CE) en la UGEL – 06 Ate, 2020; dado que en los resultados se obtuvo un nivel de significancia con p valor 0,000 y Rho de -0,531, es decir a mayor (1SBO) en docentes, menor será la (2CE) de las Instituciones.
2. En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que existe relación inversa entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (R) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, es decir a mayor (1SBO) en docentes, menor será la relevancia en la institución educativa ($p = 0,000$ y Rho = -0,556).
3. Acerca del objetivo específico 2, se concluye que existe relación inversa entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (Efa) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, es decir a mayor (1SBO) en docentes, menor será la eficacia en la institución educativa ($p = 0,000$ y Rho = -0,527).
4. Acerca del objetivo específico 3, se concluye que existe relación inversa entre el (1SBO) en docentes y (Efi) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, es decir a mayor (1SBO) en docentes, menor será la eficiencia en la institución educativa ($p = 0,002$ y Rho = -0,381).
5. Acerca del objetivo específico 4, se concluye que existe relación inversa entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (Eq) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, es decir a mayor (1SBO) en docentes, menor será la equidad en la institución educativa ($p = 0,002$ y Rho = -0,390).
6. Acerca del objetivo específico 5, se concluye que existe relación inversa entre el (1SBO) en docentes y la dimensión (P) educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020, es decir a mayor (1SBO) en docentes, menor será la Pertinencia en la institución educativa ($p = 0,001$ y Rho = -0,409).

VI. Recomendación

1. Al Minedu: frente a los grandes cambios a nivel educativo, deben priorizar capacitaciones a directivos y docentes en todos los niveles y modalidades, así mismo realizar convenios con el Minsa, a fin de apoyar en el diagnóstico del (ISBO) en las diferentes Instituciones Educativas, además de generar estrategias de prevención, programar talleres de afrontamiento, crecimiento personal, y otras más que fortalezcan el aspecto emocional de los docentes, lo que mejorara su desempeño, calidad de vida y la efectividad de las instituciones educativas. Así mismo incluir dentro de la curricular de formación del profesorado competencias para afrontar el estrés y disminuir la frustración.
2. Al Minedu, Drelm y Ugel: fortalecer las capacidades en directivos y docentes, monitorear el desarrollo de los discentes y docentes durante el proceso educativo, para reforzar y corregir las acciones llevadas a cabo, con el propósito que los discentes tengan una educación que le permita aprender durante toda la vida.
3. A los Directores de las Instituciones educativas: brindar cobertura a todos los estudiantes de la zona; de acuerdo al diagnóstico proporcionarles una atención adecuada tomando en cuenta su particularidad, con la finalidad que logren los objetivo de aprendizajes previstos y la permanencia de los estudiantes.
4. Al Minedu: mejorar los criterios de asignación de presupuesto y la rendición de cuentas, monitorear las instituciones educativas, con el propósito de visualizar si cuenta con los recursos y materiales necesarios, a fin de atender a la población estudiantil, proporcionarles el apoyo y recurso que precisa. De esta manera los docentes podrán realizar un trabajo eficiente.
5. Al Minedu, Drelm, Ugel: brindar apoyo a las Instituciones Educativas (zona urbana y rural) de forma equitativa, con el objetivo que todos los y las estudiantes tengan acceso al mismo tipo de educación, en las mismas condiciones y con los mismos recursos, solo de esta manera se tendrá los mismos resultados educativos en todos los ámbitos sociales.
6. Al Minedu, Drelm, Ugel: Mediante alianzas con instituciones especializadas, programar diversas acciones, como capacitaciones a directivos y docentes, con la finalidad de mejorar las actividades educativas y experiencias de aprendizajes en atención a la diversidad estudiantil, de tal manera que todos ellos puedan desarrollar sus capacidades.

Referencias

- Acuña Gamboa, L. A., & Mérida Martínez, Y. (2018). La calidad educativa desde el BID, OCDE y UNESCO. *Universidad Autónoma de Chiapas*.

- Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A., & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: Prevalence and risk factors. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 24(3), 262–268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>
- Alvarez Gallegos, E. y Fernandez Rios, L. (1991). El Síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (1): revisión de estudios The “Burnout” Syndrome or the professional attrition (1): review of studies. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, 11(39), 257–265. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.10.004>
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644–655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Banco Mundial (2018) Educación <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>.
- Behar Rivero, D. (2008). Introducción a la metodología de la investigación. *Arch. Argent. Dermatol*, 94.
- Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores / Educational quality in higher education institutions: assessment of burnout syndrome in teachers. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>
- Burgos Briones, J. G., Cevallos Ponce, V. N., & Anchundia Párraga, J. D. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.481>
- Cabezas Mejía, Edison Damián; Andrade Naranjo, Diego; Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la Investigación Científica* (1 edición, Issue 1). Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. 1 edición, 239.
- Carlotto, M.S. (2002) A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 7(1), 21-29 <https://doi.org/10.1590/s1413-73722002000100005>
- Casanova Rodríguez, M. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 10(4), 6–20.

- Cui, Q., Chao, Q., Han, J., Zhang, X., Ren, Y., & Shi, J. (2018). Job stress, burnout and the relationship among the science and mathematics teachers in basic education schools. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(7), 3235–3244. <https://doi.org/10.29333/ejmste/85957>
- Dearlina, S. (2020). The effect of Teacher's performance and principal leadership on educational quality improvement. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 1, 1–11.
- Díaz Bambula, Fátima y Carolina Gómez, I. (2016). Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *The Routledge Handbook of Contemporary Jewish Cultures*, 33, 71–82. <https://doi.org/10.4324/9780203497470-12>
- Díaz Moreno, M., & Martínez-Besteiro, E. (2019). Análisis de los niveles de estrés en un grupo de maestros con alumnos diagnosticados con trastorno del espectro autista. *Revista Española de Discapacidad*, 7(2), 139–154. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.02.08>
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Escudero Escorza, T. (2019). Teacher evaluation as a direct path towards the improvement of educational quality. *Revista de Investigacion Educativa*, 37(1), 15–37. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.342521>.
- Evers, W. J. G., Tomic, W., y Brouwers, A. (2004) Burnout among teachers: Students' and teachers perceptions compared. *School Psychology International*, 25, 131-148. doi: 10.1177/0143034304043670
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 0(005), 27. <https://doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>
- Gobena, G. A. (2018). Factors affecting in-service teachers' motivation: Its implication to quality of education. *International Journal of Instruction*, 11(3). 163- 178 <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11312>^a
- Golembiewski, R. T., y Munzenrider, R. F. (1989) *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. New york: Praeger.
- Hernández, Roberto Sampieri , Fernandez, Carlos Collado y Baptista, P. L. (2014). *Metodología de la Investigación* (sexta edic).
- Hughes, R. E. (2001) Deciding to leave but staying: Teacher Burnout, precursors and turnover.

- The international Journal of Human Resource Management, 12(2), 288-298. doi: 10.1080/713769610
- Ipeba. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la Institución Educativa?* (Segunda ed). <http://www.mendeley.com/research/7c04c6e1-fa9e-3207-9f95-6dd33ef6c2f0/>
- Jovanović, Vesna., Karić, Jasmina., Mihajlović, Goran., Džamonja-Ignjatović, Tamara y Hinić, Darko (2019) Work related burnout síndrome in especial educatio teachers working with children with developmental disorders – posible correlations with some socio demographic aspects and assertiveness, *European Journal of Special Needs Education*, 34 (5), 692-701, DOI <https://doi.org/10.1080/08856257.2019.1572092>
- Li, S., Li, Y., Lv, H., Jiang, R., Zhao, P., Zheng, X., Wang, L., Li, J., & Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8287-7>
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología*, 15(29), 84–99.
- Marchesi, A., Tedesco, J. C., & Coll, C. (2011). *Calidad , equidad y reformas en la enseñanza*. Madrid, España: Fundación Santillana.
- Martínez-Otero Pérez, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. *Pulso: Revista de Educación*, 26, 9–21.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. (112), 42-80
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5257/525752962004>
- Martínez Royert, J. C., Berthel Regino, Y., & Vergara Díaz, M. S. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia). *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 118–128. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522017000200118&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf
- Maslach C, J. S. (1986). *Maslach Burnout Inventario*. 432–435.
- Minedu. (13 de julio de 2012) Ministerio de Educación puso en marcha plan piloto para el mejoramiento del clima laboral en las instituciones educativas y la prevenir estrés laboral en los docentes – MINEDU. <https://www.educacionenred.pe/noticia/?portada=23047#ixzz6R12ofwFD>

- Montgomery, A. J., Panagopolous, E., & Benos, A. (2006). Work–family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health: Journal of the international Society for the Investigation of Stress*, 22(3), 203–212. <https://doi.org/10.1002/smi.1104>
- Murillo, F. J., & Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 4, 7–42. <http://siep.org.pe/wp-content/uploads/262.pdf>
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445–455 <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L., & Soini, T. (2020). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, *Schaufeli 2018*. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>
- Quintana Torres, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Quispe Flores, J. A. (2017). *Educación de calidad en la educación básica regular nivel secundario y su incidencia en la equidad en la Institución Educativa N° 6005 General Emilio Soyer Cabero, año 2017 Tesis*.
- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., y Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 78–84. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lth&AN=130892368&site=ehost-live%0Ahttps://search.proquest.com/docview/2062944771?accountid=41021>
- Rui Gomes, A., Montenegro, N., Baptista da Costa Peixoto, A. M., & Baptista da Costa Peixoto, A. R. (2010). Stress ocupacional no ensino: Um estudo com professores dos 3° ciclo e ensino secundário. *Psicologia e Sociedade*, 22(3), 587–597. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822010000300019>
- Salanova, M. y Llorens, S. (2011). “Burnout: un problema psicológico y social” Publicación especial riesgo psicosociales Revista Riesgo Laboral. N° 37, 26 – 28
- Seibold, J. R. (2000). La calidad integral en educación. Reflexiones sobre un nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*.
- Schmelkes, Sylvia. (25 octubre 2008) Calidad de la educación y Gestión escolar. EduSanLuis Calidad Educativa. <https://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2008/10/calidad-de->

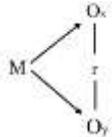
la-educacion-y-gestion.html

- Schwab, R.L., Jackson, S. E., y Schuler, R. S. (1986). Educator Burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14 – 30.
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools. *Frontiers in Psychology*, 10(OCT), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Syarifah Hasanaton Munawarah, Yusrizal, N. U. (2020). Principal Management in Improving the Educational Quality at Elementary School Cluster of Bungong Keupula, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 10(1), 146–153. <https://doi.org/10.23960/jpp.v10.i1.2020>
- Szabo Eva & Jagodics Balazs. (2019). Teacher burnout in the light of workplace, organizational, and social factors. *Hungarian Educational Research Journal*, 23(3), 2019. <https://doi.org/10.1556/063.9.2019.3.44>
- Szököl, I., & Horváth, K. (2020). *Influence of educational quality on the level of information literacy*. R&E - SOURCE. Online Journal for Research and Education. 18, 149–154. <https://journal.ph-noe.ac.at>
- Teles, Renata; Valle, Antonio y Rodriguez, Susana (2020). Higher Educatio Teachers With Burnout en Pinto daCosta, Elisabete; do Rosario Anjos, María; Przygoda, M (p. 570 -578). Porto. Economic and Social Development,. *52nd International Scientific Conference on Economic and Social Development, April*, 672. <https://doi.org/10.4324/9780203004937>
- UNESCO, O. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docen*
- Unesco. (2007). Educación de calidad para todos: Un asunto de derechos Humanos. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- UNESCO. (2016). *Tecnologías digitales al servicio de la calidad educativa*. 43. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002451/245115S.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de Burnout en docentes y Calidad Educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020							
Autor: Br. Luz Violeta Huacho Liñán							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>Problema específico 1: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión relevancia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020?</p> <p>Problema específico 2: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión eficacia educativa en UGEL – 06 Ate, 2020?</p> <p>Problema específico 3: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión eficiencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020?</p> <p>Problema específico 4: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión equidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020?</p> <p>Problema específico 5: ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión pertinencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión relevancia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión eficacia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión eficiencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión equidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Objetivo específico 5: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión pertinencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el síndrome de Burnout en docentes y la calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión relevancia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión eficacia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión eficiencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión equidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p> <p>Hipótesis específica 5: Existe relación entre el síndrome de Burnout en docentes con la dimensión pertinencia educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020</p>	Variable 1: Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Agotamiento emocional	Apatía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (22 – 51) Medio (52 – 81) Alto (82 – 110)
				Frustración			
			Despersonalización	Desconectado del entorno	11, 12, 13, 14		
				Entumecimiento emocional			
			Realización personal	Ser sincero	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		
				Balance			
				Calidad de vida			
				Asumir cambios			
Variable 2: Calidad Educativa							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Relevancia	Aprendizaje significativo	1, 2, 3, 4, 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala (25 – 58) Regular (59 – 92) Bueno (93 – 125)			
	Diversificación curricular						
Eficacia	Logro de los aprendizajes	6, 7, 8, 9, 10					
	Permanencia y deserción						
Eficiencia	Logra los objetivos educacionales	11, 12, 13, 14, 15					
	Uso de los recursos.						
	Infraestructura						
Equidad	Igualdad de oportunidades y condiciones.	16, 17, 18, 19, 20.					
	Demanda educativa						
Pertinencia	Identifica las necesidades y características	21, 22, 23, 24, 25.					
	Atiende la diversidad.						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>PARADIGMA: Positivista. ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básico. NIVEL: Descriptivo correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo. DISEÑO: No experimental, de corte transversal.</p>  <p>M= muestra O_x y O_y = observaciones en cada variable. r= correlaciones en cada variable.</p>	<p>POBLACIÓN: 60 docentes de la UGEL 06 – Ate TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico, intencional. TAMAÑO DE MUESTRA: Se trata de 60 docentes de la UGEL 06 – Ate.</p>	<p>VARIABLE 1: Síndrome de Burnout Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Burnout para docentes adaptado de Maslach C y Jackson Año: 1986 Procedencia: Palo Alto California Estructura: Está conformada por 22 ítems. Las dimensiones que miden el inventario son: Agotamiento emocional. Despersonalización. Realización Personal.</p> <p>VARIABLE 2: Calidad Educativa. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre calidad educativa., adaptado de UNESCO Año: 2007 Procedencia: Santiago de Chile. Estructura: Está conformada por 25 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Relevancia. Eficiencia. Eficacia. Equidad. Pertinencia.</p>	<p>DESCRIPTIVA. Se usarán tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con gráfico de barras. INFERENCIAL. Se usarán el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho)</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de X – Y. N es el número de parejas.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 2.1. Cuestionario Síndrome de Burnout

DATOS GENERALES:

EDAD: SEXO: (F) (M) ESTADO CIVIL

SITUACIÓN LABORAL: (NOMBRADO) (CONTRATADO)

TIEMPO DE SERVICIO:

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él, Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existe respuesta mejor o peor, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

A cada una de las fases debe responder expresando la frecuencia cn que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado					
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado como para realizar otra actividad posterior.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día					
4	Me cuesta trabajo concentrarme cuando realizo actividades con estudiantes					
5	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo					
6	Me siento frustrado por mi trabajo					
7	Siento que estoy haciendo un trabajo poco valorado					
8	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés					
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
10	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades					
11	Cuando los estudiantes no me respetan me siento impotente y los trato como si fueran objetos					
12	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
13	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes					
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas					
15	Cuando tomo una decisión me importa lo que digan los demás.					
16	Siento que pude ejercer una profesión mejor remunerada.					
17	Me siento insatisfecho con mi carrera profesional docente porque demanda mucho tiempo extralaboral.					
18	Siento que el aporte a mi IE. Como profesional no está siendo valorada.					
19	Siento que el trabajo como docente resta tiempo a mis actividades familiares.					
20	Me siento inestable cuando pierdo el trabajo y me es difícil verlo como una oportunidad.					
21	Me siento impotente cuando en mi IE. no me escuchan propuestas de cambio a pesar de que mi opinión está respaldada por mi formación académica.					
22	Me siento frustrado cuando invierto mucho tiempo y compromiso en la realización de la sesión de aprendizaje innovadora pero no logro las metas trazadas debido a las circunstancias no previstas.					

Anexo 2.2. Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Agotamiento emocional	Apatía	1, 2, 3, 4, 5, 6,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (22 – 51) Medio (52 – 81) Alto (82 – 110)
	Frustración	7, 8, 9, 10		
Despersonalización	Desconectado del entorno	11, 12, 13, 14		
	Entumecimiento emocional			
Realización personal	Ser sincero	15, 16, 17, 18,		
	Balance			
	Calidad de vida	19, 20, 21, 22		
	Asumir cambios			

Anexo 2.3. Ficha técnica: Variable Síndrome de Burnout

Nombre: Cuestionario Síndrome de Burnout

Autor: Maslach y Jackson

Año: 1986

Adaptado: Br. Luz Violeta Huacho Liñán

Año: 2020

Lugar: Instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - Lima

Objetivo: Identificar el nivel de Burnout en docentes

Administración: Individual

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Anexo 2.4. Cuestionario de Calidad Educativa

Estimados docentes, el cuestionario representa parte de una investigación para obtener información acerca de la calidad educativa en la institución educativa.

A continuación, encontrarán una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números, para lo cual marcará con una (X) la alternativa elegida, usando como referencia los criterios siguientes:

Muchas gracias por su colaboración:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N	ÍTEM DEL CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimiento de los fundamentos teóricos del área que enseña.					
2	Demuestra conocimiento de los componentes del área curricular que enseña.					
3	Desarrolla los aprendizajes respetando las características y necesidades de los estudiantes.					
4	Relaciona los aprendizajes de acuerdo al contexto social y cultural en que vive el estudiante.					
5	Los contenidos teóricos que brinda se ajustan a contextos y situaciones de la realidad					
6	En la institución educativa (IE) se cumple con los compromisos de gestión escolar, para la generación de los aprendizajes.					
7	La IE vela por el fácil acceso y permanencia de los estudiantes.					
8	Se establecen metas para mejorar el progreso de los estudiantes durante el año lectivo.					
9	Durante la sesión de aprendizaje emplea estrategias para identificar los saberes previos de los estudiantes.					
10	Se emplean diversas estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes					
11	En la IE se vela por el buen desempeño de los docentes y de lo que aprenden los estudiantes.					
12	Se cumple con las horas programadas de clase para el logro de aprendizajes de los estudiantes.					
13	Se entrega de manera oportuna los textos, materiales y recursos a los estudiantes para desarrollar sus actividades educativas.					
14	En la IE se promueve el uso de las computadoras y otros recursos TIC en las sesiones de aprendizaje.					
15	La infraestructura de la IE cuenta con todos los servicios básicos y se encuentra en estado óptimo.					
16	Plantean actividades que se adecuan a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes					
17	La IE atiende adecuadamente a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
18	Desarrolla competencias necesarias que permitan que los estudiantes se desarrollen en diversos contextos.					
19	La evaluación de los aprendizajes toma en cuenta las necesidades y características de los estudiantes.					
20	El trato es justo y equitativo para todos los estudiantes de la IE.					
21	En la IE se realiza la caracterización y diagnóstico del estudiante para elaborar los documentos pedagógicos (PEI, PCI, PAT, RI).					
22	Utiliza técnicas de evaluación que posibilita una valoración objetiva del aprendizaje de los estudiantes.					
23	Utiliza los resultados de la evaluación para hacer los ajustes pertinentes respecto a su práctica docente.					
24	Se promueven aprendizajes orientados al entendimiento mutuo y del respeto a la diversidad cultural.					
25	Se elaboran adaptaciones curriculares como respuesta a la inclusividad					

Anexo 2.5. Operacionalización de la variable calidad educativa

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Relevancia	Aprendizaje significativo	1, 2, 3, 4,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (25 – 58) Regular (59 – 92) Bueno (93 – 125)
	Diversificación curricular	5		
Eficacia	Logro de los aprendizajes	6, 7, 8, 9,		
	Permanencia y deserción	10		
Eficiencia	Logra los objetivos educativos	11, 12, 13,		
	Uso de los recursos.	14, 15		
	Infraestructura			
Equidad	Igualdad de oportunidades y condiciones.	16, 17, 18, 19, 20.		
	Demanda educativa			
Pertinencia	Identifica las necesidades y características	21, 22, 23, 24, 25.		
	Atiende la diversidad.			

Anexo 2.6. Ficha técnica: Variable calidad educativa

Nombre: Cuestionario sobre calidad educativa

Autor: UNESCO

Año: 2007

Adaptado: Br. Luz Violeta Huacho Liñán

Año: 2020

Lugar: Instituciones educativas de la UGEL 06 Ate - Lima

Objetivo: Determinar la percepción de los docentes sobre la calidad educativa en las instituciones donde laboran

Administración: Individual

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Anexo 3: Validación de los instrumentos

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	x		x		x		
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado como para realizar otra actividad posterior.	x		x		x		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día	x		x		x		
4	Me cuesta trabajo concentrarme cuando realizo actividades con estudiantes	x		x		x		
5	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo	x		x		x		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	x		x		x		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo poco valorado	x		x		x		
8	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés	x		x		x		
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
10	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando los estudiantes no me respetan me siento impotente y los trato como si fueran objetos	x		x		x		
12	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	x		x		x		
13	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes	x		x		x		
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando tomo una decisión me importa lo que digan los demás.	x		x		x		
16	Siento que pude ejercer una profesión mejor remunerada.	x		x		x		
17	Me siento insatisfecho con mi carrera profesional docente por que demanda mucho tiempo extralaboral.	x		x		x		
18	Siento que el aporte a mi IE. Como profesional no está siendo valorada.	x		x		x		

19	Siento que el trabajo como docente resta tiempo a mis actividades familiares.	x		x		x	
20	Me siento inestable cuando pierdo el trabajo y me es difícil verlo como una oportunidad.	x		x		x	
21	Me siento impotente cuando en mi IE. no me escuchan propuestas de cambio a pesar de que mi opinión esta respaldada por mi formación académica.	x		x		x	
22	Me siento frustrado cuando invierto mucho tiempo y compromiso en la realización de la sesión de aprendizaje innovadora pero no logro las metas trazadas debido a las circunstancias no previstas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

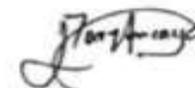
Ate, 30 de Mayo del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 RELEVANCIA							
1	Demuestra conocimiento de los fundamentos teóricos del área que enseña.	x		x		x		
2	Demuestra conocimiento de los componentes del área curricular que enseña.	x		x		x		
3	Desarrolla los aprendizajes respetando las características y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
4	Relaciona los aprendizajes de acuerdo al contexto social y cultural en que vive el estudiante.	x		x		x		
5	Los contenidos teóricos que brinda se ajustan a contextos y situaciones de la realidad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución educativa (IE) se cumple con los compromisos de gestión escolar, para la generación de los aprendizajes.	x		x		x		
7	La IE vela por el fácil acceso y permanencia de los estudiantes.	x		x		x		
8	Se establecen metas para mejorar el progreso de los estudiantes durante el año lectivo.	x		x		x		
9	Durante la sesión de aprendizaje emplea estrategias para identificar los saberes previos de los estudiantes.	x		x		x		
10	Se emplean diversas estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la IE se vela por el buen desempeño de los docentes y de lo que aprenden los estudiantes.	x		x		x		
12	Se cumple con las horas programadas de clase para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	x		x		x		
13	Se entrega de manera oportuna los textos, materiales y recursos a los estudiantes para desarrollar sus actividades educativas.	x		x		x		
14	En la IE se promueve el uso de las computadoras y otros recursos TIC en las sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
15	La infraestructura de la IE cuenta con todos los servicios básicos y se encuentra en estado óptimo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 EQUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Plantean actividades que se adecuan a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		

17	La IE atiende adecuadamente a estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x	
18	Desarrolla competencias necesarias que permitan que los estudiantes se desarrollen en diversos contextos.	x		x		x	
19	La evaluación de los aprendizajes toma en cuenta las necesidades y características de los estudiantes.	x		x		x	
20	El trato es justo y equitativo para todos los estudiantes de la IE.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5 PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la IE se realiza la caracterización y diagnóstico del estudiante para elaborar los documentos pedagógicos (PEI, PCI, PAT, RI).	x		x		x	
22	Utiliza técnicas de evaluación que posibilita una valoración objetiva del aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	
23	Utiliza los resultados de la evaluación para hacer los ajustes pertinentes respecto a su práctica docente.	x		x		x	
24	Se promueven aprendizajes orientados al entendimiento mutuo y del respeto a la diversidad cultural.	x		x		x	
25	Se elaboran adaptaciones curriculares como respuesta a la inclusividad	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Carmen E. Ancaya Martínez DNI:10352960.....

Especialidad del validador: ...Metodología de la investigación.....

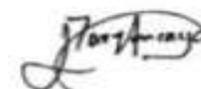
Ate, 30 de Mayo del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	x		x		x		
2	Al final de la jornada de trabajo me siento cansado como para realizar otra actividad posterior.	x		x		x		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día	x		x		x		
4	Me cuesta trabajo concentrarme cuando realizo actividades con estudiantes	x		x		x		
5	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo	x		x		x		
6	Me siento frustrado por mi trabajo	x		x		x		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo poco valorado	x		x		x		
8	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés	x		x		x		
9	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
10	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cuando los estudiantes no me respetan me siento impotente y los trato como si fueran objetos	x		x		x		
12	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	x		x		x		
13	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes	x		x		x		
14	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando tomo una decisión me importa lo que digan los demás.	x		x		x		
16	Siento que pude ejercer una profesión mejor remunerada.	x		x		x		
17	Me siento insatisfecho con mi carrera profesional docente por que demanda mucho tiempo extralaboral.	x		x		x		
18	Siento que el aporte a mi IE. Como profesional no está siendo valorada.	x		x		x		

19	Siento que el trabajo como docente resta tiempo a mis actividades familiares.	x		x		x	
20	Me siento inestable cuando pierdo el trabajo y me es difícil verlo como una oportunidad.	x		x		x	
21	Me siento impotente cuando en mi IE. no me escuchan propuestas de cambio a pesar de que mi opinión está respaldada por mi formación académica.	x		x		x	
22	Me siento frustrado cuando invierto mucho tiempo y compromiso en la realización de la sesión de aprendizaje innovadora pero no logro las metas trazadas debido a las circunstancias no previstas.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE.....

DNI:07015123.....

Especialidad del validador:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....30 de...Mayo del 2020.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 RELEVANCIA							
1	Demuestra conocimiento de los fundamentos teóricos del área que enseña.	x		x		x		
2	Demuestra conocimiento de los componentes del área curricular que enseña.	x		x		x		
3	Desarrolla los aprendizajes respetando las características y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
4	Relaciona los aprendizajes de acuerdo al contexto social y cultural en que vive el estudiante.	x		x		x		
5	Los contenidos teóricos que brinda se ajustan a contextos y situaciones de la realidad	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la institución educativa (IE) se cumple con los compromisos de gestión escolar, para la generación de los aprendizajes.	x		x		x		
7	La IE vela por el fácil acceso y permanencia de los estudiantes.	x		x		x		
8	Se establecen metas para mejorar el progreso de los estudiantes durante el año lectivo.	x		x		x		
9	Durante la sesión de aprendizaje emplea estrategias para identificar los saberes previos de los estudiantes.	x		x		x		
10	Se emplean diversas estrategias para facilitar el aprendizaje de los estudiantes	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la IE se vela por el buen desempeño de los docentes y de lo que aprenden los estudiantes.	x		x		x		
12	Se cumple con las horas programadas de clase para el logro de aprendizajes de los estudiantes.	x		x		x		
13	Se entrega de manera oportuna los textos, materiales y recursos a los estudiantes para desarrollar sus actividades educativas.	x		x		x		
14	En la IE se promueve el uso de las computadoras y otros recursos TIC en las sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
15	La infraestructura de la IE cuenta con todos los servicios básicos y se encuentra en estado óptimo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 EQUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Plantean actividades que se adecuan a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	
17	La IE atiende adecuadamente a estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x	
18	Desarrolla competencias necesarias que permitan que los estudiantes se desarrollen en diversos contextos.	x		x		x	
19	La evaluación de los aprendizajes toma en cuenta las necesidades y características de los estudiantes.	x		x		x	
20	El trato es justo y equitativo para todos los estudiantes de la IE.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 5 PERTINENCIA	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la IE se realiza la caracterización y diagnóstico del estudiante para elaborar los documentos pedagógicos (PEI, PCI, PAT, RI).	x		x		x	
22	Utiliza técnicas de evaluación que posibilita una valoración objetiva del aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x	
23	Utiliza los resultados de la evaluación para hacer los ajustes pertinentes respecto a su práctica docente.	x		x		x	
24	Se promueven aprendizajes orientados al entendimiento mutuo y del respeto a la diversidad cultural.	x		x		x	
25	Se elaboran adaptaciones curriculares como respuesta a la inclusividad	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE.....

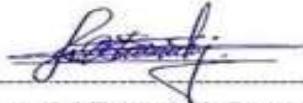
DNI:07015123.....

Especialidad del validador:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

.....30 de...Mayo del 2020.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado;
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Anexo 4.1 Escala: Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	22

Estadística de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
44.33	226.920	15.064	22

Anexo 4.2 Escala: Calidad educativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	25

Estadística de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
110.83	84.833	9.211	25

Anexo 5: Base de datos de Excel
Síndrome de Burnout (1SBO)

3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	90
5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	86
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	4	3	3	92
3	4	5	1	3	4	5	3	4	2	1	1	2	3	5	4	4	5	3	4	3	5	74
3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	85
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	100
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	53
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	94
4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	92
3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
4	1	3	1	4	3	5	1	3	3	1	1	1	1	3	4	3	5	4	4	4	3	62
3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	4	5	3	1	3	4	3	2	2	56
2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	2	5	3	1	87
3	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	93
4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	2	5	89
3	4	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	55
5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	2	91
3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	94
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	89
4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	88
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	93
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	86
4	1	5	2	3	1	2	2	1	1	3	5	1	1	3	1	1	3	5	5	5	3	58
4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	4	4	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	1	97
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	1	94
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	96
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	100
5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	87
4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4	2	4	72
5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	1	1	1	85
3	4	4	2	4	2	5	3	3	4	1	2	1	1	1	4	1	2	3	3	4	3	60
4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	5	4	2	4	2	5	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	1	92
5	3	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	4	2	4	3	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	1	1	92
3	4	4	2	4	2	5	3	3	4	1	2	1	1	1	4	1	2	3	3	4	3	60
4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	5	4	5	4	2	4	72
5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	1	94
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	96
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	100
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	2	1	3	3	1	1	3	3	4	1	58
4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	5	63
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	4	57
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	4	58
5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	87
3	3	2	1	4	3	4	3	3	1	1	1	3	1	3	4	2	3	5	3	2	3	58
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	96
4	2	1	2	4	1	2	3	2	1	1	1	1	1	5	3	1	2	5	1	3	3	49
4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	66
1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	2	32
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	43
5	4	5	2	4	3	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	3	5	5	5	5	3	88
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	32
3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27
1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	4	2	1	1	1	33
3	3	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
4	5	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	1	51
3	2	4	4	3	3	5	3	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	5	3	71

Calidad Educativa (CE)

3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	80	
4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	80	
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	73	
5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	1	94	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1	68	
3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	82	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	80	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	80	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	74	
3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	67	
3	3	3	4	3	5	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	77
3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	77	
3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	78	
3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	78	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	91	
3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	5	5	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	73	
3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	5	4	4	4	4	76	
3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	4	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	61	
3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	74	
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	3	3	3	3	5	5	5	5	1	77	
3	2	3	3	3	5	2	2	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77	
5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	5	4	3	2	2	2	2	2	82	
3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	97	
3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5	4	3	4	79	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	5	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	76	
3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	70	
3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	87	
3	3	2	3	3	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	73	
3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	76	
3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	75	
3	3	2	3	3	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	82	
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	88	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	75	
3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67	
3	3	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	69	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	106	
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	78	
3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	75	
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	79	
4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	5	5	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	80	
5	4	4	3	3	5	2	2	2	2	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	93	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	82	
3	1	2	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	2	1	3	3	4	3	2	3	4	4	5	3	79	
3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	96	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	119	
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	101	
5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112	
4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	114	
3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	118	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	111	
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	95	
5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	115	
3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	96	

Anexo 6: Estadística descriptiva

Anexo 6.1

Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	9	15
	Medio	19	31
	Alto	33	54
	Total	61	100

Anexo 6.2

Calidad educativa en la UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	39	64
	Regular	14	23
	Buena	8	13
	Total	61	100

Anexo 6.3

Calidad educativa en su dimensión Relevancia de la UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	43	70
	Regular	12	20
	Buena	6	10
	Total	61	100

Anexo 6.4

Calidad educativa en su dimensión Eficacia UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	41	67
	Regular	13	21
	Buena	7	12
	Total	61	100

Anexo 6.5

Calidad educativa en su dimensión Eficiencia en la UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	22	36
	Regular	29	48
	Buena	10	16
	Total	61	100

Anexo 6.6

Calidad educativa en su dimensión Equidad en UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	33	54
	Regular	16	26
	Buena	12	20
	Total	61	100

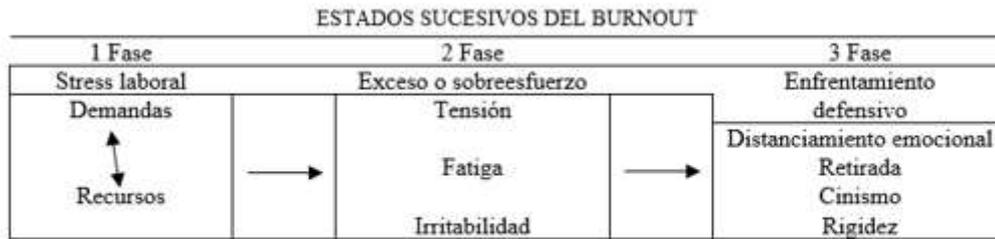
Anexo 6.7

Calidad educativa en su dimensión Pertinencia en la UGEL – 06 Ate, 2020

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mala	30	49
	Regular	20	33
	Buena	11	18
	Total	61	100

Anexo 7: Otras evidencias

Anexo 7.1.



Fuente: Alvarez y Fernandez (1991)

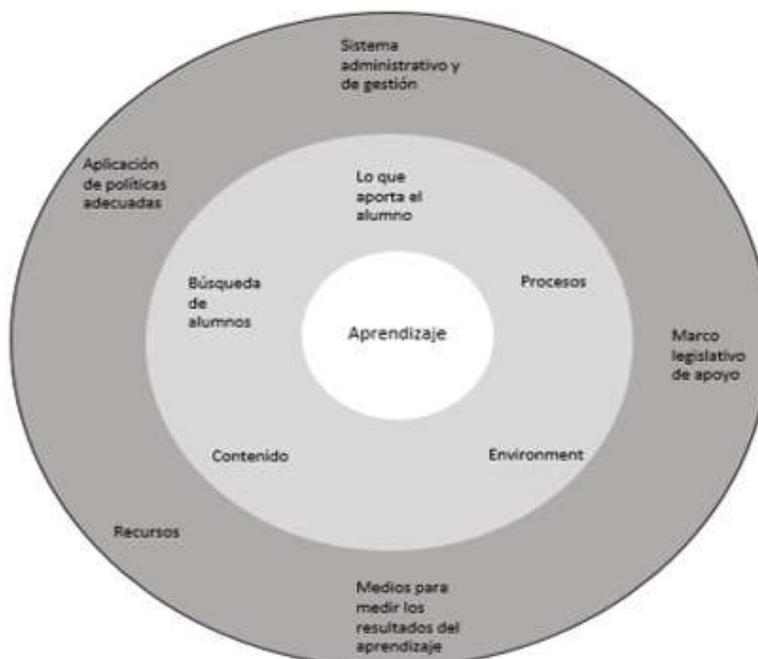
Anexo 7.2

CONSECUENCIAS DEL SINDROME DEL QUEMADO O BURNOUT

CONSECUENCIAS FÍSICAS	CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS	CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Cefaleas , migrañas - Dolores musculares - Dolores de espalda - Fatiga crónica - Molestias gastrointestinales, úlceras - Hipertensión - Asma - Urticaria - Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> - Frustración, irritabilidad - Ansiedad - Baja autoestima, desmotivación - Sensación de desamparo - Sentimiento de inferioridad - Desconcentración - Comportamientos paranoides y/o agresivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Infracción de normas - Disminución de rendimiento - Perdida de la calidad de servicio - Absentismo, abandonos - Accidentes

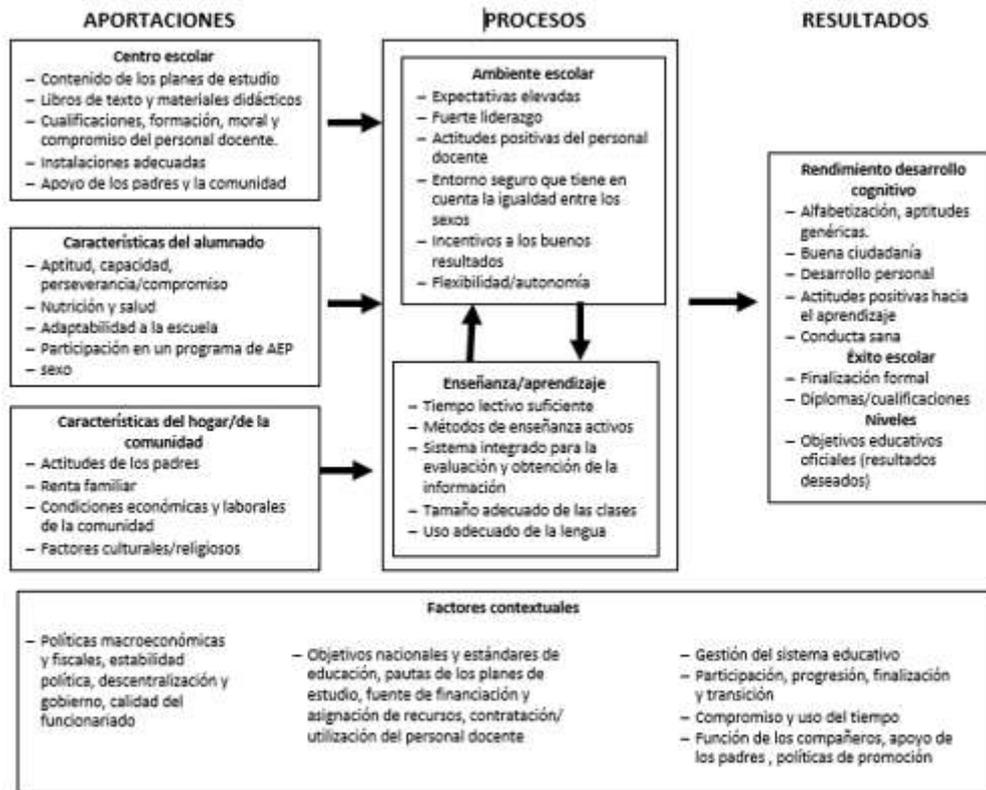
Fuente: Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT (2006)

Anexo 7.3



Marco para la calidad de la educación (UNESCO, 2006)
Pigozzi (2006)

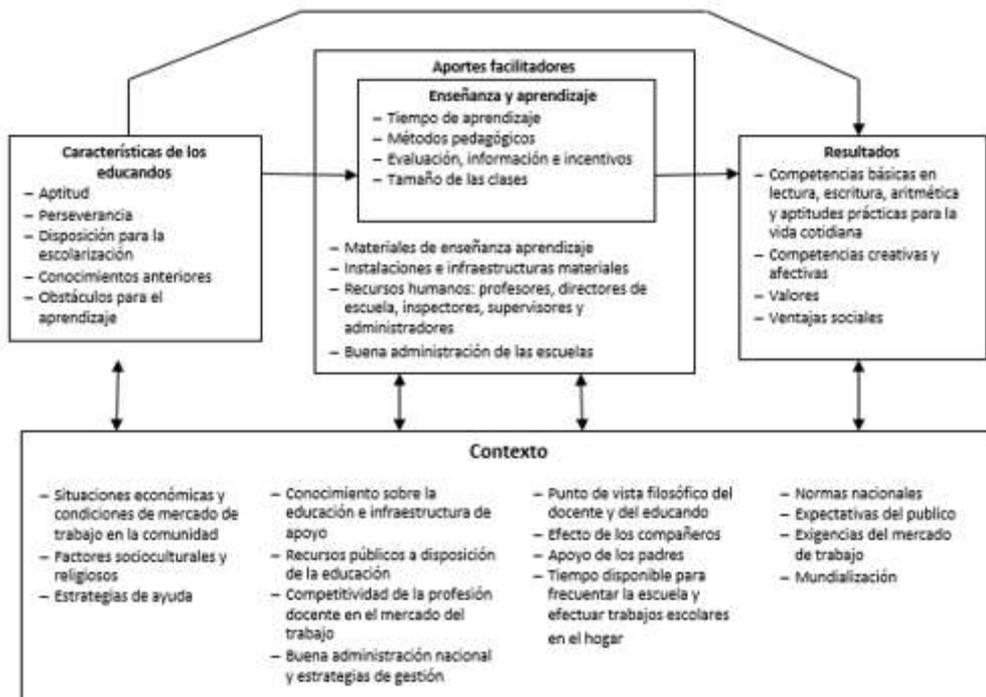
Anexo 7.4



Marco aportaciones-procesos-resultados del informe de seguimiento de la EPT en el mundo de 2002

Fuente UNESCO (2002). Informe del seguimiento de la EPT en el Mundo: La educación para todos ¿Va el mundo por el buen camino?.

Anexo 7.5



Marco para comprender que es la calidad de la educación, informe de 2005

Fuente: UNESCO (2005) informe de seguimiento de la EPT en el mundo. El Imperativo de la calidad

Anexo 7.6



Fuente: Nikel y Lowe (2010)

Anexo 7.7



Fuente: Tikly (2010)

Anexo 7.8

Las cinco dimensiones de la calidad de la educación

Relevancia	Necesidad de que las experiencias educativas aseguren el tipo de aprendizaje que afectivamente habiliten a las personas para la vida contemporánea y con arreglo a la visión de los cuatro pilares del aprendizaje propuesto por la UNESCO (2006) en el "Informe Delors".
Pertinencia	Flexibilidad de las experiencias educativas de suerte que se ajusten a las condiciones particulares de las personas, valoren la diversidad y susciten espacios de participación.
Equidad	En qué medida el derecho universal de la educación se hace efectivo para todos con miras a la creación de sociedades más justas.
Eficacia	En qué medida la operación pública logra eficazmente la expansión del acceso a la educación básica (atención y educación integral en la primera infancia, terminación universal de la educación primaria, aseguramiento de logros de aprendizaje de los alumnos).
Eficiencia	En qué medida los servicios públicos son eficientes en el uso de recursos para impartir educación como bien público.

Fuente: UNESCO (2007)

Anexo 7.9

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Fuente: Szmidi y Kacprzyk (2010)