



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El síndrome de Burnout en el desempeño docente de las
instituciones educativas del distrito – Rímac 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Andrade Flores, Araly Yadira (ORCID: 0000-0003-0095-6427)

ASESOR:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme alcanzar mis objetivos. A mi madre, mi hija, mi esposo, mis hermanos; quienes son mi fortaleza y gracias a sus consejos me han guiado por el buen camino.

Agradecimientos

A todos los maestros por su gran ayuda y colaboración en cada momento de consulta y soporte en este trabajo de investigación. En especial, a mi familia, amigos, compañeros de trabajo que siempre me animaron a continuar preparándome en el camino de la educación.

Índice de contenidos

	Pág.
	i
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Indice de tablas	
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Operacionalización de variables	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Resultados descriptivos	25
4.2. Resultados correlacionales.	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41
Anexo A. Matriz de consistencia	
Anexo B. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo C. Instrumentos	
Anexo D. Validación del instrumento	

Anexo E. Prueba piloto

Anexo F. Carta de presentación

Anexo G. Base de datos

Anexo H. Especificaciones técnicas

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de Síndrome de Burnout	25
Tabla 2. Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout (SB)	25
Tabla 3. Niveles de desempeño docente (DD)	26
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de desempeño docente	26
Tabla 5. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 del Síndrome de Burnout en el Desempeño docente.	27
Tabla 6. Presentación de los coeficientes del nivel del síndrome de Burnout en el desempeño docente.	28
Tabla 7. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 del Agotamiento emocional en el Desempeño docente	28
Tabla 8. Presentación de los coeficientes del nivel del Agotamiento emocional en el desempeño docente.	29
Tabla 9. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la Despersonalización en el Desempeño docente	30
Tabla 10. Presentación de los coeficientes del nivel de la despersonalización en el desempeño docente.	30
Tabla 11. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R2 de la Realización Personal en el Desempeño docente	31
Tabla 12. Presentación de los coeficientes del nivel de la despersonalización en el desempeño docente	31

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rímac, 2020. La muestra estuvo compuesta por 70 docentes. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño fue el no experimental, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario que se elaboró en Google formularios. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. Y para la contrastación de la hipótesis se llevó a cabo por regresión logística ordinal. La investigación concluyó que no existe influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rímac, 2020 de acuerdo al estadístico de Wald, siendo el $p\text{valor} > 0,05$. Esto no confirma la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, desempeño docente

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of the Burnout syndrome on the teaching performance of the Educational Institutions of the Rimac district, 2020. The sample consisted of 70 teachers. The method used was hypothetical-deductive, the design was non-experimental, the survey technique was applied and the instrument was a questionnaire that was developed in google forms. For the descriptive analysis, frequency distribution tables and the bar graph were made. And for the testing of the hypothesis, it was carried out by ordinal logistic regression. The research concluded that there is no influence of the Burnout syndrome on the teaching performance of the Educational Institutions of the Rímac district, 2020 according to the Walt statistic, with the p value > 0.05 . This not confirms the hypothesis and the general objective of the study.

Key Words: Burnout Syndrome and teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional la globalización exige el avance vertiginoso en el desarrollo científico y tecnológico de los países, en ese sentido, en los actuales tiempos se generan cada instante problemas que ocasionan malestar a los seres humanos en especial los docentes quienes manifiestan y absorben con facilidad la problemática por la situación laboral que se produce en cada contexto como la carga horaria de trabajo, problemas familiares, deudas, preocupaciones por las evaluaciones del desempeño, por el trabajo remoto que requiere más horas de dedicación y todo ello implica como resultante de las condiciones psicosociales en las que ejerce la función pedagógica, se tiene como consecuencia un personal docente estresado y presionado en su carrera profesional.

Estas circunstancias traen como consecuencias un mal que está aquejando a muchos trabajadores, en diferentes campos laborales, conocido como el Síndrome de Burnout. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral y que tienen una filosofía humanística del trabajo; pero por desgracia no sólo afecta al personal que lo padece; sino que secundariamente afecta también a los usuarios que son atendidos por los que lo sufren dicha afección, esto implica tres aspectos fundamentales que son: Agotamiento emocional, caracterizado por una disminución y pérdida de los recursos emocionales. Despersonalización o deshumanización (o cinismo), caracterizado por el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado y baja realización personal. Se considera el Síndrome de Burnout como una alteración emocional que está relacionado con el ambiente laboral y el estrés originado por la presión laboral (Gilmonte ,2005) y que este a su vez influye en el desempeño del docente, afectando así que pueda demostrar una buena calidad de enseñanza.

En ese sentido Freire (2014), manifestó que, en el Perú, el docente de un colegio se centra más en la parte pedagógica que los trabajos administrativos y demás funciones que son propias. Desde esta perspectiva se puede entender que hay cierta deficiencia en el desempeño laboral de los profesores que no genera espacios favorables para obtener altos logros de aprendizaje en los

alumnos en diferentes áreas curriculares. Por otro lado (Uribe, 2007), citada por (Macahuachi, 2017), mencionó que las tareas que ejecutan los docentes son vitales en el proceso del aprender de los alumnos, es semejante a la función que cumplen los líderes pedagógicos y es igual de importancia para generar todas las condiciones que conduzcan a la eficiencia y eficacia de la comunidad educativa. En ese sentido Vega (2018), el trabajo del profesorado constituye una parte esencial para producir cambios en el seno del colegio.

En el seno de los colegios públicos del distrito Rímac, se observó la existencia de ciertas deficiencias en el desempeño laboral de los profesores, esto trae una serie de dificultades en el trabajo y en el aprendizaje de los estudiantes en el estado de aislamiento que se vive actualmente. Las probables causas para que el desempeño laboral de los docentes sean deficientes son: largas jornadas laborales pegadas en el computador, sobrecarga de trabajo como los informes semanales del trabajo remoto, la falta de oportunidades de seguir creciendo, el cambio de modalidad laboral ,de trabajo presencial al trabajo remoto, la deficiente motivación y capacitación para el trabajo remoto, y las dificultades en el manejo de las tecnologías y las herramientas de última generación hacen que el docente se sienta frustrado. Estas causas generan el Síndrome de Burnout en los profesores de los colegios del Perú. Esto trae como consecuencias el bajo nivel de aprendizaje en los estudiantes y finalmente es un atraso en el desarrollo económico y social de los peruanos.

Las manifestaciones de los párrafos anteriores conllevan a pronosticar que un docente que tiene el síndrome de Burnout no garantizará un buen desempeño en lo laboral del profesor, por ende, tampoco garantiza un buen rendimiento académico en los estudiantes. Así mismo el trabajo permitirá tener una visión clara de encontrar la vinculación entre el Síndrome de Burnout y desempeño de los profesores. En la situación actual el trabajo del maestro es más demandante, pues tienen que hacer las actividades, luego enviarlas a los estudiantes usando diferentes recursos tecnológicos como WhatsApp, Facebook, fotos, Zoom, Meet Google, entre otros, tienen que comunicarse con los padres de los estudiantes que no han participado de las actividades a distancia, que retroalimenten las actividades individualmente a los estudiantes que no han entendido, que tengan evidencias del trabajo de los estudiantes.

También se observa que hay demasiada exigencia por parte de los directivos y de la UGEL 02 para que les remitan las actividades que están trabajando con los estudiantes, que informen cuantos estudiantes hayan escuchado las clases por radio, lo han visto por televisión, por internet u otro medio, que se comuniquen con los padres de aquellos estudiantes ausentes, que no han participado de las actividades a distancia, que retroalimenten la actividades individualmente a los estudiantes que no han entendido, que tengan evidencias del trabajo de los estudiantes, que realicen informes diarios, semanales o mensuales del trabajo realizado, reuniones diarias con los directivos, los especialistas de UGEL, entre maestros o con los papás y las mamás. Esto trae malestar y una serie de deficiencias en el desempeño de los maestros y en el aprendizaje de los alumnos.

Teniendo en cuenta estos planteamientos surge una interrogante de investigación

¿Cómo influye el síndrome de Burnout (SB) en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito -Rímac 2020?, y como problemas específicos las interrogantes ¿Cómo influye el agotamiento emocional (AE), la despersonalización (D) y la realización personal (RP) en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito ya mencionado?

La investigación se justifica teóricamente por el aporte valioso como antecedente para otros estudios, así como en actualizar las teorías sobre las variables como el SB y desempeño docente. También se justifica de manera práctica por que servirá como fuente de consulta para los docentes, directivos para prevenir el SB. Asimismo, se justifica metodológicamente por la adaptación de los instrumentos al contexto estudiado que garantiza la aplicabilidad en otros contextos.

Se planteó el objetivo general: Determinar la influencia del SB en el DD de los colegios del distrito Rímac. Y como objetivos específicos: Determinar la influencia del agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el DD.

También se plasmaron la hipótesis general: Existe influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de las instituciones educativas, Rímac 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se tiene al estudio de Tipán (2018), en la investigación sobre el SB en el desempeño de los docentes. El propósito principal es verificar la incidencia del SB en el desempeño de los docentes. Las pruebas dieron información que el SB se ubicó en alto de 70%, el nivel medio con el 10% y el nivel bajo en un 20%. La hipótesis del trabajo se comprobó mediante el coeficiente de Pearson demostrando que el Síndrome de Burnout tiene una influencia en el desempeño de los docentes. De acuerdo Rodríguez (2018), en la tesis SB en el DL en los profesores de la I.E. Simón Bolívar. El propósito general fue hallar la influencia del SB en el D de profesores del Colegio Simón Bolívar. La metodología es descriptivo correlacional causal. Los 90 profesores fueron como muestra de estudio. El instrumento permitió recoger la información. Los resultados fueron: el SB alcanzó el 45% en el nivel alto, 30% en el medio y un 25%, en el bajo entre tanto el desempeño laboral es deficiente con el 60%, regular con un 35% y en el nivel bueno con el 5%. Finalmente arribó: Hay una influencia SB en el DL en los docentes de la institución Simón Bolívar.

En ese mismo sentido Buchinni (2018), en la tesis Síndrome de Burnout en el desempeño de los profesores del Colegio Champagnat de Buenos Aires. UNP. El propósito fue hallar la incidencia entre SB en el DL de los profesores del Colegio Champagnat de Buenos Aires. La metodología fue correlacional causal. Los 80 profesores conformaron los sujetos de estudio. El cuestionario fue para recoger información del campo. Llegó a: el Burnout logró el 40%, el medio en un 45% y el bajo en un 15%. La dimensión realización personal logró el nivel alto en 70%, el nivel medio en 25% y el nivel bajo en un 5%. Asimismo, concluyó: el SB ejerció una fuerte incidencia en el DD de los profesores del Colegio Champagnat de Buenos Aires. La tesis contiene la variable SB y sirvió para la discusión del presente trabajo y el aporte fue valioso para la parte teórica.

De igual manera Galiani (2018), en la investigación Cansancio emocional en el desempeño laboral en los maestros del Highest College. UBA. Tesis de grado en psicología educacional. El propósito fue encontrar la influencia del cansancio emocional en el desempeño de los maestros del Highest College. La metodología fue el no experimental. Los 70 maestros conformaron la muestra.

Utilizó como instrumento un cuestionario. Llegó a los resultados: en cuanto al cansancio emocional los docentes llegaron al nivel alto en un 61%, el regular en un 30% y el bajo en un 9%. Concluyó: hubo una influencia del CE en el D de los maestros del Highest College. La tesis contiene la variable CE.

Campos (2019), en el estudio influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente del Colegio Santander –Bogotá Colombia. UNC. Investigación de maestría. El objetivo fue determinar la incidencia del SB en el DD del Colegio Santander –Bogotá Colombia. La muestra fue de 120 docentes y el instrumento fue un cuestionario que se aplicó vía online. Concluyó: el SB influyó en el DD del Colegio Santander –Bogotá Colombia. La investigación es similar por la variable síndrome de Burnout.

Entre los trabajos previos nacionales se tiene la investigación de Torres (2018) investigo sobre la “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016”. El propósito fue hallar la incidencia del SB en el DD de los maestros del IST Pablo Casals. La muestra fue de 92 maestros. El estudio fue básico. Diseño experimental. La técnica fue la encuesta. El instrumento un cuestionario de 22 preguntas. Luego de recabar la información arribó: el SB afectó enormemente el DD de los maestros del instituto.

Díaz (2016) en la tesis El SB en el DD de los docentes de Facultad de CS de la UNAC. El objetivo fue verificar la incidencia del SB en el DD de los maestros de la Facultad de CS de la UNAC. La muestra fue de 50 docentes y 250 alumnos. Se aplicaron el test de Marslash que constó de 22 preguntas. A los alumnos se aplicaron un cuestionario de 55 preguntas para medir el DD. La tesis logró concluir: el SB afectó al 64% de los docentes y estudiantes. En la parte inferencial se logró que el SB afectó positivamente el DD de los maestros en la facultad.

Padilla (2020), en la tesis SB en el DL de los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelló - La Molina, 2020. UCV. Tesis de maestría. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el SB y DL en los docentes en el estado de

aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelo - La Molina, 2020. La muestra fue de 65 docentes. El diseño no experimental correlacional causal. Logró concluir: hay una fuerte influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelo - La Molina, 2020.

Prada (2020), en la tesis Actividades físicas en el SB en los alumnos del V Ciclo de Primaria de un colegio de Puente Piedra. El propósito fue determinar la incidencia de las actividades físicas en el SB en los alumnos del V Ciclo de Primaria de un colegio. El diseño es no experimental fue correlacional causal. Los 120 alumnos fueron de muestra. Logró concluir: de acuerdo al estadístico de Nagelkerke las actividades físicas ejerce influencia negativa en el SB.

En la fundamentación de la variable SB de acuerdo a Maslach (2009), es un estrés que se prolonga y se manifiesta en forma directa en los seres humanos que trabajan con otros seres humanos y no son compensados adecuadamente. Asimismo, Maslach y Jackson (1981), describieron al SB como el estrés que se presenta en forma crónica en los profesores que prestan servicio para la atención en forma intensa con personas que se encuentran en condiciones de depender de otros. El SB es el resultado de la exposición por bastante tiempo ante situaciones estresantes y alteran la parte emocional de los seres humanos en el trabajo, casa o en otros lugares. Por otro lado, lo conciben por los factores: decaimiento en la parte emotiva, la no personalización y desarrollo personal. Por otro lado, Espinoza (2017) permitió que el síndrome de Burnout sea el estrés que se presenta en la realidad donde uno labora y trae como consecuencia en forma personal afectando la salud de ellos mismos, y también ocasiona mucha deficiencia en los profesores al momento de aplicar las estrategias. Asimismo, Ayquipa, Cerna & Gutiérrez (2018) concibieron por síndrome de Burnout que produce los desafíos psicosociales en la vida diaria especialmente la fatiga crónica en el centro de labores.

En ese mismo orden Schaufeli y Marek (2003), el síndrome de Burnout es fuertemente cohesionado con la autoevaluación negativa tanto hacia el trabajo como el que refleja una autoestima reducida. Para Krivohlavý (2008), los individuos afectados con síndrome de Burnout dudan demasiado sobre las

competencias profesionales, habilidades y sentimientos de fracaso en el trabajo. Asimismo, Kebza y Solcová (2003), el agotamiento es un estado mental, emergente con experiencia de fatiga en dar ayuda a la profesión, cuya principal preocupación es la interacción intensiva con las personas. Para Schwab (2003), la despersonalización es una pérdida del sentimiento de agotamiento emocional como el aspecto clave. Por otro lado, (Friedman, 2006; Maňák, 2010), el síndrome de Burnout afecta el área cognitiva que involucra los sentimientos del profesional.

Las características del síndrome de Burnout, para Muñoz (2016), consideró las siguientes:

En lo progresivo, se tiene que deben pasar seis meses para verificar los primeros síntomas en las personas. En cuanto a la negociación se observa que el ser humano se siente frustración en la vida y en las interrelaciones con otras personas en el trabajo, en donde el trabajador debe alcanzar exitosamente las metas propuestas. En cuanto al periodo inalterable, aquí se da un alto nivel de síndrome llevando a renunciar el puesto de trabajo.

Entre los síntomas del síndrome de Burnout, Oviedo y Salas (2014), concibieron que depende de la personalidad y sobre todo del comportamiento de clase A o con inteligencia emocional baja. También depende del tipo de empresa en donde laboras y las interrelaciones con los otros colaboradores, los horarios de trabajo que no se encuentran acordes al trabajador. Asimismo, Meza y Garay (2017), señalaron que muchas son los síntomas que presentan los trabajadores como pueden ser físicos, agotamiento, la fatiga, falta de sueño; también la anhedonismo, mal humor la no concentración. La falta al centro de labores, escasa producción en el trabajo.

Las causas del Burnout, para Jara (2016), quién las ubicó en las personas sobre todo por las expectativas en los sueldos; la diferenciación de ellos traerá estrés. Los gerentes no reconocen la labor adecuada de los trabajadores noveles. Por otro lado, las damas son las que se contraen con mayor frecuencia al estrés. Asimismo, Manzano (2008), en muchas empresas se observa que los colaboradores antiguos tienen mayor bienestar que los trabajadores noveles que

se encuentran en calidad de contratado. En ese mismo sentido Maslach (2009) indicó que el ambiente de trabajo es la que ejerce influencia positiva o negativa en los trabajadores. Asimismo, el clima laboral e institucional. Excesos horas laboradas sin compensación económica alguna. Los bajos sueldos que la empresa paga a los trabajadores, deficiente compromiso para entablar las buenas relaciones interpersonales. La no valoración al capital humano por parte de los altos gerentes de la empresa.

Las teorías que mejor describen el Síndrome de Burnout se consideraron las siguientes teorías: la teoría explicativa de Maslach y Jackson, de acuerdo a Sedano (2018), postuló esta teoría desarrollada en 1981, en donde se establecieron las condiciones del trabajo para los trabajadores que adquieran el síndrome de Burnout, teniendo en cuidado que el trabajador sufra la fatiga mental que no les permita alcanzar las metas empresariales y personales. Asimismo, Maslach (2009) manifestó que el síndrome cuenta con tres aspectos: el agotamiento de la parte emocional del trabajador, la despersonalización y la realización del ser humano. El trabajador que sufre de estos tres factores dentro de la empresa necesita tratarse de una forma especial. En ese sentido las empresas u organizaciones deberán rediseñar en forma permanente el trato amable con los trabajadores.

La teoría del modelo competencia social de Harrison de acuerdo a Garay y Meza (2017), quienes sostuvieron que los colaboradores que se encuentran laborando dentro de los profesionales en aras de servir y ayudar a la gente en especial en brindar la calidad de servicio a los clientes deben estar altamente motivadas. Menghis y Oros (2014), sostuvieron que el factor motivación es de vital importancia para los colaboradores, es decir, un colaborador bien motivado es el mejor trabajador porque se encuentran satisfechos y goza de la calidad de vida. En ese sentido es importante se observa por el ambiente que la empresa u organización que brinda, la calidad de la comunicación y obtener el éxito en la vida personal y organizacional. También la teoría del modelo de Cherniss, de acuerdo a Sedano (2018), mencionó que las causas que generen el síndrome de Burnout se encuentran inmersas en los ambientes del trabajo en donde el colaborador encuentra potenciando o inhibiendo el estrés. Entre lo positivo es el

ambiente de la empresa u organizaciones que van a ayudar a combatir el síndrome de Burnout. En ese mismo orden Miravalles (2010), sostuvo que hay una estrecha relación entre lo sentimental de la autoeficacia, el compromiso y la motivación con respecto al estrés. Aquí se encuentran las vinculaciones entre la autoeficacia y el estrés.

Entre los factores de Síndrome de Burnout se tienen los siguientes:

La dimensión 1: Cansancio emocional, según Maslach (2009), es donde se aprecia la disminución de la parte emocional de la persona que es muy sensible con los otros y asimismo es muy severo consigo mismo: en ello se encuentra el agotamiento emocional que se caracteriza por la ausencia de ánimo mostrando cierta irritabilidad cuando actúa frente a los demás.

Entre los indicadores de cansancio emocional, Maslach (2009), sostuvo que la falta de ánimo consiste en no tener energía, no reacciona a situaciones nuevas que se le presentan.

Asimismo, Fatiga, es el agotamiento físico y psicológico que se percibe a través de una exigencia mayor, siendo los esfuerzos físico y la fuerza a gran escala.

En ese mismo sentido Irritabilidad, que se caracteriza por entender mejor el CE. También es un EE que se da en la parte externa por medio de la sensibilidad dotando diferentes estímulos.

La dimensión 2: Despersonalización, para Maslach (2009), esto consiste en la actitud negativa, de la insensibilidad y del cinismo frente al ser humano. En esta fase el síndrome se caracteriza por la impotencia y la indefensa. Asimismo, se observó por la falta de interés por atender, para establecer las relaciones empáticas, y finalmente echar la culpa a otras personas.

En los indicadores de la dimensión despersonalización se tienen: Insensibilidad. De acuerdo a Maslach (2009), no se encuentra la motivación, no hay interés, pierden el interés por todo lo que hacen, aumentan su agresividad, tratan de responsabilizar a sus compañeros de trabajo u otras personas cuando no logran lo que se proponen y se muestran insensibles ante situaciones que

antes si les afectaba. La apatía, se convierte como la falta de la motivación al inicio. La culpabilidad, es la actitud que se manifiesta por medio de un estado de ánimo.

La Dimensión 3: Realización personal, según Maslach (2009), tendencias que observarse de manera destructiva, con argumentos de insolvencia profesional y la deficiente autoestima en los seres humanos, falta de empatía. Es la fase en donde se escriben el deficiente desarrollo de la persona, el deficiente mejoramiento en el desarrollo de la persona humana, el deficiente cumplimiento de los objetivos propuestas por el trabajador.

Como variable dependiente en nuestra investigación tenemos Desempeño Docente. Sobre este punto Mutis definió (2003, p. 19) ¿Qué es desempeño docente? “El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. Según Harper y Lynch (1992) definió que el desempeño laboral es una: “técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Y que debe ser considerada como una revisión y contraste de opiniones encaminadas a fomentar la comunicación vertical u horizontal en la organización. Esta evaluación se realiza en base a objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales”.

También Chiavenato (2000) definió que el desempeño laboral es: “Un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona”. De esa manera planteó que evaluar el desempeño es una técnica que direcciona la actividad de tipo administrativa de acuerdo a las normas establecidas. Para Ceballos (2013), consideró que evaluar el desempeño es esencial para toda organización con el objetivo de contar con trabajadores idóneos en una determinada área y de acuerdo a ello se le debe asignar el trabajo. Estas evaluaciones son muy complicadas de realizarlos, debido a la disformidad por parte de los docentes. En síntesis esto genera el síndrome de Burnout que ejerce influencia en el desempeño de los profesores; siendo ellos unos de los actores

principales para el éxito del aprendizaje de los alumnos; de esta perspectiva se busca determinar el buen desempeño de los profesores, y en caso de encontrar deficiencias, se programan capacitaciones dentro del marco legal que se contempla. Por otro lado Robbins y Coulter (2013) explicaron que, las empresas e instituciones, solo evalúan la forma en que los colaboradores realizan las tareas y sólo señalan una descripción del puesto de trabajo, entre tanto que las empresas de servicios necesitan a diario la información. En ese sentido, se perciben los cinco factores sobre el desempeño de los maestros en los tiempos actuales. En ese mismo sentido Vega (2018), quién consideró al desempeño laboral de los profesores en función a las normas, de acuerdo con los requerimientos de la organización y otorgar todas las facilidades para la ejecución de los trabajos exigidos para alcanzar el logro de los aprendizajes en los educandos. Por otro lado, el trabajo de los profesores es el conjunto de trabajos que ejecutan para lograr el aprendizaje de los alumnos. Asimismo, Star (2009) concibió que el trabajo de los profesores se encuentra normados por la ley, de acuerdo a las normas, además se encuentra bajo un límite de ciertos factores en que se ubica el profesor, el alumno y la realidad en donde se ejecuten los trabajos escolares. Siendo que las actividades se ejercen en diferentes contextos sociales y culturales, el clima de la institución, clima del salón y el mismo profesor quien realiza la autorreflexión.

En ese mismo orden Luque (2018), concibió como el cambio ordenado y secuencial de informaciones confiables con el objetivo de mostrar las evidencias y apreciar resultados académicos que obtienen los estudiantes. Desde esta perspectiva se aprecia el trabajo minucioso de los profesores para desarrollar las emociones de los estudiantes, cumpliendo las funciones sociales entre los estudiantes, los padres de familia, directores, docentes y demás autoridades locales y regionales. Para (Blazar, 2016), percibió que el trabajo de los profesores se afianza en la práctica que realizan los profesores con el propósito de lograr los objetivos pedagógicos establecidos con anticipación. Para ello es necesario reunir toda la documentación que informe sobre el cómo mejorar el aspecto educativo y de ahí para tomar decisiones acertadas.

Entre las teorías científicas del desempeño laboral docente de acuerdo con (Klingner, 2002), sustentó que hay una estrecha relación entre la parte motivacional y la capacidad para desempeñar. También hubo una vinculación entre la satisfacción laboral y la labor y el rendimiento en el trabajo. En ese caso se tiene la teoría de la equidad que sostiene que todo trabajador tiene su apreciación en cuanto al trato que recibe de parte del superior. Si el trabajador recibe un trato justo se muestra un ánimo de contribuir a realizar con voluntad y lealtad su trabajo. La equidad comprende de dos elementos: el rendimiento y la equiparación con otros. El teórico de las expectativas que según Klingner (2002), que sostuvo que la satisfacción que los trabajadores tienen al proyectarse al ejecutar su trabajo y es así que realizan un mejor trabajo que los demás. Tienen tres elementos: el deseo que tiene un trabajador para lograr un objetivo; la evaluación de un trabajador tiene como objetivo tener un reconocimiento y finalmente el valor que el trabajador da a las retribuciones o las sanciones. La evaluación del desempeño docente consiste en el método sistemático que permitió recabar una información válida y de mucha confianza con la finalidad de dar el valor y la evaluación del resultado del sistema educativo. Asimismo, Minedu (2019), estableció para comprobar si los docentes están cumpliendo las funciones asignadas para su labor en un espacio y tiempo determinado. El trabajo de los profesores siempre se encamina en lograr los propósitos establecidos por la institución de la educación.

Asimismo, Cancino & Vera (2017), concibieron que el desempeño docente es cumplir con la labor que asignaron al docente, con el objetivo de mejorar en el salón de clase en donde se imparten las clases y los estudiantes logran las competencias, por medio del desarrollo de las capacidades y de acuerdo al currículo nacional de cada país.

Entre los factores del desempeño docente, siendo el primer factor: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, lo conforman la planificación del trabajo en lo pedagógico tales como la programación curricular, las unidades y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los

contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2013). Siendo el segundo factor Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la conducción de los aprendizajes a través de un enfoque de valoración incluyendo la diversidad en todo momento. Por otro lado, se refiere en la parte pedagógica del docente, en donde se convierte como el mediador de los aprendizajes que maneja los contenidos y con una motivación permanente a los alumnos utilizando diversas estrategias, metodologías y la evaluación. También el uso de los recursos que sean pertinentes e importantes (MINEDU, 2013).

Siendo el tercer factor: Participar en gestionar en la escuela articulada al contexto en donde participan los integrantes de la comunidad para apoyar los aprendizajes de los estudiantes. Ese apoyo de la comunidad consiste en la elaboración de todas las etapas del PEI. Como cuarto factor Desarrollo de la profesionalidad e Identidad docente, este aspecto tan importante que necesita realizar una reflexión profunda de manera organizada sobre el accionar pedagógico con el objetivo de lograr el desarrollo personal a nivel individual y social. Aquí los docentes deberán capacitarse en forma continua y permanente en todos los eventos que organiza el Ministerio de Educación y otras entidades del estado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

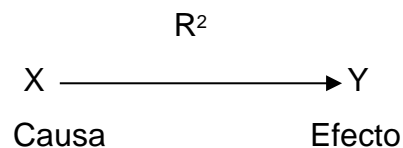
El estudio fue de tipo básica. Según Baena (2017), una investigación es básica porque contribuye a la acumulación de conocimientos científicos a favor de la ciencia.

El método que se usó es hipotético-deductivo. Al respecto Cabezas, Andrade, y Torres (2018), el método consiste en la formulación de hipótesis para probar los supuestos planteados en la investigación científica

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo. Al respecto Cabezas, et al (2018), en este enfoque utiliza la estadística para obtener resultados de los datos obtenidos del campo.

El diseño correspondió al no experimental de correlacional causal. Al respecto Baena (2017), en estos estudios no se manipulan las variables, se consideran el alcance transversal y la información se recoge en un solo momento.

Esquema del estudio:



X: Variable independiente: Síndrome de Burnout

Y: Variable dependiente: Desempeño Docente

R 2: Regresión ordinal

3.2 Operacionalización de variables

X Variable independiente: EL SB, es medido por medio de tres factores de acuerdo a los estudios de Maslach y Jackson: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal. Asimismo Maslach y Susan Jackson, establecieron esta técnica. Administración: Individual y colectiva. Tiempo de aplicación: 15 a 20 minutos aproximadamente Aplicación:

docentes de las instituciones educativas del distrito Rímac Significación: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal. Tipificación: Baremos percentilares por categorías: alta, media y baja.

Y Variable dependiente: El DD: esta variable dependiente, de 4 factores: “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”. (MINEDU, 2013)

3.3 Población, muestra y muestreo

Los participantes estuvieron compuestos por 70 docentes. Para Baena (2017), afirmó que es el total de las personas que tienen las mismas características (p.124)

La muestra para el presente estudio lo conformaron los 70 docentes de las instituciones educativas del Rímac. Para Baena (2017), la muestra es una parte de la población que tiene formas similares en la perspectiva que todos los resultados obtenidos en la muestra se pueden generalizar.

Criterios de inclusión, se consideraron a todos los docentes que contestaron las preguntas de Google formularios.

Criterios de exclusión, se consideraron a todos los docentes que no contestaron a las preguntas del Google formularios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación, la técnica que se utilizó en el estudio es la encuesta. Al respecto Bernal (2014) se definió como procesos que el investigador utiliza para el recojo de la información del campo o de la muestra y cuyo instrumento es el cuestionario que se ha graduado en la escala politómica de cinco opciones.

3.5 Procedimiento

En la presente investigación se tomó una encuesta a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Rímac. Una vez obtenido la información se generó la base de datos que permitió a la obtención de los resultados descriptivos y los resultados inferenciales.

3.6 Método de análisis de datos

En la tesis se utilizó para el tratamiento el paquete estadístico SPSS26, lo cual generó las tablas estadísticas de frecuencias y las pruebas inferenciales para contrastar las respectivas hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

En el trabajo se reservaron los autores de las citas de acuerdo a lo normado por la UCV y de acuerdo APA 7^a ed. También se respetó los derechos de los autores consultados y la concepción de las respectivas teorías. En cuanto a las tablas y figuras se establecieron de acuerdo a la normatividad vigente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de Síndrome de Burnout

Niveles	F	%
Nivel bajo	6	8,6
Nivel medio	47	67,1
Nivel alto	17	24,3
Total	70	100,0

Nota. Base de datos

De acuerdo a la versión de los docentes del distrito de Rímac, se tienen en cuanto al síndrome de Burnout, el 8,6% se ubicaron en bajo, el 67,1% en medio y el 24,3% en alto. De esto se deduce que el nivel de S.B. se ubicó en el nivel Alto.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout (SB)

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Agotamiento emocional	Bajo	18	25,7
	Medio	35	50,0
	Alto	17	24,3
Despersonalización	Bajo	30	42,9
	Medio	24	34,3
	Alto	16	22,9
Realización personal	Bajo	5	7,1
	Medio	20	28,6
	Alto	45	64,3

De acuerdo con la opinión de los colaboradores se obtuvo en cuanto a las dimensiones de SB. En el factor agotamiento emocional el 25,7% opinaron bajo, el 50,0% medio y el 24,3% alto. En el factor despersonalización el 42,9%

manifestaron malo, el 34,3% medio y el 22,9% alto. El factor realización personal el 7,1% señalaron bajo; el 28,6% medio y el 64,3% alto. De esto se deduce que el nivel de las dimensiones se ubicó en medio y alto; lo cual indicó que no es favorable.

Tabla 3

Niveles de desempeño docente (DD)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,9
Insuficiente	35	50,0
Suficiente	33	47,1
Total	70	100,0

Nota. Base de datos

Los niveles de la variable DD de acuerdo a la óptica de los docentes se tiene en un 2,9% en se encuentran en deficiente, el 50,0% en insuficiente y el 47,1% en suficiente. En ese sentido se deduce que el DD de acuerdo a la versión de los profesores se ubicó en nivel insuficiente, lo cual señaló que no es aceptable para los directivos.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de DD

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	2	2,9
	Insuficiente	37	52,9
	Suficiente	31	44,3
: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	4	5,7
	Insuficiente	43	61,4
	Suficiente	23	32,9
Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad	Deficiente	4	5,7
	Insuficiente	37	52,9
	Suficiente	29	41,4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Deficiente	5	7,1
	Insuficiente	35	50,0
	Suficiente	30	42,9

De acuerdo con la versión de los docentes se obtuvo en cuanto a los factores del DD: En cuanto al factor preparación para el aprendizaje de los educandos el 2,9 % manifestaron deficiente, el 52,9% insuficiente y el 44,3% en suficiente. En el factor enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 5,7% mencionaron deficiente, el 61,4% insuficiente y el 32,9% suficiente. En la sección participación en la gestión de la escuela el 5,7% indicaron deficiente; el 52,9% insuficiente y el 41,4% en suficiente. En el factor desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 7,1% mencionaron deficiente, el 50,0% en insuficiente y el 42,9% en suficiente. De esto se deduce que el nivel de las dimensiones se ubicó en insuficiente y suficiente; lo cual señala que no es favorable para los docentes y directivos de las instituciones educativas del Rímac.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe influencia del SB en el DD de los colegios de Rímac 2020.

H_a: Existe influencia del SB en el DD de los colegios de Rímac 2020.

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² del SB en el DD

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	1,419	4	,841	Cox y Snell	,020
				Nagelkerke	,025
				McFadden	,013

Los resultados de la prueba inferencial, explica la escasa incidencia del SB en el DD, siendo el Chi Cuadrado 1,419 y p valor=0,841>0,05, y el coeficiente de Nagelkerke de 2,5%, lo cual significa que el DD depende escasamente del SB.

Tabla 6

Presentación de los coeficientes del nivel del SB en el DD

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
Variable: Desempeño Docente		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Deficiente	Intersección	-2,197	1,054	4,345	1	,037		
	[Sind. Burnout=1]				1		2,092E-8	2,092E-8
	[Sind. Burnout=2]	-,847	1,469	,333	1	,564	,024	7,632
	[Sind. Burnout=3]	0 ^b			0			
Insuficiente	Intersección	-,251	,504	,249	1	,618		
	[Sind. Burnout=1]	,251	,959	,069	1	,793	,196	8,431
	[Sind. Burnout=2]	,426	,584	,530	1	,466	,487	4,812
	[Sind. Burnout=3]	0 ^b			0			

De acuerdo al puntaje de Wald en los estimadores del Síndrome de Burnout 1, 2, 3 con valores de significancia mayores a 0.05, no existe incidencia $p > 0,05$ por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula. Es decir, el síndrome de Burnout no ejerce influencia en el DD de las instituciones educativas del distrito de Rímac.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀ No existe influencia del agotamiento emocional en el DD de las instituciones educativas, Rimac 2020.

H₁: Existe influencia del agotamiento emocional en el DD de las instituciones educativas, Rímac 2020

Tabla 7

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² del SB en el DD

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Pearson	4,546	4	,337	Cox y Snell ,063 Nagelkerke ,079 McFadden ,040

De acuerdo a la table, a la vez se está explicando la escasa o nula dependencia del Agotamiento Emocional en el Desempeño Docente, se tiene el valor de Chi cuadrado de 4.546 y p valor=0,337>0,05, y el estadístico Nagelkerke es de 7,9. Lo cual indica hay escasa influencia del SB en el DD.

Tabla 8

Presentación de los coeficientes del nivel del AE en el DD.

		Estimaciones de parámetro				95% de intervalo de confianza para Exp(B)		
Variable: Desempeño Docente		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Deficiente	Intersección	-2,197	1,054	4,345	1	,037		
	[Agotamiento emocional=1]	,405	1,509	,072	1	,788	,078	28,890
	[Agotamiento emocional =2]	-19,712	,000	.	1	.	2,749E-9	2,749E-9
	[Agotamiento emocional =3]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
Insuficiente	Intersección	-,251	,504	,249	1	,618		
	[Agotamiento emocional =1]	,857	,715	1,437	1	,231	,580	9,576
	[Agotamiento emocional =2]	,194	,607	,102	1	,749	,370	3,990
	[Agotamiento emocional =3]	0 ^b	.	.	0	.	.	.

De acuerdo al puntaje de Wald en los estimadores del Agotamiento Emocional 1, 2, 3 con valores de significancia mayores a 0.05, no existe incidencia p: > 0,05 por ende, no se rechaza la hipótesis nula. Es decir, no existe influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito- Rímac 2020.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia de la despersonalización en el DD de los colegios de Rímac 2020.

H₂ Existe influencia de la despersonalización en el DD de los colegios de Rímac 2020.

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la Despersonalización en el DD

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	2,937	4	,568	Cox y Snell	,041
				Nagelkerke	,051
				McFadden	,026

En la tabla se muestra los resultados de la prueba de hipótesis específica N°2, a la vez se está explicando la escasa o nula influencia de la despersonalización en el Desempeño Docente, se tiene el valor de Chi cuadrado de 2.937 p valor= 0,568>0,05. Esto señaló de acuerdo al estadístico de Nagelkerke el 5,1%. Por ende se desprende que el DD no depende del factor despersonalización

Tabla 10

Presentación de los coeficientes del nivel de la despersonalización en el DD

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
Variable:	Desempeño Docente ^a	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Deficiente	Intersección	-	1,054	4,345	1	,037		
	[Despersonalización =1]	2,197	1,479	,062	1	,804	,038	12,572
	[Despersonalización =2]	-	,000	.	1	.	3,086E-9	3,086E-9
	[Despersonalización =3]	0 ^b	.	.	0	.	.	.
Insuficiente	Intersección	-,405	,527	,592	1	,442		
	[Despersonalización =1]	,613	,646	,901	1	,343	,521	6,547
	[Despersonalización =2]	,573	,668	,736	1	,391	,479	6,559
	[Despersonalización =3]	0 ^b	.	.	0	.	.	.

De acuerdo al puntaje de Wald en los estimadores de la Despersonalización 1, 2, 3 con valores de significancia mayores a 0.05, no existe incidencia p: > 0, 05 por lo tanto, no se rechazó la hipótesis nula. Es decir, no existe influencia de la despersonalización en el DD de las Instituciones Educativas del distrito- Rímac 2020.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia de la realización personal en el DD de las instituciones educativas, Rímac 2020.

H₃: Existe influencia de la realización personal en el DD de las instituciones educativas, Rímac 2020.

Tabla 11

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la Realización Personal en el DD

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	2,771	4	,597	Cox y Snell	,039
				Nagelkerke	,049
				McFadden	,025

De acuerdo a la table, a la vez se está explicando la escasa o nula influencia de la realización personal en el DD, se tiene el valor de Chi cuadrado de 2.771 y pvalor=0,597, y el estadístico de Nagelkerke de 4,9% señaló que solamente la realización personal influye en el DD, es muy escasa.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes del nivel de la despersionalización en el DD

Estimaciones de parámetro						95% de intervalo de confianza para Exp(B)			
Variable: Desempeño Docente ^a		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
Deficiente	Intersección	-2,398	,739	10,541	1	,001			
	[d3=1]	-	,000	.	1	.	2,075E-8	2,075E-8	2,075E-8
	[d3=2]	-	6606,573	,000	1	,998	3,150E-8	,000	.
	[d3=3]	0 ^c	.	.	0
Insuficiente	Intersección	-,047	,305	,023	1	,879			
	[d3=1]	-,359	,963	,139	1	,709	,698	,106	4,607
	[d3=2]	,452	,549	,678	1	,410	1,571	,536	4,609
	[d3=3]	0 ^c	.	.	0

De acuerdo al puntaje deWald en los estimadores de la Realización Personal 1, 2, 3 con valores de significancia mayores a 0.05, no existe incidencia p: > 0, 05 por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. Es decir, no existe influencia de la realización personal en el DD de las Instituciones Educativas del distrito- Rímac 2020.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general del estudio, de acuerdo a los resultados de la investigación se demostró a través del estadístico Nagelkerke no existe influencia del SB en el DD de las instituciones educativas, Rímac 2020. Este resultado es contrario al resultado de Tipán (2018), Concluyó que existe una influencia del SB en el DL en los profesores del colegio Simón Bolívar. Asimismo es contrario al estudio de Torres (2018), quién concluyó: el SB si ejerce influencia en el desempeño de los docentes. El hecho de no guardar la similitud con los antecedentes es necesario realizarlo realizar otras investigaciones en otros contextos y con otros grupos de docentes.

En la hipótesis específico 1 del estudio, en función de la prueba inferencial se comprobó por medio de Nagelkerke, no existe influencia del agotamiento emocional en el DD de los colegios del distrito de Rímac 2020. El resultado demuestra que tiene no guarda relación con el estudio de Rodríguez (2018), quién logró arribar: Hay una influencia del SB en el DL en el desempeño de la institución Simón Bolívar. Asimismo, no guarda semejanza con el estudio de Buchinni (2018), quién arribó: el síndrome de Burnout ejerció una fuerte influencia en el DD de los profesores del Colegio Champagnat de Buenos Aires. También no guarda semejanza con el estudio de Galiani (2018), quién encontró: una influencia del cansancio emocional en el desempeño de los maestros del Highest College.

En el supuesto específico 2, de acuerdo a los hallazgos No existe incidencia de la despersonalización en el DD de los colegios del Rímac 2020. Este resultado no guarda relación con la tesis de Campos (2019), logró concluir: el SB influyó en el DD del Colegio Santander –Bogotá Colombia. La investigación es similar por la variable SB. También no hay semejanza con la tesis de Díaz (2016), quién comprobó la presencia del SB tiene una incidencia relevante en el DD de los profesores.

En la hipótesis específico 3, de acuerdo a Nagelkerke No existe influencia de la realización personal en el DD de los colegios de Rímac 2020. El resultado no es similar al estudio de Padilla (2020), quién arribó: hay una fuerte influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes en el estado

de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelo - La Molina, 2020. De la misma manera no es similar al estudio de Prada (2020), quién concluyó: de acuerdo al estadístico de Nagelkerke las actividades físicas ejerce influencia negativa en el síndrome de Burnout.

Algunas inconvenientes que se hallaron para la elaboración del estudio fueron el horario que, compartido con el trabajo y estudio, también el recoger o esperar el resultado de los cuestionarios por tratarse por vía virtual. Asimismo, hubo una restricción en el manejo de los repositorios para explorar las bibliotecas virtuales de la UCV. Y de las demás universidades.

La investigación es pertinente porque sirve para que los investigadores consideren el SB como un estrés que afecta en el DL de los docentes. En el caso del estudio no se encontró la influencia, entonces es necesario seguir realizando más investigaciones para comprobar por qué no se cumplieron las hipótesis planteadas. El estudio se puede generalizar a otros entes para poner en tela de juicio sobre los resultados de la presente investigación, con el objetivo de contrastar la validez de los instrumentos aplicados en el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al estadístico de Wald; no existe influencia del SB en el DD de los colegios de Rímac 2020 ($p > 0,05$).

Segunda: De acuerdo al estadístico de Wald; No existe influencia del agotamiento emocional en el DD de los colegios de Rímac 2020 ($p > 0,05$).

Tercera: De acuerdo al estadístico de Wald; No existe influencia del despersonalización en el DD de los colegios de Rímac 2020 ($p > 0,05$).

Cuarta: De acuerdo a los estadístico de Wald; No existe influencia del realización personal en el DD de los colegios de Rímac 2020 ($p > 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos y profesores de los colegios del distrito de Rímac deben organizar talleres con el apoyo de los psicólogos sobre el SB y su incidencia en el DD de los profesores

Segunda: Se sugiere a los directivos y docentes de los colegios del distrito de Rímac, realizar talleres con el apoyo de los aliados sobre el agotamiento emocional y su incidencia en el DD.

Tercera: Se recomienda a los directivos y docentes de los colegios del distrito de Rímac establecer estrategias en todo momento con el mejorar el DD

Cuarta: Se sugiere a los directores y profesores de los colegios del distrito de Rímac, programar capacitaciones para los docentes con el objetivo de lograr la realización personal.

REFERENCIAS

- Antoniou, A.S. (2013). *Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies*. *Psychology*, 4(3A). Recuperado de: <http://www.scirp.org/journal/psych>.
- Ayquipa, S.; Cerna, L. & Gutiérrez, M. (2018). *Relación entre Síndrome de Burnout y estilos de vida en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neuroquirúrgicos Pediátricos*: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3835>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación científica* (3era. Edición): México, D.F. Patria. Recuperado: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/pdf
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México, D.F.; Mc Graw Hill
- Blazar, D. (2016). *Teacher and Teaching Effects on Students' Academic Performance, Attitudes, and Behaviors*. *Doctoral dissertation, Harvard Graduate School of Education*.: <https://dash.harvard.edu/handle/1/27112692>
- Buchinni, W. (2018). *Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal del Colegio Champagnat de Buenos Aires*. *Universidad Nacional de la Plata. (Tesis de maestría)*
- Cabezas, E.; Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/15424>
- Campos, L. (2019). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente del Colegio Santander –Bogotá Colombia*. UNC. (Tesis de maestría)-
- Cancino, V., & Vera, L. (2017). *Education policies to strengthen directive leadership: challenges for Chile in a comparative analysis with OECD countries*. *scielo*, 25(94).
- Ceballos, C.C. (2013). *El síndrome de Burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - Centro de la ciudad de Guayaquil, período agosto a diciembre del 2013*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6289/1/tesis%20carla%20ceballos%20pareja.pdf>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración. Recursos humanos*. Quinta edición. Buenos Aires: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Díaz, M. (2016). *El síndrome de Burnout en el desempeño docente de los docentes de Facultad de CS de la UNAC*. (Tesis de maestría).
- Espinoza, K. (2017). *Síndrome de Burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho, 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1759>
- Freire, S. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia*. Lima: Grade.
- Friedman, D. (2006). *Psychologie ve školní praxi: příručka pro učitele*. Praha: Portál
- Galiani, W. (2018). *Cansancio emocional en el desempeño laboral en los docentes del Highest College*. Universidad de Buenos Aires. (Tesis de maestría)
- Garay, C. y Meza, P. (2017). *Nivel de síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas Privadas del distrito de Pilcomayo (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3437/Meza%20Perez%20-Garay%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gilmonte, P. (2005). *Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 21, núm. 1-2, 2005, pp. 107-123 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039007.pdf>
- Harper, K. y Lynch, L. (1992). *Análisis y selección de un modelo de gestión estratégica de recursos humanos por competencias para empresa andina de herramientas S.A.S.* https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/67387/1/analisis_seleccion_gestion.pdf
- Jara, M. (2016). *El síndrome de Burnout*. Lima-Perú: San Marcos
- Kebza, V., Šolcová, I. (2003). *Syndrom vyhoření. Praha: Státní zdravotní ústav*. Recuperado de [http://www.szu.cz/uploads/documents/czzp/edice/plne_znani/brozyury_Para_Schwab_\(2003\).](http://www.szu.cz/uploads/documents/czzp/edice/plne_znani/brozyury_Para_Schwab_(2003).)

- Klingner, D. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. (4ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Kohoutek, R., Řehulka, E. (2011). *Stressory učitelů základních a středních škol způsobené žáky*. Recuperado de: <http://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2011/38/texty/>
- Křivohlavý, J. (2008). *Jak neztratit nadšení*. Praha. Grada Publishing.
- Luque; (2018). *Potencialidades y perspectivas para el desarrollo del turismo cultural*. January 2018. *Academio Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 5(1):3-12: DOI: 10.30545/academio.2018.ene-jun
- Macahuachi, P. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra Señora De La Esperanza Del Distrito Tambopata Puerto Maldonado – 2016*. <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/228>
- Maňák, J. (2010, April 1). *Zamyšlení nad návrhem profesního standardu učitele*. Recuperado de: <http://www.ucitelske-listy.cz/2010/03/>
- Manzano, G. (2008). *Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería: prevalencia e intervención*. *Intervención Psicológica*, 91, 23-31. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2551790>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo"* (sq): <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Burnout*. *Ciencia y Trabajo*. New York: <https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/ad juntos/es/16/40/51640.pdf>
- Menguis, M. y Oros, L. (2014). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de nivel primario*. *Revista de Psicología*, 24(10), 47-59. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/80371609.pdf> (Tesis de maestría)
- Meza, P. y Garay, C. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo*: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3437>
- MINEDU. (2019). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. *Directivos construyendo escuela*. Lima: Ministerio de Educación.

- Ministerio de Educación (2013). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima: Ministerio de Educación
- Miravalles, J. (2010). *Síndrome Burnout*. Recuperado de <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html>
- Muñoz, V. (2016). *La resiliencia: una intervención educativa en pedagogía hospitalaria*. Revista nacional e internacional de educación inclusiva ISSN (impreso): 1889-4208. Volumen 9, Número 1, Marzo 2016.
- Mutis: M. (2003). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión vivat academia, núm. 112, septiembre, 2010*, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid, España
- Oviedo, R. y Salas, V. (2014). *Capacidad de Resiliencia y síndrome de Burnout en secretarías* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4753/76.0243.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Meza y Garay (2017),
- Padilla, D. (2020). *El síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelló - La Molina, 2020*. (Tesis de maestría).
- Paulík, K. (2010). *Percepce pracovní zátěže učitelů a učitelek a subjektivní zdraví. Škola a zdraví* (21). Recuperado de: www.ped.muni.cz/z21/knihy/2010/27/27/texty.
- Porter, A. M. (2011). *Common Core Standards: The New U.S. Intended Curriculum*. USA: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0013189x11405038>.
- Prada, H. (2020). *Actividades físicas en el síndrome de Burnout en los alumnos del V Ciclo de Primaria de un colegio de Puente Piedra*. (Tesis de maestría).
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administration*. México, D.F.: Pearson: https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Rodríguez, M. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes del Colegio Simón Bolívar*. Universidad Simón Rodríguez. Tesis

- Schaufeli, W. y Marek, M. (2003). *Burnout: 35 years of research and practice*. Recuperado de: <http://www.burnout.nl/docs/35-jaar-burnout-wetenschapsresearch-onderzoek-1973-2008.pdf>
- Schwab, K. (2003). *La cuarta revolución industrial*. World Economic Forum: [http://40.70.207.114/documentosV2/La%20cuarta%20revolucion%20industrial-Klaus%20Schwab%20\(1\).pdf](http://40.70.207.114/documentosV2/La%20cuarta%20revolucion%20industrial-Klaus%20Schwab%20(1).pdf)
- Sedano, E. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa privada Latino- Chupaca (Tesis de Licenciatura)*. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/2201>
- Star, J. (2009). *The importance of prior knowledge when comparing examples: Influences on conceptual and procedural knowledge of equation solving*. *Journal of Educational Psychology*. USA: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0016026>.
- Tipán, K. (2018). *El síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa CORENA S.A de la ciudad de Quito*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14518>
- Torres, M. (2018). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016*. Tesis de maestría.
- Uribe, M. (2007). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de fundación Chile*. Madrid España: Océano.
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales. Ayacucho, 2017*. Lima-Perú:

Anexos

ANEXO A. Matriz de consistencia

<u>MATRIZ DE CONSISTENCIA</u>							
Título: EL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO -RIMAC 2020							
Autor: Andrade Flores, Araly Yadira							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cómo influye el síndrome de Burnout en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rimac-2020?	Objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rímac	Hipótesis general: El síndrome de Burnout influye en el desempeño docente en Instituciones Educativas del distrito Rímac	Variable INDEPENDIENTE : Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas Específicos: ¿Cómo influye el agotamiento emocional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito-Rímac 2020?	Objetivos específicos: Determinar la influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito-Rímac 2020	Hipótesis específicas: Existe influencia del agotamiento emocional en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito-Rímac 2020	✓ AGOTAMIENTO EMOCIONAL	✓ Agotamiento ✓ Fatiga laboral ✓ Desgaste ✓ Energía laboral	1-2-3-6-8-13 - 14 -16y20	Ordinal Policotomica-Likert	Nivel Bajo
			✓ DESPERSONALIZACION	✓ Endurecimiento emocional ✓ Labilidad emocional ✓ Frustración ✓ Culpabilidad	5-10-11-15 y 22	Nunca Algunas veces al año o menos Una vez al mes o menos	Nivel moderado o medio
			✓ REALIZACIÓN PERSONAL	✓ Eficacia ✓ Recompensa laboral Respuestas Inadecuadas	4-7-9-12-17-18-19 y 21	Algunas veces al mes o menos Una vez a la semana Algunas veces a la semana Todos los días	Nivel Alto

<p>¿Cómo influye el nivel de despersonalización en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rimac-2020?</p>	<p>Determinar la influencia de la despersonalización en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito-Rímac 2020</p>	<p>Existe influencia de la despersonalización en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito- Rímac 2020</p>						
<p>Variable DEPENDIENTE: Desempeño Docente</p>								
				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
<p>¿Cómo influye el nivel de realización personal en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rimac-2020?</p>	<p>Determinar la influencia de la realización personal en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rimac-2020</p>	<p>Existe influencia de la realización personal en el desempeño docente de las Instituciones Educativas del distrito Rimac-2020</p>	<p>✓ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño. ● Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula, ● Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados. ● Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales. ● Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico 	<p>1-5</p>	<p>Policotómica-</p> <p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>	<p>Deficiente</p> <p>Insuficiente</p> <p>Suficiente</p> <p>Sobresaliente</p>	

			<p>✓ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, ● Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. ● Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. 	6-8		
			<p>✓ Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. ● Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipo de trabajos 	9-10		

			<p>✓ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo. ● Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, ● Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. ● Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. 	11-14		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Básico</p> <p>Diseño: No experimental de tipo Correlacional Causal</p> <p>Método: Descriptivo</p>	<p>Población: Docentes laborando en i.E del distrito Rímac</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable independiente: Síndrome de Burnout</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario estandarizado Maslach Burnout Inventory</p> <p>Autor: Maslach y Jackson</p> <p>Año: 1996</p>		<p>DESCRIPTIVA: Para el procesamiento de los datos y la realización de la prueba estadística, se utilizarán en forma combinada los programas Excel de Office 2010 y el paquete estadístico SPSS .26. Mediante dicho programa se obtendrán los parámetros estadísticos, las tablas de frecuencia, así como las correlaciones y los gráficos estadísticos. Las pruebas estadísticas se aplicarán a la variable Síndrome de Burnout, sus dimensiones y a la variable dependiente Desempeño docente.</p>			

	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>Muestra censal de 70 docentes de I.E del distrito Rimac</p>	<p>Monitoreo: 10-15 min</p> <p>Ámbito de Aplicación: Individual</p> <p>Forma de Administración:</p>	<p>INFERENCIAL: La Estadística inferencial estudia cómo sacar conclusiones generales para toda la población a partir del estudio de una muestra, y el grado de fiabilidad o significación de los resultados obtenidos. En este sentido se procesará las variables independiente y dependiente.</p>
		<p>Variable dependiente Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario contextualizado sobre el desempeño docente</p> <p>Autor: MINEDU</p> <p>Año: 2014</p> <p>Monitoreo: 10-15 min</p> <p>Ámbito de Aplicación: Individual</p>	

Anexo B. Matriz de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable INDEPENDIENTE: Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agotamiento ✓ Fatiga laboral ✓ Desgaste ✓ Energía laboral 	1-2-3-6-8-13 -14 -16y20	<p>Policotomica-Lickert</p> <p>Nunca</p> <p>Algunas veces al año o menos</p>	Nivel Bajo
DESPERSONALIZACION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Endurecimiento emocional ✓ Labilidad emocional ✓ Frustración ✓ Culpabilidad 	5-10-11-15 y 22	<p>Una vez al mes o menos</p> <p>Algunas veces al mes o menos</p> <p>Una vez a la semana</p> <p>Algunas veces a la semana</p>	<p>Nivel moderado o medio</p> <p>Nivel Alto</p>
REALIZACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eficacia ✓ Recompensa laboral ✓ Respuestas Inadecuadas 	4-7-9-12-17-18-19 y 21	Todos los días	

Tabla 2

Operacionalización de la variable DEPENDIENTE: Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ● Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño. ● Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula, ● Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados. ● Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales. ● Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico 	1-5	Politémica Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca

<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, ● Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la tomade decisiones y la retroalimentación oportuna. ● Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. 	<p>6-8</p>
<p>Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. ● Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo. ● Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo. 	<p>9.10</p>

Desarrollo de la
profesionalidad y la
identidad docente

- Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,
- Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
- Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

11-14

Anexo C. Instrumentos

CUESTIONARIO

VARIABLE INDEPENDIENTE: SÍNDROME DE BURNOUT

INSTRUCCIONES: Las siguientes son 22 declaraciones que hablan acerca de los sentimientos relacionados al trabajo. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, escriba un "0" (cero) en el espacio provisto. Si usted ha tenido este sentimiento, indique cuán frecuente lo ha sentido escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así. La escala de frecuencia de los sentimientos es según sigue:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todo los días

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento.

AFIRMACIONES	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4. Puedo entender con facilidad como se sienten mis estudiantes							
5. Creo que trato a algunos de mis estudiantes con indiferencia.							
6. Trabajar todos los días con mis estudiantes es una tensión para mi							
7. Trato muy eficazmente los problemas de mis estudiantes,							
8. Me siento "quemado" por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10. Creo que me comporto de manera insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión,							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me encuentro con mucha vitalidad							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							

15. Realmente no me preocupa lo que le pueda ocurrir a mis estudiantes							
16. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo							
20. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
21. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas							
TOTAL							

FICHA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docente, lea y conteste con veracidad los siguientes enunciados relacionados a su profesión.

ESCALA DE VALORACION Y EQUIVALENCIA

3 SIEMPRE

2 CASI SIEMPRE

1 ALGUNAS VECES

0 NUNCA

N.º	DIMENSIONES / ítems	INDICADORES		INDICADORES	
		3	2	1	0
	DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	3	2	1	0
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño				
2	Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula,				
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.				
4	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.				
5	Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico				
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	3	2	1	0
6	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados,				
7	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
8	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje				
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	3	2	1	0
9	Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
10	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.				
	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	3	2	1	0
11	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo				
12	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,				
13	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
14	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Anexo D. Validación Del Instrumento

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X		X		
6	Trabajar con los estudiantes todos los días es una tensión para mi	X		X		X		
	Me siento vacío por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	X		X		X		
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés	X		X		X		
20	Me es indiferente lograr cosas útiles en mi profesión	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia	X		X		X		
10	Creo que me comporto de manera insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que le pueda ocurrir a mis estudiantes	X		X		X		
22	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSION 3 REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Puedo entender con facilidad como se sienten mis estudiantes	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de mis estudiantes	X		X		X		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	X		X		X		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis estudiantes	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes	X		X		X		
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	X		X		X		
21	Siento que se trata de manera adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de validación que mide el SÍNDROME DE BURNOUT en las dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, **DEMUESTRA SUFICIENCIA** porque satisface los requisitos para la resolución del problema educativo, y hay correlación entre las dimensiones y la pertinencia de las categorías.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **CARRILLO COTILLO DE AGUILAR LILIA JUANA** **DNI: 25401804**

Especialidad del validador: **GESTION Y ADMINISTRADOR DE LA EDUCACION**

25 .de noviembre 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	x		x		x		
2	Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula,	x		x		x	x	
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.	x		x		x	x	
4	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x	x	
5	Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	x		x		x	x	
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados,	x		x		x		
7	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x		x		x		
8	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	x		x		x		
10	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE							
11	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	x		x		x		
12	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	x		x		x		
13	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	x		x		x		
14	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento de validación que mide el Síndrome de BURNOUT en el DESEMPEÑO DOCENTE DEMUESTRA SUFICIENCIA porque satisface los requisitos para la resolución del problema educativo, cuya función docente se basa en el marco del buen desempeño docente, siendo responsabilidad del docente conocerlo y practicarlo para la mejora continua en el logro de aprendizajes significativos de nuestros estudiantes, así mismo existe correlación entre los ítems y la pertenencia de las categorías.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CARRILLO COTILLO DE AGUILAR LILIA JUANA DNI: 25401804

Especialidad del validador: GESTION Y ADMINISTRADOR DE LA EDUCACION

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

25 de noviembre .del 2020



Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	x		x		x		
6	Trabajar con los estudiantes todos los días es una tensión para mi	x		x		x		
8	Me siento "quemado" por mi trabajo	x		x		x		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	x		x		x		
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés	x		x		x		
20	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión		x		x		x	No se evidencia energía laboral
DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACION								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia	x		x		x		Retirar la palabra creo
10	Creo que me comporto de manera insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	x		x		x		Retirar la palabra creo
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	x		x		x		
15	Realmente no me preocupa lo que le pueda ocurrir a mis estudiantes	x		x		x		
22	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas	x		x		x		
DIMENSIÓN 3 REALIZACION PERSONAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Puedo entender con facilidad como se sienten mis estudiantes	x		x		x		
7	Trato muy eficazmente los problemas de mis estudiantes	x		x		x		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	x		x		x		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	x		x		x		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis estudiantes	x		x		x		
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes	x		x		x		
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	x		x		x		
21	Siento que se trata de manera adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador.Dr:Edith Zárate Aliaga..... DNI:.....09764435.....

Especialidad del validador:.....Docente Investigador UNE - EGyV.....

16, de noviembre 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


----- Dra. Edith Zárate Aliaga -----

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	x		x		x		
2	Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula.	x		x		x		Retirar la palabra más
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.	x		x		x		
4	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	x		x		x		
5	Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	x		x		x		Sugiero agregar un ítem sobre el dominio de los contenidos pedagógicos
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
6	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	x		x		x		Considero poner énfasis en la interacción entre el profesor y sus estudiantes en el proceso de enseñanza además del de evaluación. Recoger la información donde el docente y estudiantes se encuentran involucrados intelectualmente en la construcción personal de conocimientos.
7	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	x		x		x		
8	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
9	Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	x		x		x		Incluir un ítem sobre las comunidades de aprendizaje, relación con las familias cuando se informa el resultado de los aprendizajes, clima institucional,
10	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE							
11	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	x		x		x		
12	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,	x		x		x		
13	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	x		x		x		
14	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ No evidencio reactivos para medir el Síndrome de Burnout _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Edith Zárate Aliaga..... DNI:.....09764435.....

Especialidad del validador:.....Docente Investigador UNE EGYV.....

- 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

Dieciséis de Noviembre de 2020


----- Dra. Edith Zárate Aliaga -----

Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	X		X		X		
6	Trabajar con los estudiantes todos los días es una tensión para mi	X		X		X		
	Me siento vacío por mi trabajo	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	X		X		X		
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés	X		X		X		
20	Me es indiferente lograr cosas útiles en mi profesión	X		X		X		
	DIMENSION 2 DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que trato a algunos estudiantes con indiferencia	X		X		X		
10	Creo que me comporto de manera insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	X		X		X		
15	Realmente no me preocupa lo que le pueda ocurrir a mis estudiantes	X		X		X		
22	Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Puedo entender con facilidad como se sienten mis estudiantes	X		X		X		
7	Trato muy eficazmente los problemas de mis estudiantes	X		X		X		
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	X		X		X		
12	Me encuentro con mucha vitalidad	X		X		X		
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis estudiantes	X		X		X		
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes	X		X		X		
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	X		X		X		
21	Siento que se trata de manera adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	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. Dr./ Mg: ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA DNI: 09688202

Especialidad del validador: Administración de la Educación

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

25 de octubre del 2020

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature appears to be 'S. Zárate'.

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	X		X		X		
2	Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula.	X		X		X		
3	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.	X		X		X		
4	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
5	Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
6	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados,	X		X		X		
7	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
8	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD							
9	Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
10	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE							
		X		X		X		

11	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	X		X		X	
12	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
13	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
14	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	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. Dr./ Mg: **ZÁRATE GUTIERREZ GABRIELA** **DNI: 09688202**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

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

25 de octubre del 2020



Firma del experto informante

Anexo E. Prueba Piloto

Escala: Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	69,77	470,846	,540	,893
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	69,54	473,063	,570	,893
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	70,09	478,978	,440	,895
Comprendo fácilmente como se sienten mis estudiantes	68,57	481,350	,441	,895
Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales	70,93	455,835	,631	,890
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	70,80	452,365	,674	,889
Trato muy eficazmente los problemas de mis estudiantes	68,69	482,364	,436	,895
Me siento "quemado" por mi trabajo	70,76	459,462	,578	,892
Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	69,00	485,130	,324	,898
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	70,59	452,594	,584	,892

Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	70,16	460,830	,534	,893
Me siento muy activo	69,10	479,975	,403	,896
Me siento frustrado en mi trabajo	70,79	452,171	,679	,889
Creo que estoy trabajando demasiado	70,43	457,843	,658	,890
Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes	70,13	451,650	,578	,892
Trabajar directamente con personas me produce estrés	70,39	467,458	,541	,893
Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes	68,57	492,625	,289	,898
Me siento animado después de trabajar con mis estudiantes	68,66	492,547	,325	,898
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	68,74	486,281	,368	,897
Me siento acabado	68,59	492,101	,304	,898
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	69,11	475,639	,471	,895
Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas	70,81	454,530	,648	,890

Fiabilidad
Escala: Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	29,94	42,982	,650	,925
Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula,	30,09	43,036	,600	,927
Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.	30,01	42,188	,733	,923
Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	29,91	42,340	,729	,923
Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	30,04	43,607	,524	,929
Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados,	30,09	42,195	,700	,924

Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	30,11	42,566	,717	,923
Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	30,16	42,221	,725	,923
Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	30,14	42,443	,691	,924
Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	30,19	42,385	,719	,923
Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	30,43	42,046	,548	,930
Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,	30,11	41,552	,761	,922
Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	30,03	42,260	,727	,923

Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	29,94	42,489	,639	,926
---	-------	--------	------	------

Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,785
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1289,041
	gl	231
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1,000	,840
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	1,000	,779
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	1,000	,572
Comprendo fácilmente como se sienten mis estudiantes	1,000	,516
Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales	1,000	,770
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	1,000	,708
Trato muy eficazmente los problemas de mis estudiantes	1,000	,618
Me siento "quemado" por mi trabajo	1,000	,784
Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	1,000	,768

Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	1,000	,516
Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente	1,000	,546
Me siento muy activo	1,000	,668
Me siento frustrado en mi trabajo	1,000	,848
Creo que estoy trabajando demasiado	1,000	,813
Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes	1,000	,425
Trabajar directamente con personas me produce estrés	1,000	,752
Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes	1,000	,869
Me siento animado después de trabajar con mis estudiantes	1,000	,884
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	1,000	,766
Me siento acabado	1,000	,890
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	1,000	,680
Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas	1,000	,718

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,417	33,715	33,715	7,417	33,715	33,715
2	5,765	26,206	59,921	5,765	26,206	59,921
3	1,392	6,325	66,246	1,392	6,325	66,246
4	1,158	5,262	71,508	1,158	5,262	71,508
5	,938	4,265	75,773			

6	,812	3,690	79,464			
7	,677	3,075	82,539			
8	,635	2,887	85,426			
9	,508	2,310	87,735			
10	,446	2,026	89,762			
11	,359	1,633	91,395			
12	,332	1,510	92,905			
13	,302	1,373	94,278			
14	,276	1,256	95,534			
15	,236	1,072	96,607			
16	,173	,788	97,395			
17	,153	,695	98,090			
18	,136	,619	98,708			
19	,127	,578	99,286			
20	,078	,356	99,642			
21	,049	,224	99,866			
22	,030	,134	100,000			

Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,848
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	691,441
	gl	91
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extracción
Demuestro conocimientos actualizados en el área curricular que enseño	1,000	,530
Elaboro la programación curricular más pertinente a la realidad de mi aula,	1,000	,625

Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes esperados.	1,000	,816
Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	1,000	,705
Organizo el aula y otros espacios en forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	1,000	,727
Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados,	1,000	,660
Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1,000	,630
Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje	1,000	,645
Interactúo con mis pares, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	1,000	,572

Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	1,000	,693
Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo	1,000	,842
Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes,	1,000	,748
Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	1,000	,767
Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1,000	,838

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,468	53,345	53,345	7,468	53,345	53,345
2	1,327	9,481	62,826	1,327	9,481	62,826
3	1,004	7,168	69,994	1,004	7,168	69,994
4	,965	6,892	76,887			
5	,645	4,609	81,495			
6	,594	4,240	85,735			
7	,465	3,322	89,056			
8	,374	2,669	91,725			
9	,305	2,175	93,900			

10	,283	2,021	95,921			
11	,192	1,374	97,295			
12	,179	1,276	98,571			
13	,112	,798	99,368			
14	,088	,632	100,000			

Anexo F. Carta De Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 3 de diciembre de 2020
Carta P. 930-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/S-INT

LIC.
YURY BALDEÓN ROJAS
DIRECTOR
I.E. SAN FRANCISCO DE CAYRAN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANDRADE FLORES, ARALY YADIRA; identificada con DNI N° 47219359 y con código de matrícula N° 7002453675; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS-RIMAC
2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ANDRADE FLORES, ARALY YADIRA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegosa
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°02
I. E N° 3049“IMPERIO DEL TAHUANTINSUYO”
COD. LOCAL N°305925C.M.INICIAL N° 1261668/C.M. PRIMARIA
N°0434258/C.M.SECUNDARIA N°0565234



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA
MUJERES Y HOMBRES 2018-2027”

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

MEMORANDUM N°342 -2020- D. I.E.3049-I.T. UGEL N° 02-SMP/R//O

DE : MG. VICTORIA HUAYLINOS GONZALES
DIRECTORA DE LA I.E 3049 “I.T”

A : LICENCIADA YADIRA ANDRADEFLORES
DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA

ASUNTO : SE LE AUTORIZA APLICAR SU INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
ENCUESTA SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT

REFERENCIA : SOLICITUD DE LA DOCENTE

FECHA : RIMAC ,01 DE DICIEMBRE 2020

Por intermedio del presente me dirijo a Usted, autorizando aplicar su instrumento de investigación Encuesta sobre el SINDROME DE BURNOUT en el desempeño docente el resultado de la misma será de apoyo para nuestra Gestión.

Atentamente

VHGD. I.E.3049/I.T
IMR./TEC.ADM

ORIGINAL FIRMADO

MG.VICTORIA HUAYLINOS GONZALES
DIRECTORA I.E.3049”I.T”



Ministerio de
Educación

Dirección Regional
de Educación de
Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 02

Institución Educativa "San
Francisco de Cayrán"



**"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres".
"Año de la Universalización de la Salud"**

San Francisco de Cayrán, 16 de Diciembre del 2020.

Oficio N° 074-2020/DIESFC/JGEL02

Señor:

Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO

Jefe de la Escuela de Posgrado UCV filial Lima Campus lima Norte

SMP.

ASUNTO : Permiso para obtención de Información de su Trabajo de investigación.

REFERENCIA: Carta P.930-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Reciba los sinceros y respetuosos saludos por parte de los estudiantes, docentes y Padres de Familia de la I.E. San Francisco de Cayrán y en especial el de mi persona, con respecto a la Referencia de su Carta P.930-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT, y atendiendo el Asunto se le otorga permiso para que pueda obtener la información que indica la carta utilizando el instrumento que vea conveniente y que nos remita al final los resultados de la misma investigación.

Válgame de esta singular ocasión para reiterarle las muestras de respeto y deferencia personal.

Atentamente.



Yury A. Baldeón Huertas
Yury A. Baldeón Huertas
DIRECTOR
"SAN FRANCISCO DE CAYRÁN"

Calle 13 Mz. N Asociación de Vivienda San Juan de Dios-SMP. 1° Etapa
Email: yurybaldeon@gmail.com

#966904296

Anexo G. Base de Datos

Variable Independiente Síndrome de Burnout

N°	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5	ps6	ps7	ps8	ps9	ps10	ps11	ps12	ps13	ps14	ps15	ps16	ps17	ps18	ps19	ps20	ps21	ps22
1	5	4	4	5	0	3	4	0	3	0	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
2	1	1	1	5	0	0	5	1	1	5	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	0
3	5	6	3	6	1	5	5	0	6	0	0	4	0	0	5	0	6	6	6	6	6	0
4	4	5	6	6	1	1	4	1	2	3	3	1	1	2	0	1	4	3	5	5	4	2
5	1	2	3	6	1	1	6	1	0	1	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	6	0
6	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	6	6	0	5	0	0	6	6	6	6	0	0
7	4	4	5	6	0	0	6	5	6	0	4	5	5	5	6	1	3	3	4	4	4	2
8	3	6	5	4	0	1	2	0	4	1	2	5	1	1	0	4	6	5	6	6	5	2
9	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
10	3	3	3	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	6	6	6	0
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
12	1	1	1	6	3	1	6	1	6	0	1	5	0	0	0	1	6	5	6	6	5	1
13	2	5	0	6	0	5	6	0	6	2	6	5	0	1	0	2	6	6	6	6	3	1
14	6	6	1	6	0	1	6	0	6	6	1	5	0	1	0	1	6	6	4	6	1	0
15	5	4	1	6	1	1	2	5	6	1	4	5	1	1	5	1	6	5	4	6	1	0
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	0	1	1	5	0	0	6	1	5	1	2	6	5	5	0	1	6	6	6	6	5	1
18	2	2	1	2	0	0	2	0	2	0	1	2	0	1	1	2	2	2	0	1	1	1
19	1	3	3	5	0	0	6	0	5	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	6	6	0
20	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	5	1	1	0	1	5	5	5	5	5	0
21	5	5	3	6	0	0	6	0	6	0	6	6	0	1	6	1	6	5	6	6	6	5
22	2	3	3	3	3	0	2	0	1	0	0	0	1	1	0	3	3	3	2	3	1	0

23	5	5	0	6	5	5	5	5	6	0	0	0	5	5	6	5	5	6	6	5	6	0
24	3	3	1	6	1	1	6	0	6	0	0	5	1	1	6	1	6	6	5	6	6	0
25	5	4	3	2	0	1	1	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0
26	3	5	4	4	0	0	6	0	6	5	1	6	0	0	6	0	6	6	5	6	5	0
27	1	2	0	6	0	1	3	0	6	6	0	6	0	1	6	0	6	6	6	6	6	6
28	1	1	1	1	0	0	3	0	4	0	6	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
29	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
30	5	3	1	6	0	1	5	1	6	6	1	5	0	1	0	2	6	5	6	6	6	0
31	1	1	1	6	0	0	6	0	6	0	1	2	0	2	0	0	6	6	6	6	1	0
32	3	4	3	5	2	0	5	0	2	0	6	6	3	3	0	4	4	5	4	6	4	1
33	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	6	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
34	4	3	3	4	0	0	3	1	2	2	1	2	0	2	0	2	5	3	2	2	1	2
35	5	0	6	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	0
36	3	2	3	5	1	2	4	1	5	0	1	5	1	1	0	1	5	4	5	5	4	0
37	3	4	1	4	1	0	6	3	6	0	0	2	0	2	6	0	6	5	6	6	4	0
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	2	2	2	2	2
39	3	5	3	0	0	0	6	0	5	0	0	5	0	1	0	2	6	6	6	4	4	0
40	6	5	4	6	5	5	5	6	0	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5
41	2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	0	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	0
42	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3
43	4	5	5	6	0	0	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	2	6	3	3	4	5	4	0	3	6	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3
45	2	3	5	3	3	0	3	5	6	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	1	2	3	6	1	1	6	0	1	6	0	1	0	1	6	6	6	6	6	6	6	0
47	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5
48	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

50	6	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3
51	5	4	4	6	4	4	4	4	4	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	6	6	6	6	6	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	6	3	3	3	2	2	2
56	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
57	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
59	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	3	3	3	4	2	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
65	6	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3
66	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
67	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
68	4	5	4	4	4	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	4	5	6	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
70	4	5	5	6	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

Variable dependiente: Desempeño docente

N°	pd1	pd2	pd3	pd4	pd5	pd6	pd7	pd8	pd9	pd10	pd11	pd12	pd13	pd14
1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	0	1	2	3
5	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
8	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
9	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
12	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
14	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3
15	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3
16	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
17	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	3	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3

25	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3
26	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
27	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3
28	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
29	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
35	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	0	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
40	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3
41	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
42	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	0	2	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
45	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	0	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

52	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3	0	3	3	3
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
54	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1
55	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	0	3	3	3
56	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3
58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1
62	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
63	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3
64	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2
66	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
70	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0720-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 18 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Andrade Flores, Araly Yadira** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **El síndrome de Burnout en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito -Rimac 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Andrade Flores, Araly Yadira**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **El síndrome de Burnout en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito -Rimac 2020** presentado por **Andrade Flores, Araly Yadira**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay
Secretario	: Dr. Rafael Garay Argandoña
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 23 de enero de 2021
Hora	: 11:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

