



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en Tiempos de COVID -  
19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.**

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

**AUTORA:**

**Miraval Carrillo, Teófila (ORCID: 0000-0002-9893-7314)**

**ASESOR:**

**Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (ORCID: 0000-0003-2365-8932)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calida Educativa**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por darme la fuerza y acompañarme cada día de mi vida.

A mi familia, que cree y confía en mí, en especial a mis hijos Mark y Fátima a quienes aliento a seguir adelante hasta alcanzar sus metas, los amo mucho.

A mis compañeros de estudio de la UCV por su apoyo para seguir adelante y a mis colegas de trabajo por alentarme a continuar con mis estudios de Pos-Grado.

## **Agradecimiento**

A mi asesor de tesis, Alejandro Sabino Menacho Rivera que con su amplia experiencia y paciencia guío mi trabajo de tesis, ya que sin él este proyecto no hubiera sido posible.

A mi esposo Rubén Antonio De la Cruz Marcelo por su apoyo de orientación durante el trabajo de mi proyecto de tesis.

A mis colegas de Educación Inicial por compartirnos sus conocimientos y por darme el ánimo de lograr con mi reto.

A mi hermana Sonia Mercedes Miraval Carrillo, quien me apoya con mis hijos, en la preparación de sus alimentos, mientras me dedico a realizar mi proyecto de investigación.

A todas las personas que me apoyaron directa o indirectamente para realizar este trabajo. A todas las personas que me apoyaron directa o indirectamente para realizar este trabajo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	3
<b>III. METODOLOGÍA</b>	20
3.1 Tipo y Diseño de investigación	20
3.2 Operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	23
<b>V. DISCUSIÓN</b>	27
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	31
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	32
<b>REFERENCIAS</b>	33
<b>ANEXOS:</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	
Anexo 4: Base de datos de la muestra	
Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto de la confiabilidad	
Anexo 6: Pantallazo de validez de contenido	
Anexo 7. Pantallazo del turnitin	

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Sujetos de la población censal	21
Tabla 2. Validez de contenido según los expertos	22
Tabla 3. Resultados de la confiabilidad del cuestionario	22
Tabla 4. Niveles del Síndrome de Burnout en tiempos del Covid-19	22
Tabla 5. Niveles del Síndrome de Burnout en tiempos del Covid-19	23
Tabla 6. Tabla cruzada síndrome de Burnout y desempeño docente	24
Tabla 7. Significancia y coeficiente de correlación de las variables	25
Tabla 8. Significancia y coeficiente de correlación del síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes	25
Tabla 9. Significancia y coeficiente de correlación del síndrome de Burnout y la implementación de acciones en el marco “Aprendo en Casa”	26
Tabla 10. Significancia y coeficiente de correlación del síndrome de Burnout y la gestión de la convivencia escolar.	26

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Identificar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en Tiempos de COVID -19 en el nivel inicial, de la RED 04, UGEL 04, 2020. La población estuvo conformada por 60 docentes de las Instituciones Educativas de la RED 04 del distrito de Puente Piedra que por contar con una población pequeña se trabajó con una población de tipo censal, es decir con el 100% de docentes.

Para el proceso de los resultados inferenciales se hizo uso del Rho de Spearman para medir la relación entre las variables de estudio. Para ello se utilizó dos cuestionarios tomados a las docentes de la Red 04 de la Unidad de Gestión Educativa 04 de Comas. En ese sentido, evaluando las consecuencias descriptivos e inferenciales se determinó el Síndrome de Burnout tiene una relación inversa y moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, determinado por el Rho de Spearman en las instituciones educativas nivel inicial, de la RED 04, UGEL 04, 2020

Palabras Clave: *Síndrome, Burnout, desempeño docente, Covid-19.*

## **Abstract**

The present study aimed to identify the relationship that exists between Burnout Syndrome and teaching performance in times of COVID -19 in initial level educational institutions, of RED 04, UGEL 04, 2020. The population was made up of 60 teachers from the Educational Institutions of the RED 04 of the Puente Piedra district that, due to their small population, worked with a census-type population, that is, with 100% of teachers. For the process of inferential results, Spearman's Rho was used to measure the relationship between the study variables. For this, two questionnaires were used taken from the teachers of Network 04 of the Educational Management Unit 04 of Comas. In this sense, by evaluating the descriptive and inferential consequences, it was determined that the Burnout Syndrome has an inverse and moderate relationship between the Burnout syndrome and the teaching performance, determined by the Spearman Rho in initial level educational institutions, of RED 04, UGEL 04, 2020

*Keywords: Burnout syndrome, teaching performance, Covid-19.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La pandemia del Covid-19, ha traído diversos efectos y/o consecuencias magnas en la vida de las personas en todo el mundo, donde se ha tenido que enfrentar de la mejor forma, sin embargo por la prolongada realidad de la pandemia ha surgido situaciones de estrés donde el comportamiento y las emociones dinámicos ha traído ciertas secuelas en los hogares y específicamente con las actividades profesionales que ha sido todo un reto para los profesionales y/o trabajadores públicos y privados, aunado a ello las medidas para la salud pública tomadas como el aislamiento social, el trabajo remoto u otros fueron necesarias para impedir la propagación del Coronavirus con fines de disminuir el contagio masivo, sin tener en cuenta que dichas medidas han ido causando enfermedades psicológicas y socioemocionales como el síndrome de Burnout, el estrés u otros.

Estudios internacionales han demostrado que los escenarios ocasionados por la pandemia han causado en las personas enfermedades psicosociales como estrés y el Síndrome de Burnout; por ejemplo en el país de Irán se ha ejecutado estudios donde los docentes no lograron sentir satisfacción de su labor profesional de la docencia por presentar un alto grado de síndrome de Burnout (Ghanizadeh y Jalal, 2020) al igual que en Argentina en estudio realizado Canafoglia, (2020) mencionó que su informe los docentes mostraron diferentes síntomas de enfermedades físicas y mentales vinculadas a ansiedad y a la angustia

En el Perú, en la pandemia por el Covid-19 no contó con órganos especializados que actúe y pueda regular la gestión de las organizaciones educativas, tanto en el aspecto tecnológico y logístico para la implementación de las actividades educativas a distancia o de manera remota virtuales; sin embargo el Ministerio de Educación (MED), estableció la estrategia “Aprendo en Casa”, donde para algunos especialistas opinaban como una oportunidad para acabar con las brechas y oportunidades en los estudiantes tanto en los ámbitos de la zona rural y las zonas urbanas, donde la educación a distancia debe contener acciones de complementariedad con la educación presencial, con ciertas estrategias complementarios en liderazgo en la docencia, en la gestión, en la participación de los padres de familia, de las autoridades educativas (Trathtemberg, 2020), asimismo se llegó a diagnosticar que el sistema educativo peruano no ha

aprovechado los recursos tecnológicos en su real dimensión, asimismo los docentes no han entendido que el uso de los medios tecnológicos contribuyen a la transformación de las desigualdades y oportunidades educativas.

Todos estos aspectos trajeron confusión, agregado a ello el cambio de vida donde la cotidianidad de trasladarse al centro de trabajo, en tener a todos los estudiantes presentes y dispuestos para el aprendizaje y el docente a enseñar, donde la motivación era constante y las responsabilidades presenciales quedaron en el segundo plano. Agregado a ello la falta de conectividad que enfrentaron los docentes para con los estudiantes, el cambio de rutina de comunicación con los estudiantes y padres de familia, y poca participación de los padres de familia en el desarrollo de las experiencias de aprendizajes de sus hijos. Todos estos indicadores fueron causales para que los trabajadores de la educación en especial las y los docentes tengan ciertas incomodidades y desajustes en la salud mental frente a los cambios obligatorios que tuvieron que ejecutar; mucho de ellos han sufrido ciertos niveles de estrés que de seguro repercutieron en su desempeño profesional.

En la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) N° 04 de Comas, cuyo ámbito de estudio fue el nivel de inicial y las organizaciones educativas (IEI) de la RED 04 se observó que los docentes no han manifestado resultados positivos en los monitores realizados por las docentes de las IEI ya referidos, se ha visualizado que los directivos y especialistas de la UGEL 04 realizaron informes donde los docentes manifestaron tener mucha presión, exceso de responsabilidades, agotamiento físico, frustración por los resultados negativos obtenidos de parte de los docentes, por estrés y algunos por haber adquirido el Síndrome de Burnout por la exigencia rígida de parte de los directivos, sumado a ello las múltiples tareas de programación, planificación y evaluación de los aprendizajes, las presiones de los padres de familia y estudiantes que no cuentan con los recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.

Todos estos aspectos negativos ha puesto en riesgo el ejercicio de las docentes del nivel inicial de la RED 04 de Puente Piedra, puesto que por lo expuesto líneas arriba pusieron en juego la salud mental, física y psicológica por los factores

que ocasionan el exceso de responsabilidades, el agotamiento físico y la carga laboral que repercutieron en la frustración, y malestar físico emocional, es decir el Síndrome de Burnout que padecieron las docentes mencionadas. Frente a la problemática expresada se formuló el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del COVID-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020?.

Por otro lado, se presenta la justificación del estudio de manera práctica ya que las consecuencias derivadas del estudio permitirán a los directivos y demás autoridades de la educación tener información precisa y clara para establecer estrategias adecuadas frente al rol de los docentes para un mejor desempeño en tiempos de pandemia o COVID-19. Tiene una justificación social puesto que el estudio con su información los profesionales de la educación podrían optimizar las competencias de los estudiantes, por ende, traerá efectos positivos para con la sociedad y el desarrollo para la comunidad. La investigación cuenta con una justificación metodológica puesto que el estudio aplica el método científico para lograr el objeto trazado, asimismo se cuenta con instrumentos contruidos con una metodología científica validadas y certificadas para el recojo de información. Finalmente, el estudio tiene una justificación teórica ya que la teoría suscrita en el estudio explica de formas detallada las variables de estudio y fundamentan su contenido teórico.

Por otro lado, se presenta los objetivos de investigación: determinar si existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del COVID-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020?

Finalmente se presenta la hipótesis de la investigación como: Existe una relación negativa moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del COVID -19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

El estudio contó con ciertos antecedentes nacionales como: Malander (2016) en su estudio se manifestó la premisa de que los maestros realizan una actividad de nivel estresante y propenso a provocar el Síndrome de Burnout. Para ello se planteó un

estudio de investigación que determine si la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y de trabajo de los maestros del nivel secundario, pueden reducir o fomentar el síndrome. Para la muestra se estableció la participación de 123 docentes pertenecientes a seis colegios privados de la provincia de Misiones en Argentina. Se manejó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson; además de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main, e indicadores de variables sociodemográficas y laborales. El procesamiento estadístico usado fue la Regresión lineal múltiple. Los resultados evidenciaron que un nivel reducido de satisfacción laboral anticipa significativamente el Burnout y cada uno de sus aspectos. Los elementos internos de la satisfacción laboral revelaron ser los mejores en predecir la dimensión del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Mientras que los aspectos externos anticipan considerablemente la dimensión del cansancio emocional. Por ello, se concluyó que los individuos que logran estar más satisfechos con su labor, teniendo un nivel mayor de motivación y autorrealización son los menos proclives a padecer y desarrollar el Síndrome de Burnout. El estudio evidenció que la única variable sociodemográfica y laboral que anticipa considerablemente el síndrome fue la edad reflejando que son los maestros de menor edad los que mostraron una mayor tendencia a sufrir Burnout.

Jiménez, Arrieta, & Quintero (2017) sostuvieron que hay variables de riesgos que provocan en los docentes universitarios el padecimiento del Síndrome de Burnout, estos parámetros determinados al padecimiento de estrés están vinculados a la presencia de un enorme desgaste emotivo y físico que se reflejarían en el desempeño evidenciado por el docente cuando interactúa con sus alumnos, provocando imprevistas consecuencias. Esto generó el interés de la Fundación Universitaria del Área Andina para estudiarlo apoyando la subvención de la investigación realizada en el año 2016 y se estableció el propósito de determinar la correlación entre el Síndrome de Burnout y la evaluación de desempeño de los maestros pertenecientes a la Fundación Universitaria Área Andina en específico de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanísticas de sede Valledupar durante el semestre 2015-2, para ello se realizó un estudio de tipo correlacional - transversal con una muestra poblacional de 30 profesores, a quienes se les aplicó la batería Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach además y el análisis del

puntaje logrado por ellos en la evaluación desempeño 2015-2, resultando una correlación de significancia negativa entre Síndrome de Burnout y la evaluación de desempeño, en otras palabras, revela que los docentes que experimentan Síndrome de Burnout en menor grado obtienen calificaciones mejores en la evaluación de desempeño se observa también entre la dimensión de despersonalización y evaluación de desempeño una correlación significativamente negativa.

Rodríguez, Guevara, & Viramontes (2017) abordaron el fenómeno del estrés laboral en su expresión más compleja: El Síndrome de Burnout. La muestra se desarrolló con docentes que laboraban en una institución educativa de nivel secundario en la ciudad de México. En donde se realizó un análisis profundo por medio del enfoque fenomenológico o interpretativo; de tipología cualitativa, realizado a través de una estrategia de estudio de caso unitario; entre las técnicas que se utilizaron se encuentran las historias de vida, la observación no participativa y la entrevista con instrumentos de recojo el cuestionario y el diario de campo. Los resultados preponderantes evidencian un análisis de la problemática de este síndrome desde 4 diferentes perspectivas: el estrés laboral, el maestro, el estudiante y el contexto institucional. Desarrollándose de la siguiente forma: mediante el estrés laboral se explica la esencia de cómo se observa la variable uno (Síndrome de Burnout); mientras que en los tres restantes se exhibe la forma de percibir y vivir el problema el docente y sus actividades; el alumno y las implicancias de convivir con un docente que tenga problema y, finalmente, la institución, desde la perspectiva de cómo hace frente a lo que acontece interiormente como resultado de la estancia de un maestro con estas características.

Vega, García, Ochoa & Erazo (2020) estudiaron el Síndrome de Burnout o también llamado estrés laboral en maestros de Educación Básica Regular pertenecientes a distintas Unidades Educativas de la provincia de Cuenca en Ecuador; cuyo análisis estadístico evidenció un agotamiento emocional en los maestros con un 28,57% por otro lado la dimensión de despersonalización alcanzaron un 17.14% mientras que la realización personal logró una baja con un 54,28%; dichas cifras mostraron un nivel bajo de estrés laboral, pero cabe destacar muy cerca a los niveles mínimos, dejando lugar la posibilidad de fortalecer enérgicamente la dimensión de realización personal y la satisfacción laboral, como

opciones para enfrentar los indicadores que generan agotamiento en el trabajo pedagógico. Al respecto se realizó una propuesta podría mejorar el grado de estrés laboral, esta consistiría en implementar talleres y pausas activas que propicien la atención del aspecto físico y emocional del docente.

Santiago, Scorsolini, & Barcellos (2021), en sus resultados se centraron en la educación remota, considerando las reflexiones que ha ofrecido hasta el momento la literatura científica sobre el COVID- 19 y sus probables consecuencias en la salud mental de los profesores pertenecientes a los distintos niveles de educación puesto que se considera el nivel alto de exposición que tienen para contraer padecimientos de este tipo durante la emergencia sanitaria. Los autores sostienen que este riesgo debe ser controlado mediante la ejecución de estudios realizados con dichos sujetos, directamente, teniendo en cuenta las consecuencias generadas por las diferentes etapas de aislamiento y distanciamiento social, así también como los diversos grados de formación y desempeño de esos docentes. El contexto actual de la educación remota puede desencadenar y generar daños a la salud mental, por ello; se necesita un monitoreo directo y reflexivo por parte de la literatura en el ámbito de la salud mental del trabajador. La investigación se desarrolló partiendo de una revisión narrativa de la literatura científica publicada actualmente sobre COVID-19 en 2020, de igual manera las investigaciones sobre la salud de los trabajadores, enfocándose en los que pertenecían al rubro educativo y las consecuencias en términos de salud mental. Se destacó que los datos considerados estaban basados en un contexto de discusión que está en proceso de construcción. En consecuencia, se aconsejó desarrollar estrategias de ayuda psicológica a nivel individual e institucional con el propósito de salvaguardar la salud mental de los docentes; ya que el nivel de exposición a estos padecimientos ya era significativo antes de la pandemia, como lo evidencia la literatura analizada durante el estudio.

El estudio contó con los antecedentes nacionales entre ellos se nombra a: Fernández (2016) con lo que se demostró que el coeficiente de correlación es 0,781 ubicándose en un nivel de alta correlación, lo que se traduce en la existencia de una alta y significativa relación en el nivel 0,01 (2 colas). Entre las variables variable Síndrome de Burnout y Desempeño laboral Docente se obtuvo un (Tau B de Kendall: 0,781;  $p < 0,05$ ) con un grado de significancia del 5% y un 95% en el intervalo de confianza.

En esta recopilación se consideró también a Mogollón & Rojas (2019) Se concluyó que el síndrome de Burnout en los docentes que laboran en I. E. Nacionales del distrito de Caylloma está vinculado con las dimensiones Relaciones Personales, Calidad e Iniciativa del Desempeño; y de forma general se pudo determinar la relación inversa entre las dos variables que constituyen dicho estudio variables con el siguiente resultado ( $r_s = -0.264$  con  $p = 0,041$ ).

Asimismo, Mamani (2017) Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva moderada donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = -0,605$ ) adicionalmente el valor de  $p = 0,006$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% hipótesis nula ( $H_0$ ) lo que hace al investigador asumir la existencia de una relación significativa e indirecta entre ambas variables; es decir el nivel de Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la I. E. La Alborada Francesa, Comas, 2017. Asimismo,

Otro autor que analizó el mismo tema en el presente contexto de emergencia sanitaria es Montoya (2020) en su investigación concluyó en la existencia una correlación alta confirmándose la hipótesis y el objetivo principal de este estudio el cual se respalda en los siguientes resultados ( $r_{H_0} = 0,831$ ) entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los maestros en estado de aislamiento pertenecientes a la I. E. San José de Marelló.

Salcedo, Cárdenas, Carita, & Ledesma (2020), en sus los resultados obtenidos señalaron que los docentes en este contexto de pandemia se ven afectados en distintas formas por el Síndrome de Burnout el cual destaca con un 82.2%, otra dimensión que alcanza un alto porcentaje es la del cansancio emocional el 59.8%; al igual que la despersonalización con un 53.3%. En cuanto a la dimensión realización personal esta predomina un nivel alto con el 57.9%. Es inevitable notar que mediante el análisis de los resultados obtenidos en los estudios consignados se refleja la tendencia y el nivel correlacional existente entre las variables que constituyen la presenta investigación.

Con relación a la teoría de la variable del síndrome de Burnout, de acuerdo a Gil-Monte & Zúñiga-Caballero (2010) Rodríguez & Rivas, (2011) coinciden en afirmar que las investigaciones que abordan el tema de estrés laboral han aumentado considerablemente, en los últimos años, pues se ha convertido en un

atractivo campo de estudio debido a sus implicancias en la calidad de vida, el desempeño del trabajador, la producción de las instituciones, el bienestar psicológico y físico, entre otros.

El desarrollo teórico partirá de los conceptos básicos de la primera variable que constituye el presente estudio: Síndrome: la palabra síndrome ha sido usada para definir los trastornos que se caracterizan por series similares de indicios etiológicamente no específicos. El uso de la palabra se mantuvo considerablemente constante durante más de dos mil años, hasta los mediados del siglo XX, cuando su significado sufrió una ampliación para incluir además todos los estados patológicos que se caracterizan por poseer una sintomatología compleja, llegando a definirse como síndrome a casi cualquier estado patológico. Con el pasar de los años este término se fue ampliando aún más en conocimientos y detalles caracterizando como síndrome a los síntomas más especializados y complejos y calificándolos como un período patológico.

Burnout: fue el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger quién acuñó este término alrededor de la década de 1970 con la finalidad de describir las consecuencias de los niveles de estrés excesivo. Sostiene, además, que dicho término hace referencia a la situación que padecen y que deben enfrentar las denominadas víctimas quienes a su parecer son por lo general personas con actitudes de hiperresponsabilidad (Freudenberger, 1974)

Para Bosqued (2008), Freudenberger refiere por primera vez el cuadro del desgaste profesional o Burnout como resultado de su permanencia como voluntario en una institución de salud en New York, en una clínica de toxicómanos. Durante su estancia observó con el pasar del tiempo ciertos cambios actitudinales del personal que laboraba y él mismo hacia el trabajo y en las labores que desempeñaban. En ese lugar el término Burnout era utilizado para referirse a los efectos del abuso crónico de sustancias tóxicas en dicho lugar. Freudenberger lo utilizó para referirse a una serie de síntomas médicos–biológicos y psicosociales en su conjunto que se experimentaban en el desarrollo de las labores bajo un requerimiento excesivo de energía. Mientras que su traducción literal al idioma español sería el “estar quemado o consumido” manifiesta la decadencia de la calidad de los cuidados profesionales ofrecidos a los usuarios del servicio. Cristina Maslach años después hizo popular el término Burnout, en el Congreso Anual de

la Asociación Americana de Psicología llamando con ello la atención de la comunidad científica. En 1977, lo define, en primer lugar, como una reacción a un estrés emocional agudo que se caracteriza por indicios de agotamiento psicológico, una relación con los demás con actitud fría y despersonalizada y un sentimiento de incompatibilidad con las labores que se deben de desarrollar en el trabajo. Maslach & Jackson (1979), Maslach, en colaboración con, Jackson quienes son considerados en la investigación de Salas (2010) redefinió el Burnout como Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), conceptualizándolo como un síndrome de extenuación emocional y de cinismo que sucede con mayor frecuencia en los que laboran atendiendo a personas, en pasan mucho tiempo destinado a relaciones de índole personal de tipo confidencial en un contexto de estrés y tensión agudo.

En el año de 1982, Maslach actualiza y precisó su definición añadiendo que dicha reacción o respuesta de estrés agudo se da partiendo de tres aspectos: cansancio emocional, despersonalización y baja realización profesional. Basándose en ello creó el Maslach Burnout Inventory (MBI) o en su versión en español Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach, con el que se han desarrollado diferentes estudios en todos los niveles.

A través del tiempo se ha logrado profundizar en el tema y tener atisbos sobre su desarrollo es Maslach & Leiter (1997), quienes afirman que un ritmo acelerado de vida, las elevadas expectativas en el trabajo, así como la preocupación para mantenerlo, propiciarían la aparición y desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas planteándose así sus orígenes los cuales serán desarrollados con mayor ampliación en los siguientes apartados.

Brenninkmeijer (2002), quien es citado por (Buzzetti, 2005) asumió junto con otros estudiosos la necesidad de investigar esta temática, pues se observó que el Burnout cobró relevancia formal y con la finalidad de prevenirla sostuvieron firmemente que en muchos países crecía la tendencia a un deterioro de la salud mental de los trabajadores en diferentes organizaciones y empresas de diversos tipos. Otros autores que compartían la misma preocupación fueron Halbesleben & Buckley (2004), quienes pesar de los esfuerzos de los últimos años por generar aportes, hoy en día se visualizan la prevalencia del síndrome, hecho que aumenta el interés evidenciado en una variedad de publicaciones científicas sobre el tema para alcanzar progresos en la investigación empírica y en el establecimiento de

modelos para lograr una explicación más pertinente de la etiología del Burnout y de formas específicas de prevención.

La recopilación de todas las definiciones atribuidas a este término en el intervalo de los años de 1974 y 1980 fue realizada por Perlman & Hartman (1982), quienes después de haber analizado 48 investigaciones llegan a la siguiente síntesis al considerarla como una reacción al estrés emocional crónico que está constituido por tres elementos: un agotamiento en el aspecto emocional y/o físico, un nivel bajo de productividad laboral, y un nivel elevado de despersonalización.

Gil-Monte & Manzano-García (2015), sostienen que en la actualidad el Síndrome del Quemado por el Trabajo se conoce como un síndrome de cansancio emocional extremo, alta despersonalización y ausencia de realización personal en el trabajo que implique con otras personas en cualquier rubro. Citados por (Gil-Monte, Viotti, & Converso, 2017).

Por otro lado, se presenta la tipología de este síndrome se planteó por Gillespie (1980), quien determina que el Síndrome de Burnout posee dos tipos:

Burnout activo, en esta tipología el trabajador se ha destacado por proporcionar respuestas asertivas y estar siempre en la búsqueda de múltiples estrategias y tácticas que confronten los múltiples cambios y obstáculos que pueda presentarse, ello se evidencia por dichos sujetos cuando los demás son tratados con respeto por él mismo, cuando además demuestran lealtad y honestidad con las personas que lo rodean, cuando se manifiesta ser prudente y tener educación para decir a los demás aspectos que no son de su agrado, cuando conversamos y escuchamos sin pronunciarse sobre los demás, además de manejar un control de sus emociones, convirtiendo los comentarios y críticas negativas en oportunidades de mejora.

Burnout pasivo, en esta tipología el empleado que sufre el Síndrome de Burnout, evidencia una conducta o comportamiento con tendencia al pesimismo, con actitudes apáticas y por lo general se aísla ante situaciones problemáticas que generan estrés evadiendo con ello sus responsabilidades.

Por otro lado, con respecto a las causas del síndrome de burnout en la profesión docente se remite de manera concisa a un concepto un término vinculado con esta variable para tener un panorama mucho más completo. Se ha iniciado

considerando la descripción sobre los aspectos básicos del estrés laboral que hace Cherniss (1982) quien es citado por Martínez (2010), quien señaló que este propiciaba un ambiente idóneo en el desarrollo Síndrome del burnout, a donde se llega por medio de un proceso de adaptación psicológica entre el trabajador en condición de estresado y el trabajo de tipo estresante. Son tres las fases que involucran el desarrollo de este proceso; en primer lugar, la fase de estrés el cual se caracteriza por una falta de concordancia entre los requerimientos laborales y los recursos del que dispone el trabajador; seguido por la fase de agotamiento en donde existe un nivel de crónico de preocupación, tensiones y episodios de ansiedad y fatiga. Por último, se planteó la fase de agotamiento defensivo, aquí yacen los cambios de conducta por parte del trabajador, entre ellos el cinismo, junto con otras tantas de carácter perjudicial.

En cuanto al contexto educativo Jenkins & Calhoun (1991), sostuvieron que entre las variables o aspectos que elevan la probabilidad de sufrir el Síndrome de Burnout en docentes que se desenvuelven en instituciones públicas se encuentran la falta de planificación y formación, la falta de competencia para solucionar problemas, aulas que concentran un número excesivo de estudiantes o también el establecimiento de metas irreales. En el contexto español se añade el menosprecio general a la carrera educativa, la calidad exigida por parte de la población y coincidentemente la masificación de aulas. Se el riesgo latente de los profesores a sufrir perturbaciones psiquiátricas es significativamente preferente al de otras carreras, por ejemplo, reiteradamente mayor que los empleados de oficina, dos y media que los profesionales de la salud, el triple que los trabajadores de los servicios públicos citado por (Lodolo, y otros, 2004)

Jarvis, (2002), en esa misma línea refirieron que los docentes forman parte de una organización en donde se desarrollan relaciones interpersonales cuando este se caracteriza por el escaso de apoyo de los trabajadores e inspectores de la gestión o personal administrativo, o surgen vínculos con cierto grado de tensión y conflicto prolongado, el Síndrome de Burnout aumentará. El autor estableció tres áreas que engloban los factores detonantes del Burnout, se encuentran los factores intrínsecos a la enseñanza; los cuales hacen referencia al exceso de carga en las funciones y la responsabilidad en la disciplina de los estudiante; están también los factores cognoscitivos, que involucra la vulnerabilidad individual en específico a la

eficiencia personal y por último los factores sistémicos, quienes maniobran a nivel institucional y político como el clima organizacional y el apoyo entre colegas. Desde hace poco Salanova, Martínez, & Llorens (2005), añadió a estos factores obstáculos y facilitadores del trabajo docente. Define como obstáculos a los factores del contexto laboral, que limitan la productividad, algunos ejemplos de ello son la recarga a nivel mental y emocional, inducida por las exigencias cognitivas, la falta de disciplina de los estudiantes y los requerimientos del establecimiento de vínculos emocionales con los alumnos, familiares y colegas, las cuales ocasionar conflictos; en contraposición a ello están los facilitadores que son exigencias organizacionales que colaboran a reducir los obstáculos antes mencionados algunos de ellos la autonomía y el apoyo social que reciben de sus colegas.

Asimismo, las consecuencias del Síndrome de Burnout, según Tonon (2003), señaló que cuando una persona padece de Burnout se dice que, generalmente, se la asocia a un estado de fatiga o cansancio; sin embargo, dicha comprensión está en niveles simples, por lo que carece del impacto que tiene en las diferentes dimensiones del ser humano. En el contexto, el padecer Burnout tiene mayor accionar que un agotamiento usual que puede ser superado con un periodo de respiro, e incluye una sucesión de implicancias a nivel psíquico, corporal, general en relación con la organización, lo que le da su condición de síndrome. Las consecuencias del Bornout son aquellos procesos que aparecen frecuentemente cuando no hay una correcta prevención causando afectación de su labor por el agotamiento emocional quitándole en su mayoría el mérito a sus logros. Conforme se desarrolla el síndrome el trabajador tendrá más dificultad para solucionar problemas cotidianos que antes eran solucionados sin mayor inconveniente. Es así que la desilusión se hará constante, así como el cansancio, llegando este a un nivel de alta peligrosidad, provocando el consumo o abuso de bebidas alcohólicas, drogas o fármacos por parte de los afectados; quienes ya son consumidores previos a este padecimiento pueden agudizar esta adicción. Se suman a esta lista las alteraciones del sueño, caracterizado o bien por la pérdida de su sueño permanente o de manera intermitente por las noches. Implicancias en su cuadro de inmunidad se ven reflejados en la reducción de las defensas en su organismo, provocando la susceptibilidad a enfermedades infecciosas virales de los trabajadores que padecen Burnout; otras afecciones físicas asociadas a este síndrome son: el

deterioro cardiovascular, las úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. Hablando de docentes en específico del síndrome del quemado afecta con la ausencia laboral y la jubilación anticipada como vías para dejar el laboro. Como se puede apreciar el síndrome del quemado afecta no solamente afecta el estado emocional y físico del trabajador, sino también se extiende a su contexto social deteriorando relaciones familiares, de amistad incluyendo el posible impacto económico que puede causarle a la entidad par quién trabaja y en condiciones extremas el empleado puede llegar a contemplar el suicidio.

Ampliando las disfunciones causadas por el síndrome de Burnout en la dimensión emocional, de los que Lara (2012) consideró como más recurrente tenemos:

Ansiedad, considerada como una posible reacción natural ante ciertos tipos de escenarios en las que el sujeto podría requerir más recursos. Las circunstancias en las que la ansiedad se libera comúnmente, por lo general, es la suposición de posibles resultados negativas o amenazadoras para el sujeto. Esta reacción activa diversos recursos cognitivos y fisiológicos. Dichos recursos tendrían como propósito el adormecimiento de los posibles resultados negativos, pudiendo atenuar, comprimir, o eliminarlas.

Depresión, la define como un trastorno conocido desde tiempo atrás, a quien se le ha atribuido diversos términos tales como melancolía, tristeza, y demás. Lo real, es que su presencia y principalmente el estado de ánimo de depresión han estado vinculados desde siempre a la condición humana. Informalmente este término se utiliza como equivalente a la palabra tristeza, pero en un sin número de circunstancias cotidianas esta se experimenta, siempre con la tendencia negativa, pero no en referencia a un estado de ánimo fuera de lo normal o patológico. Los individuos depresivos su tristeza como una condición especial que resulta complicado explicar, por ello su carácter impreciso.

Estrés en el trabajo y disfunciones emocionales, para hablar de ello podemos partir de lo que implica dicho estado de ánimo el cual puede aumentar la propensión del trabajador a creer que las circunstancias de trabajo son perjudiciales, y que las respuestas a ellas son un indicio de enfermedad. El estrés provoca un estado

psicológico negativo, que involucra factores de nivel cognitivo y emocional; el sujeto, ante una interacción con su contexto que puede ser amenazador, realiza una evaluación que está en la búsqueda de una explicación por medio de dos preguntas implícitas o explícitas básicas: ¿tengo un problema?, ¿qué pienso hacer con él? Apareciendo el estrés cuando la respuesta revela que no puede enfrentar convenientemente el problema, cuando el enfrentamiento requiere el uso de importantes recursos de energía, cognitivos y emocionales, o cuando los problemas que surgen en el proceso de enfrentamiento causan preocupación y/o ansiedad. Cuando hablamos de estrés laboral nos referimos en específico al tipo de estrés forma un grupo de mecanismos de defensa con potencial patógeno; es decir causante de enfermedades. Entre sus consecuencias se pueden configurar enfermedades somáticas, mentales e incluso, la muerte conocida en investigaciones al respecto como “karoshi”, término japonés que simboliza muerte por exceso de trabajo. Dichos mecanismos, además de causar diversas enfermedades somáticas, pueden estar muy interrelacionadas con niveles emocionales y cognitivos. En la dimensión emocional se pueden considerar respuestas de ansiedad y depresión, sentimientos de desaliento y de orfandad. Cuando la exposición a estos factores es alta en el centro de labores, muchos trabajadores responden, en mayor o menor medida, de esta manera. Si la exposición a un agente estresor es intensa, repitiéndose frecuentemente o de duración prolongada y si a esto se añade la vulnerabilidad del individuo expuesto, sus respuestas emocionales se verán afectadas. Como resultado, la ansiedad o depresión temporal se tornan más profundas o prolongadas, con la posibilidad de convertirse en patológicas.

Con respecto a las dimensiones del síndrome de Burnout en los primeros estudios factores, componentes; aspectos y demás en la actualización de las investigaciones realizadas al respecto se les denomina como dimensiones del síndrome de Burnout o quemado; los cuales se detallan a continuación:

Agotamiento emocional, Farfán (2009) lo definió como aquellos sentimientos de una persona exhausta emocionalmente producto del trabajo; expresiones como: “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo” están llenas del sentir de quienes lo padecen. Por consiguiente, se cree que la aparición de este agotamiento emocional responde al estrés, como un extremo mecanismo de defensa que

nuestro cerebro activa cuando no le es posible asimilar las situaciones que acontecen. Una situación de estrés laboral, ya sea de nivel personal o emocional es más que suficiente para liberar una respuesta de agotamiento emocional el cual se vincula con algunos aspectos de un trastorno depresivo, como la falta de motivación, falta de simpatía, sentimientos de tristeza, falta de ánimo, baja autoestima y desvalorización profunda, diferenciándose de este (trastorno depresivo) en que sus síntomas se revelan a nivel físico. Finalmente, con respecto a esta dimensión es importante señalar que el agotamiento emocional se entiende como un profundo cansancio que ejerce como un freno para la actividad, por ejemplo, una clara señal de cansancio emocional en un docente se evidencia cuando este considera que su desempeño laboral se ha convertido en una rutina.

Despersonalización, el mismo Farfán (2009) hizo referencia al contexto interpersonal en donde desempeñan su trabajo las personas y que el logro imperceptible simboliza su evaluación propia sobre su desempeño. La despersonalización en el contexto formativo se entiende como las actitudes apartadas que tienen los docentes para con sus estudiantes, existen estudios diversos que revelan un factor determinante en el género con respecto a esta dimensión, pues los resultados sostienen que son los docentes varones quienes presentan en mayor nivel la despersonalización ,frente a sus colegas mujeres, limitándose la mayoría de ellos a dictar su clase sin crear relaciones e interacciones de índole personal con sus estudiantes, manteniéndolos siempre debajo de ellos, lo mismo sucede con sus colegas manteniéndose siempre al margen de actividades que beneficien a la institución educativa.

Falta de realización personal, el mismo autor considera a la falta de realización personal como una respuesta negativa hacia su persona y el trabajo, asegura que este esta posición se podría revertir muy difícilmente sin cambios en el ámbito laboral. El docente experimenta un malestar por la falta de su realización personal que se comprende como un desajuste entre las necesidades y aspiraciones personales del maestro y su rol profesional. Los profesionales tienden a evaluarse negativamente, y ello perturba la realización de sus labores trabajo y afecta su relación con las personas a las que atienden o con quienes interactúa. Se percibe un descontento consigo mismos, falta de motivación para trabajar e insatisfacción con sus logros. En los centros educativos que han formado parte de

las investigaciones que abordan esta variable se evidenció la presencia de la falta de realización personal puesto que los docentes, en su mayoría, no se sienten satisfechos con su trabajo, insuficientemente complacencia con su vida laboral al no considerarla de provecho, lo que se prueba en sus afirmaciones: como que de tener la oportunidad no elegirían ser docentes y sienten que no pueden producir cambios positivos en sus alumnos.

Con respecto al marco teórico del desempeño docente constituye la segunda variable del presente estudio, para quien se ha realizado una recopilación desde su acepción más básica hasta las más amplias desarrolladas a lo largo de estas últimas décadas.

La Real Academia Española (2020), consignó en su versión digital de su diccionario de lengua española como significado de desempeño a la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y este a su vez, en otra concepción, consiste en efectuar las obligaciones inseparables a una profesión cargo u oficio; en síntesis, hace referencia a la actuación, el trabajo y la dedicación a una actividad en específico.

Con la finalidad de representar el desempeño en el contexto educativo consideraremos aspectos relacionados a ello recabados en los trabajos de diferentes autores.

Orellana, (2003) recogió la apreciación que se tiene del docente el cual es visto como el profesional que asume el mejoramiento de la calidad educativa en los distintos niveles de la EBR, a pesar de también considerar la intervención que tienen los demás sujetos de la colectividad formativa (directores, alumnos y padres de familia) hecho que hace recaer la responsabilidad fundamentalmente docente. Esto genera la necesidad de mirar globalmente la función social del docente, su nivel de independencia profesional, su capacidad de organizarse colectivamente y sus valores profesionales; es decir sus competencias lo que se evidenciará a través de su desempeño.

Montenegro (2003), en donde se sostuvo que el desempeño docente se practica en distintos contextos: el sociocultural, el institucional, a nivel de aula y sobre el docente mismo, a través de un accionar reflexivo.

Valdés (2004) señaló que el sistema educativo en su totalidad se encuentra vinculado con el nivel de desempeño de sus docentes, aún después de mejorar su plan de estudios, proyectos, recursos y material educativo se requiere contar con docentes eficaces para lograr concretizar esa mejora de la calidad educativa. En esa misma línea se encuentra (Matos, 2005) quien sostuvo el rol fundamental que juegan los docentes en el establecimiento de propósitos de educabilidad y el provecho correcto de los escolares.

Es por ello que este factor ha escalado considerablemente en los últimos años en la preocupación de los responsables de las políticas educativas al respecto Rizo (2005) se refirió en su estudio sobre el PRELAC (Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe) en donde señalan que desempeño docente un proceso que moviliza múltiples factores como sus capacidades profesionales, su disposición personal y su compromiso social para vincular relaciones de significancia entre los elementos que tienen impacto en la formación de los estudiantes; involucrarse en la gestión educativa; fortificar una cultura democrática institucional e inmiscuirse en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local o nacional, con el propósito de fomentar el aprendizaje y desarrollo de competencias y habilidades para la vida en los estudiantes. Entonces se vale decir, que el maestro posee obligaciones que ejecutar como formador y, además; tiene un perfil que comprenda competencias básicas y específicas las cuales se evidencian en la asesoría a sus estudiantes, la elaboración de sesiones de aprendizaje, seguimiento y monitoreo de estudiantes, evaluación de trabajos, realización de clases, reuniones y coordinaciones con otros docentes y autoridades del centro educativo. Es por ello que el docente debe recibir apoyo, ser concientizado y motivado en el ejercicio de su práctica pedagógica para poder reflexionar sobre el mismo y desarrollar los procesos pedagógicos que aseguren la mejora de la educación. De igual manera, en la dirección de recursos humanos del MINEDU Ministerio de Educación del Perú (2007) el desempeño representa el respeto y cumplimiento de las funciones, objetivos y obligaciones, así como los resultados logrados, criterios que se reflejan también en las características del docente según la nueva Ley de Carrera Pública Magisterial, pues define al docente como un intermediario y no como un transmisor de conocimientos, para ello se requiere que tenga una actitud crítica, creativa y propicia al cambio,

además de ser poseedor de una cultura general amplia con la capacidad para ser el guía, motivador y formador integral de los estudiantes, además de lograr el trabajo conjunto con los padres de familia y la comunidad educativa. Díaz (2009) al respecto afirmó basado en la experiencia internacional la valoración del desempeño docente como las buenas prácticas pedagógicas en el aula, el involucramiento con el desarrollo institucional y la inquietud de superarse profesionalmente. El ejercicio de todo ello conduce a un buen ejercicio de la docencia. En la investigación de Guerrero (2011) se manifestó que el ejercicio docente es complejo, en donde se vinculan docente - alumno - conocimiento, en donde se desarrollan las diversas maneras de relaciones interpersonales. MINEDU (2012), en el Marco del Buen Desempeño docente se definió al desempeño profesional como la capacidad del profesor para realizar labores, compromisos y obligaciones vinculadas a su cargo y el rol profesional que reclama su puesto de trabajo. En este mismo documento se identificó tres requisitos: el primero, un actuar observable, susceptible de descripción y/o medición; el segundo, sentido de responsabilidad, concerniente al rol general de su profesión y, por último, alcance de resultados, en relación con los objetivos previstos. Es así que consolidando las ideas anteriores los desempeños serían las acciones observables del sujeto que son posibles de ser explicadas y valoradas y que además enuncian su competitividad. Mientras que el ejercicio educativo es la práctica pedagógica del maestro para provocar en el aula una clase que consienta que todos los estudiantes desenvuelvan un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad; vale decir entonces que está relacionado con el progreso eficaz del docente en el ejercicio de sus obligaciones.

El MINEDU (2020), en el Marco de la Emergencia por la Pandemia del Covid-19, a través de la R.M N° 160-2020-MINEDU (06/04/2020) la estrategia “Aprendo en Casa” con el objetivo de dar garantía el desarrollo de los servicios educativos en toda la población estudiantil de la Educación Básica Regular, a través de una educación a distancia. Dicha estrategia ofrece a través de una educación virtual los procedimientos, los recursos, para las diferentes modalidades y agentes las estrategias y funciones específicas de cada uno de los agentes.

El estudio trata del desempeño docente en tiempos de Covid en el cual se estableció como dimensiones: El trabajo remoto de los estudiantes con los estudiantes, que de acuerdo al MINEDU (2020), que para el desarrollo del trabajo

en la modalidad remota el docente tiene que contar con los recursos tecnológicos, tener y mantener directorios actualizados de los padres y estudiantes, organizar y aplicar una forma de comunicación para el desarrollo de las experiencias remota para y el acompañamiento a sus estudiantes, así como tener la eficacia de ella..

Por otro lado, la dimensión de implementación de acciones en el marco “Aprendo en Casa” donde a los padres de familia se le tiene que brindar toda la información posible para el desarrollo del proceso, se debe cumplir con los procesos y propósitos de los aprendizajes comunicando las evidencias respectivas; para ella se debe realizar la adecuación respectiva de las acciones ejecutando la retroalimentación con el uso de materiales que complementen los aprendizajes: todo ello se trabaja mediante un plan definido y dando cumplimiento con los informes requeridos por la superioridad.

Con respecto a la gestión de la convivencia el docente tiene que elaborar las normas de convivencia para el desarrollo eficaz de los aprendizajes de manera remoto, edificando algunas situaciones que pueda poner en peligro la integridad de los estudiantes como el acoso escolar y violencia con los estudiantes.

Por otro lado, en el marco de la buena ocupación del docente (2012) se planteó nueve competencias docentes entendiéndose por competencia a la capacidad para hallarle la solución a problemas y alcanzar objetivos, y no únicamente como la facultad para poner en evidencia un saber ya que solucionar una dificultad supone mucho más que los saberes y la forma correcta de usarlos, sino implica la facultad para examinar la realidad y las propias potencialidades que se tienen para intervenir en ella. Esto supone una actuación reflexiva y crítica en donde se activan diversos aspectos a nivel cognitivo, psicológico y emocional con la intención de crear contestaciones apropiadas en contextos conflictivos tomando decisiones en un marco ético. Dichas competencias docentes forman parte de 4 dominios los cuales son detallados a continuación: Como dominio 1, se refiere a la preparación para el beneficio de las intenciones de aprendizajes de los educandos. Comprende el trabajo pedagógico como la elaboración de la programación del currículo, las diferentes unidades didácticas y sesiones de aprendizaje a trabajar con los estudiantes dentro un enfoque intercultural e inclusivo. Requiriendo además el manejo de los caracteres sociales, pedagógicos y cognitivos de los mismos.

Con relación al dominio 2: Está relacionada con la enseñanza para el logro de los propósitos del amaestramiento de los estudiantes, involucra la orientación del proceso de la enseñanza desde un enfoque inclusivo y de multiplicidad en todas sus formas. Describe la intervención pedagógica del docente en el desarrollo de un clima propicio para el aprendizaje, el dominio de los contenidos, la motivación constante de los educandos, la ejecución de disímiles destrezas metodológicas y de valoración, así como el uso de herramientas pedagógicas oportunas. Asimismo, el Dominio 3: que es contribución en la misión de la institución relacionada a la colectividad, se refiere a la contribución en la gestión de la institución educativa o la red de escuelas desde una representación democrática para concertar a la comunidad de aprendizaje. Indirectamente, apela a la comunicación efectiva con los diferentes actores educativos, en la preparación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la cooperación al establecimiento de un clima idóneo en la institución. El Dominio 4: El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, este dominio engloba los procesos prácticos que establecen la formación y desarrollo del profesionalismo docente. Requiere una reflexión sistemática sobre su labor docente y su impacto a nivel institucional y social.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de estudio es el básico, puesto que tuvo en cuenta el marco teórico como punto de inicio para producir conocimientos nuevos, ellos explican los fenómenos y realidades de manera objetiva y las correspondencias que existen entre ellos. (Concytec 2018)

Por otro lado se menciona que el estudio es transversal y no experimental, el primero porque la aplicación del instrumento se ejecuta en un solo instante, el recojo de la información por sujeto se realiza por única vez (Hernández, Fernández, y Batista, 2016), el segundo porque no se ha transformado ni se ha maniobrado las variables de estudio, las variables se estudian tal como se presentan en el contexto y en una realidad determinante. realidad (Sánchez y Reyes, 2003)

#### **3.2. Operacionalización**

Las variables estuvieron operacionalizadas de acuerdo a la fundamentación teórica, y debido a su amplitud fueron establecidos por dimensiones (Ver anexo 2).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Cuando se trata de nombrar a un conjunto de personas con características que se igualan o se asemejan, se está refiriendo a una población determinada finito o infinito (Carrasco, 2010). Para el estudio se tuvo una población de 60 participantes a toda la población que correspondió a las docentes de las instituciones educativas públicas de la Red 04, UGEL 04 de 2020. Asimismo, se menciona por tener un número reducido la población se tuvo que trabajar con todos los docentes, razón por ello se anuncia que se tomó en cuenta el censo. (Hernández y Mendoza, 2018). (Ver anexo 2).

### 3.4. Técnica de instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, cuya técnica facilita la recaudación de información, datos de una realidad requerida. (Alan y Cortez, 2017). Asimismo, el cuestionario fue el instrumento utilizado para el recojo de información, dicho instrumentó es el medio en que el investigador hace uso para hacer que el o los participantes respondan las preguntas o reactivos que presenta el instrumento. (Sánchez y Reyes). A continuación, se presenta la ficha técnica de los instrumentos (Ver anexo 3).

Se realizó la validez del instrumentó a través de juicio de expertos, quienes calificaron el instrumento de aplicable. Al respecto, dicha valides es un informe realizada por personas que tienen trayectoria en el tema (Galicia, Valderrama y Guedel, 2017) A continuación, se presenta la tabla correspondiente de acuerdo al número de jueces: (Ver anexo 5). La confiabilidad se refiere a la consistencia y estabilidad interna cuando se replica la medición (García, 2002)

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del Alfa de Cronbach, por considerar repuestas politómicas. Para el hallazgo de la confiabilidad se realizó la prueba piloto, cuyas respuestas sirvieron para organizar una data y hallar el coeficiente de confiabilidad (Ver anexo 4).

Los resultados del coeficiente de confiabilidad del instrumento, donde se menciona que ambas herramientas de recojo de información tuvieron alta confiabilidad, razón por el cual se menciona que han alcanzado mayor confiabilidad.

### 3.5. Procedimiento:

Para la recaudación de la información, se realizó las coordinaciones correspondientes con los docentes y directivos. Se envió vía internet y WhatsApp a los participantes para que desarrollen los cuestionarios y así se recaudó la información.

### 3.6. Método de análisis de datos

Después de haber aplicado los instrumentos, se organizó una base de datos para los análisis descriptivos que ha consistido en utilizar tablas y figuras descriptivos; asimismo se ha utilizado el Rho de Spearman para la obtención del coeficiente de relación y la significancia respectiva de los resultados inferenciales que por la naturaleza del estudio resultó ser un estudio de nivel correlacional, dicho análisis se ejecutó con el Spss versión 23.

### 3.7. Aspectos éticos.

Para la redacción del trabajo de investigación se realizó dando cumplimiento a los protocolos de la escuela de post de la universidad de estudios, se hizo uso de las normas APA versión 7, Se hizo de las normas éticas de investigación para el análisis y tratamiento de la información, y sobre todo por el respeto por las autorías.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Tabla 4

*Niveles del Síndrome de Burnout en tiempos del Covid-19*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	33,3
	Moderado	29	48,3
	Alto	11	18,3
	Total	60	100,0

Los resultados de la tabla establecen los niveles del Síndrome de Burnout producto del desarrollo del Test adaptado, en ese sentido el 48,3% de los docentes tienen el

síndrome de Burnout de nivel moderado, el 33,3% tienen un síndrome de nivel bajo y el 18,3% tienen nivel alto de síndrome de Burnout.

Tabla 5

*Niveles del desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	6	10,0
	Regular	35	58,3
	Bueno	19	31,7
	Total	60	100,0

De la tabla se anuncia que el 58,3% tienen desempeño docente a un nivel regular, otros 31,7% tienen un desempeño de nivel bueno y el 10% manifiestan tener un desempeño docente de nivel malo en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Tabla 6

*Datos cruzados del síndrome de Burnout y desempeño docente*

		Desempeño docente				Total
		Malo	Regular	Bueno		
Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Bajo	Recuento	3	11	6	20
		% del total	5,0%	18,3%	10,0%	33,3%
	Moderado	Recuento	2	16	11	29
		% del total	3,3%	26,7%	18,3%	48,3%
	Alto	Recuento	1	8	2	11
		% del total	1,7%	13,3%	3,3%	18,3%
Total		Recuento	6	35	19	60
		% del total	10,0%	58,3%	31,7%	100,0%

De acuerdo a los resultados se visualiza que el Burnout es moderado con un 18,3% cuando el desempeño docente en tiempos de Covid-19 se presenta en un nivel regular; el 26,7% se presenta un nivel moderado de Burnout cuando el desempeño docente se presenta en un nivel regular; el 13,3% de los docentes presentan un nivel regular cuando el desempeño docente se presenta en un nivel regular; el 13,3% presenta un Burnout de nivel alto cuando el desempeño docente se presenta a un nivel regular; el 10% presenta un nivel bajo de Burnout cuando el desempeño docente está en un nivel bueno.

Contraste de hipótesis de estudio

H0: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño docente en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño docente en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Tabla 7

*Significancia y coeficiente de correlación de las variables*

		Síndrome de Burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,403** ,004 60

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

La tabla expresa la existencia de una correlación moderada inversa negativa del Síndrome de Burnout y desempeño docente en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada es de -,403 y una significatividad de  $0,004 < 0,01$ , por lo tanto, existe se admite la hipótesis del estudio y se contradice la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión trabajo remoto con los estudiantes en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión trabajo remoto con los estudiantes en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Tabla 8

*Significancia y coeficiente de correlación del síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes*

		Correlaciones		
			Síndrome de Burnout	Trabajo remoto con los estudiantes
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 60	-,474** ,001 60
	Trabajo remoto con los estudiantes	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,474** ,001 60	1,000 . 60

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

La tabla expresa la existencia de una correlación moderada inversa negativa del Síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada es de  $-.474$  y una significatividad de  $0,001 < 0,01$ , motivo suficiente para acceder con la hipótesis del estudio y contradecir la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2.

H0: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión implementación de acciones en el marco “Aprendo en casa” en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Ha: Existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión implementación de acciones en el marco “Aprendo en casa” escolar en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Tabla 9

*Significancia y coeficiente de correlación del síndrome de Burnout y la dimensión implementación de acciones en el marco “Aprendo en casa”*

Correlaciones			Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Implementación de acciones en el marco Aprendo en casa
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,362**
		N	60	60
	Implementación de acciones en el marco Aprendo en casa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,362**	1,000
		N	60	60

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

La tabla expresa la existencia de una correlación moderada inversa negativa del Síndrome de Burnout y Gestión de la implementación de acciones en el marco “Aprendo en casa” en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada es de  $-.362$  y una significatividad de  $0,008 < 0,01$ , motivo suficiente para admitir la hipótesis alterna y contradecir la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión gestión de la convivencia escolar en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Ha: Existe entre el Síndrome de Burnout y la dimensión gestión de la convivencia escolar en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Tabla 10

*Significancia y coeficiente de correlación del síndrome de Burnout y la gestión de la convivencia escolar*

<b>Correlaciones</b>				
			Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Gestión de la convivencia escolar
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,409**
		N	60	60
	Gestión de la convivencia escolar	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,409**	1,000
		N	60	60

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

La tabla expresa la existencia de una correlación moderada inversa negativa del Síndrome de Burnout y la gestión de la convivencia escolar en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada es de -, 409 y una significatividad de  $0,001 < 0,01$ , motivo suficiente para acceder a la hipótesis de la investigación e impugnar la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos los niveles del Síndrome de Burnout producto del desarrollo del Test adaptado, el 48,3% de los docentes tuvieron el síndrome de Burnout de nivel moderado, el 33,3% tienen un síndrome de nivel bajo y el 18,3% tienen un síndrome de Burnout nivel alto. Asimismo, los resultados descriptivos con relación al desempeño docente se establecen que dicha variable tuvo nivel regular con el 31,7%, un desempeño de nivel bueno y el 10% manifiestan tener un desempeño docente de nivel malo en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020.

Los resultados descriptivos demuestran que un buen porcentaje de docentes tienen el Burnout que sobresalta el ejercicio de las docentes, los cambios

repetimos, las rutinas diarias, los problemas de salud y sobre todo la carga laboral del trabajo remoto de los docentes han incidido para tener consecuencias de estrés extremo a las docentes de la IEI de la Red 4 de la Ugel 04 de Comas, sobre todo en el desempeño en tiempos de la pandemia por el Covid-19. Estos resultados tienen comparación con los resultados de investigación de Malander (2016), en su investigación anuncia que los docentes han ido realizando actividades a un nivel estresante que está propenso a provocar el síndrome de Burnout, asimismo el síndrome trajo como consecuencia negativa la satisfacción laboral con un cansancio emocional, y uno de las variables que conlleva es la edad donde los que tuvieron una edad menor mostraron mayor tendencia a sufrir el burnout.

Los resultados inferenciales establecen que la existencia de una correlación moderada inversa del Burnout y el ejercicio de la carrera docente en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada es de  $-0,403$  y una significatividad de  $0,004 < 0,01$ , por lo tanto, existe se acepta la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Este resultado manifiesta que a mayor síndrome Burnout, el desempeño de los docentes será de nivel bajo, es decir, el desempeño de nivel bajo que manifiestan alguna de las docentes se está debiendo a la existencia de un estrés extrema; dicho de estudio se compara con los resultados de Jiménez, Arrieta y Quinteros (2017), quienes hicieron referencia en sus conclusiones la existencia de una correlación significativa negativa entre el síndrome de Burnout y la evaluación de la ocupación docente, en otros términos los resultados revelaron que los docentes que experimentan síndrome de Burnout en menor grado obtienen calificaciones mejores en la evaluación de desempeño se observa también entre la dimensión de despersonalización y evaluación de desempeño una correlación significativamente negativa. Asimismo, los resultados se comparan con el estudio de Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) Los resultados preponderantes evidencian un análisis de la problemática de este síndrome desde diferentes perspectivas: el estrés laboral, el maestro, el estudiante y el contexto institucional. Desarrollándose de la siguiente forma: mediante el estrés laboral se explica la esencia de cómo se observa la variable uno (Síndrome de Burnout); mientras que en los tres restantes se exhibe la forma de percibir y vivir el problema el docente y sus actividades; el alumno y las implicancias de convivir con la familia y un docente que tenga el

síndrome de Burnout, y, finalmente, la institución, desde la perspectiva de cómo hace frente a la problemática acontecido en el interior del estudiante y de un maestro con estas características..

Por otro lado, de acuerdo a los resultados donde existe una correlación moderada inversa del Burnout y la ocupación docente en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa negativa moderada es de  $-0,474$  y una significatividad de  $0,001 < 0,01$ , que fue el impulso para admitir la hipótesis alterna y contradecir la hipótesis nula. El resultado mencionado hace referencia que a mayor agotamiento emocional el desempeño docente tendrá un nivel malo; los resultados se relacionan con los estudios de Santiago, Scorsolini, & Barcellos (2021) realizaron el trabajo “Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental” para ello se estableció el objetivo de generar reflexiones sobre la labor docente en el contexto de emergencia sanitaria por el COVID-19 y sus implicancias en la salud mental. El debate se centró en la educación remota, considerando las reflexiones que ha ofrecido hasta el momento la literatura científica sobre el COVID- 19 y sus probables consecuencias en la salud mental de los profesores pertenecientes a los distintos niveles de educación puesto que se considera el nivel alto de exposición que tienen para contraer padecimientos de este tipo durante la emergencia sanitaria. Asimismo, se hace la comparación con los resultados de Montoya (2020) quien en sus conclusiones manifiesta que La investigación concluyó en la existencia una correlación alta confirmándose la hipótesis y el objetivo principal de este estudio el cual se respalda en los siguientes resultados ( $r= 0,831$ ) entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los maestros en estado de aislamiento pertenecientes a la I. E. San José de Marelo.

Los resultados expresados en la existencia de una correlación moderada inversa del Síndrome de Burnout y la implementación de acciones en el marco Aprendo en casa en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa negativa moderada es de  $-0,409$  y una significatividad de  $0,001 < 0,01$ , motivo suficiente fue para admitir la hipótesis alterna y refutar la hipótesis nula. La resultante pone de manifiesto que la carga de trabajo ocasiona un estrés extremo de algunas de las docentes de las instituciones de la

Red mencionada, es decir, a mayor cara de la enfermedad la labor docente en cuanto a la dimensión del desempeño será de nivel malo. Tal como hace referencia Fernández (2016) hizo referencia que la existencia de una correspondencia entre las variables del Burnout y el desempeño docente con lo que se demostró que el coeficiente de correlación es 0,781 ubicándose en un nivel de alta correlación, lo que se traduce en la existencia de una alta y significativa relación en el nivel 0,01 (2 colas). Entre las variables variable Síndrome de Burnout y Desempeño laboral Docente se obtuvo un (Tau B de Kendall: 0,781;  $p < 0,05$ ) con un grado de significancia del 5% y un 95% en el intervalo de confianza. El mismo resultado se establece la comparación con los estudios de Salcedo, Cárdenas, Carita, & Ledesma (2020) quienes llegaron a la conclusión que los resultados obtenidos señalaron que los docentes en este contexto de pandemia se ven afectados en distintas formas por el Síndrome de Burnout el cual destaca con un 82.2%, otra dimensión que alcanza un alto porcentaje es la del cansancio emocional el 59.8%; al igual que la despersonalización con un 53.3%. En cuanto a la dimensión realización personal esta predomina un nivel alto con el 57.9%. Es inevitable notar que mediante el análisis de los resultados obtenidos en los estudios consignados se refleja la tendencia y el nivel correlacional existente entre las variables que constituyen la presente investigación.

Por otro lado, los resultados demostraron la existencia de una correlación moderada inversa del Síndrome de Burnout y la gestión de la convivencia escolar en el marco Aprendo en casa en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación fue inversa negativa y moderada que fue de -0,362 y una significatividad de  $0,008 < 0,01$ , motivo para consentir la hipótesis alterna y objetar la hipótesis nula. El mencionado resultado establece que a un grado alto de síndrome de Burnout el rol del docente en cuanto a la gestión de la convivencia escolar tendrá resultado negativos o malos. El mencionado resultado afirma se compara con los resultados de Mamaii (2017), donde manifiesta que Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva moderada donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = -0,605$ ) adicionalmente el valor de  $p = 0,006$  resulta menor al de  $\alpha = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% hipótesis nula ( $H_0$ ) lo que hace al investigador asumir la existencia de una relación significativa e indirecta entre ambas variables; es decir el nivel de Síndrome de

Burnout y el desempeño docente en la I. E. La Alborada Francesa, Comas, 2017. Asimismo los resultados del estudio de Mogollón & Rojas (2019) hace referencia en sus conclusiones que concluyeron que el síndrome de Burnout en los docentes que laboran en I. E. Nacionales del distrito de Caylloma está vinculado con las dimensiones Relaciones Personales, Calidad e Iniciativa del Desempeño; y de forma general se pudo determinar la relación inversa entre las dos variables que constituyen dicho estudio variables con el siguiente resultado ( $r_s = - 0.264$  con  $p = 0,041$ ).

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Se determina que existe una correlación moderada inversa negativa entre el síndrome de Burnout y desempeño docente en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicho coeficiente de correlación inversa moderada es de  $-,403$  y una significatividad de  $0,004 < 0,01$ , por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Segunda: Se determina que existe una correlación moderada inversa negativa entre el síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada es de  $-,474$  y una significatividad de  $0,001 < 0,01$ , motivo suficiente para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tercera: Se determina que existe una correlación moderada inversa negativa entre el síndrome de Burnout y Gestión de la implementación de acciones en el marco “Aprendo en casa” en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicho coeficiente de correlación inversa moderada es de  $-,362$  y una significatividad de  $0,008 < 0,01$ , que se decidió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Cuarta: Se determina que existe una correlación moderada inversa negativa entre el síndrome de Burnout y la gestión de la implementación de acciones en el marco “Aprendo en casa” en tiempos de Covid-19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020, dicha correlación inversa moderada fue de  $-,362$  y una

significatividad de  $0,008 < 0,01$ , motivo, donde se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda al Ministerio de educación tener planes o programas de monitoreo y asesoramiento a los directivos para hacer que sus dientes no lleguen a tener excesos con el estrés, hacer que los docentes tengan alguna posibilidad de motivación, estimulación y recuperación frente a situaciones de complejidad y difíciles que les toque vivir.

Segunda: A los especialistas de la Ugel 04, quienes realizan los monitoreos correspondientes conllevan un trabajo de acompañamiento eficiente a los docentes, que no ejecuten su trabajo hacia estrés perjudicando el desempeño del profesor, al contrario, deben ser sujetos de apoyo constante y de aliados para conllevar un desarrollo armonioso de los programas educativos en tiempos de pandemia.

Tercera: A los directivos conjuntamente con las docentes de las instituciones de nivel inicial, realizar un trabajo motivante y afinado, que la labor que ejecutan sea un trabajo por placer mas no por obligación, que los planes a ejecutar sean las más adecuadas, si necesidad de entrar a excesos.

Cuarta: A los docentes, se comunicadores de sus propias dificultades laborales, realizar autoevaluaciones referidos al estrés, ya que el síndrome de Burnout es una enfermedad muy pelagrosa que puede conllevar hasta el suicidio, comunicar siempre las dificultades que padecen y buscar ayuda profesional si es que fuera necesario para calmar su estado emocional alterado.

## REFERENCIAS

- Alan, D. y Cortes, L. (2017) *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. Recuperado de [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y Fundamentos De La investigación Científica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-Fundamentos-De-La-investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf)
- Bosqued, M. (2008). Quemados. El síndrome del burnout. *Infocoponline*. Obtenido de [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=2019](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2019)
- Buzzetti, M. (2005). *Validación de Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A. G. de Chile [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]*. UCH, Chile. Obtenido de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti\\_m/sources/buzzetti\\_m.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf)
- Cherniss, C. (1982). *Cultural trends: Political, economic, and historical roots of problem*. In: WS Paine (Ed). *Job stress and burnout*. Beverly Hills, CA: Beverly Hills: WS Paine.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W.B. Schaufeli, T. Moret-C. Maslach (eds), *Professional burnout: recent developments in theory and research*. *Hemisphere*. 135-149.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. *Instituto De Pedagogía Popular*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/143610539.pdf>
- Concytec (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. CIBERTESIS, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/614>
- Fernández, B. A. (2016). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en Educación Básica Regular, Ayacucho. 2016 [Tesis de maestría, Universidad*

- César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20231>
- Freudenberger, H. (1974). *Journal of Social Issues*, 30, 159-165. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Galicia, L.; Balderrama, J. y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>
- García, S. (2002). *La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica*. Artículo científico. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000200006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000200006&lng=es&tlng=es).
- Gillespie, D. (1980). Correlates for active and passive Burnout, types of Burnout. *Journal of Social Service Research*. Taylor & Francis online, 4(2), 1- 16. Obtenido de [https://doi.org/10.1300/J079v04n02\\_01](https://doi.org/10.1300/J079v04n02_01)
- Gil-Monte, P., & Manzano-García, G. (2015). Psychometric properties of the Spanish Burnout Inventory among staff nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22, 756-763. Obtenido de 10.1111/jpm.12255
- Gil-Monte, P., & Zúñiga-Caballero, L. (2010). Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 9(1), 169-178. Obtenido de <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.11144%2FJaveriana.upsy9-1.vfce>.
- Gil-Montea, P., Viotti, S., & Converso, D. (2017). Psychometric properties of the «Spanish Burnout Inventory» (SBI) in a sample of Italian health professionals: a gender perspective. *Liberabit*, 23(2), 153-169. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.01>
- Halbesleben, J., & Buckley, R. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.

- Hernández Fernández y Batista (2016). Metodología de investigación. Editorial Mac Graw Hill Education. Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/ Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/ Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education.
- Hidalgo, M. (2009). *Desempeño docente* (Vol. 1). Perú: AMEX SAC.
- Jarvis, M. (2002). Teacher Stress: A Critical Review of Recent Findings and Suggestions for Future Research Directions. *4* (1), 1-7. Obtenido de <http://www.isma.org.uk/stressnw/teachstress.htm>
- Jenkins, S., & Calhoun, J. (1991). *Estudio de la comunicación organizacional. Su evolución y su futuro*. México: Mc Graw - Hill.
- Jiménez, L., Arrieta, M., & Quintero, K. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenario*, 15(1). Obtenido de <https://doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120>
- Lara, A. (2012). *Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno, en el Hospital Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar, Periodo 2012.*[Tesis de Licenciatura Universidad Técnica de Loja]. RiUTPL, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/5214>
- Lodolo, V., Pecori, F., Della, M., Iossa, A., Vizzi, F., Fontani, S., . . . Pascale, A. (2004). Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession? *La medicina del lavoro*, 95(5), 339-53. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/8134432\\_Is\\_there\\_any\\_correlation\\_between\\_psychiatric\\_disease\\_and\\_the\\_teaching\\_profession](https://www.researchgate.net/publication/8134432_Is_there_any_correlation_between_psychiatric_disease_and_the_teaching_profession)
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo versión On-line ISSN 0718-2449*, 18(57). Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000300177](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177)

- Mamani, R. (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño docente, en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Digital Institucional UCV, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12552>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. ((1979).). Policías quemados y sus familias. *Psychology Today*, 12(12), 59-62. .
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). The truth about burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It. *Jossey Bass*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1016%2FB978-0-12-800951-2.00044-3>
- Matos, L. (2005). *School culture, teachers' and students' achievement goals as communicating vessels. A study in Peruvian secondary schools. [Tesis doctoral no publicada, Universidad de Lovaina]*. Bélgica. Obtenido de <https://doi.org/10.26439/persona2006.n009.901>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Navarrete . Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062. *El Peruano*. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>
- Mogollon, J., & Rojas, A. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de I.E nacionales del distrito de Caylloma [Tesis de licenciatura, UNSA]*. Repositorio Institucional UNSA, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10591>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación de Desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Santa Fe de Bogotá.

- Montoya, A. P. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelló - La Molina, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional Digital UCV, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53585>
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y aprendizaje : la mediación constructivista*. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván. Obtenido de <https://isbn.cloud/9789972716171/ensenanza-y-aprendizaje-la-mediacion-constructivista/>
- Perlman, B., & Hartman, E. (1982). Burnout : Sumary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305. Obtenido de <https://doi.org/10.1177%2F001872678203500402>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de RAE: <https://dle.rae.es>
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias. 148.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH/versión Online ISSN 2448-8550*, 8(14). Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)
- Rodríguez, R., & Rivas, S. d. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 1. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Salanova, M., Martínez, M., & Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Pearson, Prentice-Hall, Madrid. Obtenido de [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2005\\_Salanova-Mart%C3%ADnez-Lorente.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Lorente.pdf)
- Salas, D. (2010). *Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” docentes de la UGEL N°.7 [Tesis de maestría, UNMSM]*. Universidad

Nacional de San Marcos, Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323341537.pdf>

Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L., & Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1(3), 44 - 56. Obtenido de <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>

Sánchez, H. & Reyes, C. (2003). *Metodología y diseños en la investigación científica: aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales*. Lima: INIDE

Santiago, B., Scorsolini, F., & Barcellos, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3). Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000200008&script=sci\\_arttext&tIng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962020000200008&script=sci_arttext&tIng=en)

Tonon, G. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una Mirada del Síndrome de Burnout* (2º ed.). Córdoba, Argentina. Obtenido de <https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>

Valdés, H. (2004). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Central de Ciencias Pedagógicas*. Obtenido de [http://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)

Vega-Feijoó, P., Garcia-Herrera, D., Ochoa-Encalada, S., & Erazo-Álvarez, J. (2020). Síndrome de Burnout. Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740>

## **ANEXOS**

ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																								
<p>¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020?</p> <p><b>Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la implementación de las acciones en el marco de Aprendo Casa en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020.</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe el síndrome de Burnout y la implementación de las acciones en el marco de Aprendo Casa en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020</p> <p>Determinar la relación que existe el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020</p>	<p>Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020.</p> <p><b>Específicos</b> Existe relación entre el síndrome de Burnout y el trabajo remoto con los estudiantes en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020</p> <p>Existe relación entre el síndrome de Burnout y la implementación de las acciones en el marco de Aprendo Casa en tiempos del Covid-19 en el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020</p> <p>Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos del Covid-19 en</p>	<p>Variable: Síndrome de Burnout</p> <table border="1" data-bbox="1211 507 2047 1114"> <thead> <tr> <th data-bbox="1211 507 1435 576">Dimensiones</th> <th data-bbox="1442 507 1637 576">Indicadores</th> <th data-bbox="1644 507 1771 576">Ítems</th> <th data-bbox="1778 507 1906 576">Escala de medición</th> <th data-bbox="1912 507 2047 576">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1211 580 1435 767">Agotamiento emocional</td> <td data-bbox="1442 580 1637 767"></td> <td data-bbox="1644 580 1771 767">1, 2, 3, 6, 13, 14, 16, 20</td> <td data-bbox="1778 580 1906 767">Escala de medición adaptada politómica y ordinal</td> <td data-bbox="1912 580 2047 767">Bajo (22-51)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1211 772 1435 975">Despersonalización</td> <td data-bbox="1442 772 1637 975"></td> <td data-bbox="1644 772 1771 975">5, 10, 11, 15, 22</td> <td data-bbox="1778 772 1906 975">Siempre Casi siempre A veces</td> <td data-bbox="1912 772 2047 975">Moderado (52-81) Alto (82-110)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1211 979 1435 1114">Realización personal</td> <td data-bbox="1442 979 1637 1114">Negociación Conciliación Mediación</td> <td data-bbox="1644 979 1771 1114">4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 20</td> <td data-bbox="1778 979 1906 1114">Casi nunca Nunca</td> <td data-bbox="1912 979 2047 1114"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable Desempeño Docente:</p>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Agotamiento emocional		1, 2, 3, 6, 13, 14, 16, 20	Escala de medición adaptada politómica y ordinal	Bajo (22-51)	Despersonalización		5, 10, 11, 15, 22	Siempre Casi siempre A veces	Moderado (52-81) Alto (82-110)	Realización personal	Negociación Conciliación Mediación	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 20	Casi nunca Nunca	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																							
Agotamiento emocional		1, 2, 3, 6, 13, 14, 16, 20	Escala de medición adaptada politómica y ordinal	Bajo (22-51)																							
Despersonalización		5, 10, 11, 15, 22	Siempre Casi siempre A veces	Moderado (52-81) Alto (82-110)																							
Realización personal	Negociación Conciliación Mediación	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 20	Casi nunca Nunca																								

		el Nivel Inicial, Red 4, Ugel 04, 2020	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
					1-5		
			Trabajo remoto con los estudiantes			Escala politómica	
						Siempre	
					6-15	Casi siempre	Malo (19-44)
			Implementación de acciones en el marco de aprendo en casa			A veces	Regular (45-70)
						Casi nunca	Bueno (71-95)
					16-19	Nunca	
			Gestión de la convivencia escolar				

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

### Operacionalización del Síndrome de Burnout

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Se refiere al ritmo acelerado de vida, las elevadas expectativas en el trabajo, así como la preocupación para mantenerlo, propiciarían la aparición y desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas planteándose así sus orígenes los cuales serán desarrollados con mayor ampliación en los siguientes apartados (Salanova, Martínez, & Llorens, 2005)	<b>La variable del síndrome de Burnout se muestra en función a tres dimensiones para su medición: Agotamiento emocional, despersonalización, la realización personal</b>	Agotamiento emocional		1,2,3,6,13,14,16,20	Escala de medición adaptada politómica y ordinal	
				5,10,11,15,22	Siempre	Bajo (22-51)
		Despersonalización		Casi siempre	Moderado (52-81)	
				A veces	Alto (82-110)	
		Casi nunca				
				4,7,9,12,17,18,19,20	Nunca	

Tabla 2

### *Variable operacionalizada del programa convivencia-disciplina escolar*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Es la capacidad del profesor para realizar labores, compromisos y obligaciones vinculadas a su cargo y el rol profesional que reclama su puesto de trabajo. En este mismo documento se identificó tres requisitos: el primero, un actuar observable, susceptible de descripción y/o medición; el segundo, sentido de responsabilidad, concerniente al rol general de su profesión y, por último, alcance de resultados, en relación con los objetivos previstos.	<b>La variable desempeño docente en tiempos de Covid-19, se estableció según algunas funciones básicas que se nombró como</b>	Trabajo remoto con los estudiantes		1-5	Escala politómica	
				6-15	Siempre	Malo (19-44)
		Implementación de acciones en el marco de aprendo en casa		Casi siempre	Regular (45-70)	
				A veces	Bueno (71-95)	
		Casi nunca				
				16-19	Nunca	
		<b>Gestión de la convivencia escolar</b>				

### *Sujetos de la población Censal*

I.E.I	Nro de docentes
I.E.I. 382	08
I.E.I 333	10
I.E.I 323	13
I.E.I 343	08
I.E.I 332	08
I.E.I Modulo Santa Rosa	13
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>

Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos:

Nombre: Test para medir el Burnout

Objetivo: Medir la intensidad con la que padece el Burnout

Administración: Docentes de I.E.I de la Red 04 Comas.

Campo laboral: Educación.

Administración: Uno solo – grupal

Tiempo de aplicación: de 10-15 minutos

Nº de reactivos: 22

Escalas de respuestas: Adaptado, 5 alternativas.

Denominación del instrumento 2: Herramienta para medir el nivel el liderazgo de los estudiantes

Autor : Teófila Miraval Carrillo

procedencia: : Lima, 2020

Objetivo: : Medir el desempeño de los docentes en tiempos de Covid

Administración : individual

Duración: : 15 minutos aproximadamente

Nº de ítems : 19 preguntas

Escala : Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Tabla 3

*Validez de contenido según los expertos*

Experto	Resultado
Evaluador 1	Puede ser aplicado
Evaluador 2	Puede ser aplicado
Evaluador 3	Puede ser aplicado

Tabla 4

*Resultados de la confiabilidad del cuestionario*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Test del Burnout	0,966	21
Desempeño docente en tiempos de Covid-19	0,870	20

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID

**Presentación:** Señores docentes se les presenta la siguiente herramienta para la medición del desempeño de la labor docente en el marco de la estrategia aprendo en casa.

**Instrucciones:** Marcar con un aspa (X) cada respuesta según sea su caso, favor de marcar todas las respuestas

Escalas Valorativa: Ordinal	Símbolo	Puntaje
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE COVID						
		ESCALAS/VALORES				
PREGUNTAS		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
Nro	<b>TRABAJO REMOTO CON LOS ESTUDIANTES</b>					
01	¿Cuenta con una computadora de escritorio o laptop con acceso continuo a internet?					
02	¿Cuenta con el directorio actualizado de los padres de familia?					
03	¿Cuenta con el directorio de sus estudiantes actualizado?					
04	¿Ha establecido el medio de comunicación, para la coordinación y acompañamiento del trabajo remoto con los PFFF y/o estudiantes de la sección y grado a su cargo?					
05	¿Usan los medios de comunicación que facilita el MED para llegar a los estudiantes que participan de la estrategia "APRENDO EN CASA"?					
<b>IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN EL MARCO "APRENDO EN CASA"</b>						
06	¿Ha brindado información a los padres de familia y/o estudiantes de la IE sobre la estrategia "Aprendo en Casa"?					
07	¿Cuál fue el propósito de aprendizaje de la actividad (sesión de aprendizaje) desarrollada?					
08	¿Comunica la evidencia (producciones y/o actuaciones) a los estudiantes al inicio de la actividad?					
09	¿Comunica el criterio de evaluación a los estudiantes al inicio de la actividad?					
10	¿Realiza la adecuación o adaptación de las actividades? (Nombrar las actividades que hayas adaptado)					

11	¿Realiza la retroalimentación continua a los estudiantes y menciona cómo lo realiza?					
12	¿Utiliza materiales complementarios en el desarrollo de la actividad? (Nombra los materiales complementarios que se haya generado)					
13	¿Utiliza los cuadernos de trabajo en el desarrollo de la actividad, haciendo mención el área y la página desarrollada?					
14	¿Presenta el Plan de Trabajo remoto en el primer día hábil del mes; en concordancia a la estrategia "Aprendo en Casa" por los diferentes medios?					
15	¿Cumple con informar el último día hábil del mes el informe de trabajo remoto?					
<b>GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR</b>						
16	¿Ha elaborado normas de convivencia para el trabajo remoto que flexibilice el desarrollo de las actividades de aprendizajes remoto?					
17	¿Ha identificado algunas situaciones que considere de riesgo respecto al bienestar socioemocional de los estudiantes?					
18	¿Ha identificado algún caso de acoso escolar, y ha realizado acciones inmediatas como informar a la dirección y/o UGEL?					
19	¿Ha identificado algún tipo de violencia contra los estudiantes en el hogar y ha tomado medidas asertivas?					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN TIEMPOS DE COVID-19, AÑO 2020.

### PARTE II: DATOS GENERALES DEL INFORMANTE A EVALUAR:

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: (M) (F)

*Estimado (a) Docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información relacionada al Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en tiempo de Covid-19; la información que nos proporcione será fundamental y válida con fines de estudio y será tratado de manera confidencial, se le agradece por su gentil apoyo y colaboración.*

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

### ESCALA DE VALORACIÓN

<b>ESCALA (ADAPTADO)</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>VALORACIÓN</b>
SIEMPRE	S	5
CASI SIEMPRE	CS	4
ALGUNAS VECES	AV	3
CASI NUNCA	CN	2
NUNCA	N	1
<b>SUB ESCALA</b>		
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1,2,3,6,8,13,14,16,20	NRO DE ÍTEMS=9
DESPERSONALIZACIÓN	5,10,11,15,22	NRO DE ÍTEMS=5
REALIZACIÓN PERSONAL	4,7,9,12,17,18,19,21	NRO DE ÍTEMS=8

Nº	VARIABLE: SÍNDROME DE BURNOUT	S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a).					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).					
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que atender en estos tiempos de Covid-19.					
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales en estos tiempos de Covid 19.					

6	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa.					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
8	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto					
10	Siento que me he hecho más duro con mis estudiantes en estos tiempos de Covid-19.					
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo.					
12	Me siento con mucha energía con el trabajo en tiempos de Covid 19.					
13	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.					
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes					
16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.					
17	Siento que puedo crear un con facilidad un clima agradable con mis colegas y estudiantes.					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.					
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19..					
21	En mi trabajo remoto, los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.					
22	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas					

Anexo 4. Data de la investigación.

Base de datos del síndrome de Burnout																						
sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2
2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2
3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	2
4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	2
5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	2
6	3	1	3	2	1	3	3	3	3	1	1	3	2	4	1	3	4	4	3	3	5	1
7	2	1	2	4	1	1	4	1	5	1	1	4	1	3	1	1	5	5	5	1	5	1
8	3	2	3	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	4	1	4	2	4	4	3	4	1
9	3	1	1	5	1	3	5	3	4	1	1	3	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3
10	3	1	2	4	1	3	4	3	5	1	1	4	1	3	1	2	5	5	5	2	4	1
11	3	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	5	1	4	1	2	5	5	5	2	5	1
12	3	1	1	5	1	1	4	1	5	1	1	5	1	3	5	2	5	5	5	2	4	1
13	3	3	2	5	2	2	2	4	3	5	4	2	4	3	1	1	5	5	5	2	3	1
14	3	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	5	1	4	1	2	5	5	5	2	5	1
15	2	1	1	5	3	3	5	2	5	2	2	5	1	2	2	2	5	5	5	4	5	1
16	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	1	4	1	2	1	1	5	5	5	1	5	1
17	3	2	2	4	2	3	4	3	5	2	2	3	2	5	2	3	4	5	5	2	3	2
18	3	2	3	5	1	3	5	3	5	1	1	5	1	3	1	3	5	5	5	3	5	1
19	3	3	4	4	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	5	3	5	3	3	1
20	1	1	2	4	1	1	3	1	4	4	1	4	2	2	1	3	4	4	5	2	2	1
21	3	1	1	3	1	3	4	2	4	3	1	4	2	3	1	3	4	4	4	2	4	1
22	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
23	4	1	5	4	1	4	3	4	4	1	4	1	3	4	1	4	4	3	3	2	3	1
24	2	1	2	4	1	2	4	2	4	1	1	5	1	2	1	2	5	5	5	1	4	1
25	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2
26	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	5	5	3	3	3	1
27	5	3	3	4	2	3	4	4	4	1	1	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	1
28	4	1	1	5	1	3	4	4	5	1	1	3	1	5	1	4	5	4	5	3	4	1
29	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
30	5	3	2	3	1	3	5	2	5	1	3	4	2	5	1	3	5	4	5	3	3	2
31	3	2	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2
32	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	5	1	3	1	1	5	5	5	3	3	1
33	3	1	1	5	1	3	5	1	5	1	1	4	1	5	1	1	5	5	5	2	5	1
34	3	1	1	4	1	3	4	3	4	1	1	3	1	5	1	3	4	4	5	3	3	1
35	1	3	1	2	1	1	5	1	5	1	1	5	3	5	1	1	4	4	4	1	5	2
36	1	3	1	2	1	1	5	1	5	1	1	5	3	5	1	1	4	4	4	1	5	2
37	2	1	3	5	1	2	3	1	5	1	1	3	3	3	1	2	5	5	4	2	3	1
38	3	2	2	5	1	2	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	4	4	1	4	1
39	3	1	1	3	1	3	4	2	4	3	1	4	2	3	1	3	4	4	4	2	4	1
40	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	5	5	1	5	1
41	2	1	2	4	1	2	5	2	5	2	1	4	1	3	1	3	5	4	5	3	5	1
42	3	2	2	5	1	2	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	4	4	4	1	4	1
43	3	3	1	4	1	4	4	1	5	1	1	4	4	4	1	3	5	5	3	4	5	1
44	3	2	3	4	2	2	4	2	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1
45	5	1	3	5	1	3	5	3	5	1	3	4	1	5	1	3	5	4	4	1	5	1
46	4	4	4	4	1	4	4	5	4	1	1	3	4	5	1	4	4	3	4	5	5	1
47	5	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	2	1	5	1	4	4	1	4	2	4	1
48	3	2	3	4	2	2	4	2	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1
49	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	4	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
50	3	3	1	3	2	1	5	1	3	1	3	3	3	5	1	1	5	5	5	1	5	1
51	2	1	2	4	1	2	5	2	2	1	4	1	1	3	1	3	5	4	5	3	5	1
52	3	2	3	4	2	3	4	3	5	2	1	4	2	5	2	3	4	4	4	3	4	1
53	3	1	1	5	5	1	4	5	1	1	1	4	1	2	1	1	4	5	5	4	5	1
54	3	2	1	5	1	2	4	3	5	1	5	4	1	4	1	1	5	5	5	4	5	1
55	3	2	1	5	5	4	2	4	2	1	1	4	1	2	1	1	5	5	5	4	5	1
56	2	2	1	5	2	2	5	2	4	1	1	4	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1
57	1	1	2	5	1	1	5	4	5	1	1	5	1	4	1	1	5	5	4	4	5	1
58	4	4	4	4	1	4	4	5	4	1	1	3	4	5	1	4	4	3	4	5	5	1
59	3	2	3	3	1	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	1
60	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	5	3	5	3	3	1

		Base de datos de la variable desempeño docente																	
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
2	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3
4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	1	1
6	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	1	1
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1
8	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	1	1
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	1	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	2
18	4	4	5	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1
19	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	1	1
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	1	1
21	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	1	3
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4
24	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1
25	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
27	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1
30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	1	1
31	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	1
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1
33	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1
34	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	1	1
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	1	1
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	1	1
37	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1
38	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1
39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	1	3
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2
41	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	1	2
42	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	1	1
46	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	1	5	1	1	1	1
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	2	2	2
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
50	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	1
51	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	1	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	1	1
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
54	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	1	1
55	5	1	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3
56	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	1
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	1
58	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	1	1
60	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	1	1

Base de datos de la fiabilidad del síndrome de Burnout

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
4	4	5	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5	5	5	1	1
4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,908	22

## Base de datos de la fiabilidad de variable desempeño docente

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	1	4	4	4	4	1	4	5	4
4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	4	5	4	5	5
4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	19

Anexo 5. Certificado de la aplicabilidad del instrumento por juicios de expertos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT**

Nro.	Reactivos	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a).	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que atender en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales en estos tiempos de Covid 19.	X		X		X		
6	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
8	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto	X		X		X		
10	Siento que me he hecho más duro con mis estudiantes en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía con el trabajo en tiempos de Covid 19.	X		X		X		
13	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.	X		X		X		
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	X		X		X		

16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	X		X		X		
17	Siento que puedo crear un clima agradable con mis colegas y estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento estimulado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	X		X		X		
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19..	X		X		X		
21	En mi trabajo remoto, los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	X		X		X		
22	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) Es aplicable**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr:** Menacho Rivera Alejandro Sabino

**DNI:** 32403439

**Especialidad del validador:** Licenciado en Educación, Magister en educación, Doctor en educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**Lima, 18 de febrero del 2021**



.....  
Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT**

Nro.	Reactivos	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a).	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que atender en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales en estos tiempos de Covid 19.	X		X		X		
6	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
8	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto	X		X		X		
10	Siento que me he hecho más duro con mis estudiantes en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía con el trabajo en tiempos de Covid 19.	X		X		X		
13	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.	X		X		X		
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	X		X		X		
16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	X		X		X		
17	Siento que puedo crear un con facilidad un clima agradable	X		X		X		

	con mis colegas y estudiantes.						
18	Me siento estimulado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	X		X		X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	X		X		X	
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19..	X		X		X	
21	En mi trabajo remoto, los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	X		X		X	
22	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem:** La cantidad de ítems es suficiente, en conclusión, es aceptable la aplicación del cuestionario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr:** Fredy Ochoa Totaje

**DNI:** 07015123

**Especialidad del validador:** Doctor en educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**Lima, 18 de febrero del 2021**



.....  
Dr. OCHOA TATAJE FREDY

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT**

Nro.	Reactivos	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	NO	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a).	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que atender en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales en estos tiempos de Covid 19.	X		X		X		
6	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
8	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto	X		X		X		
10	Siento que me he hecho más duro con mis estudiantes en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía con el trabajo en tiempos de Covid 19.	X		X		X		
13	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.	X		X		X		
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	X		X		X		
16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	X		X		X		
17	Siento que puedo crear un con facilidad un clima agradable	X		X		X		

	con mis colegas y estudiantes.						
18	Me siento estimulado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	X		X		X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	X		X		X	
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19..	X		X		X	
21	En mi trabajo remoto, los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	X		X		X	
22	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X	

**Observaciones: Hay suficiencia y es aplicable**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Heredia Llatas Flor Delicia

**DNI:** 41365424

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración, Magister en educación.

**Lima, 16 de noviembre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nro.	Dimensión / Indicador	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: TRABAJO REMOTO CON LOS ESTUDIANTES</b>								
1	¿Cuenta con una computadora de escritorio o laptop con acceso continuo a internet?	X		X		X		
2	¿Cuenta con el directorio actualizado de los padres de familia?	X		X		X		
3	¿Cuenta con el directorio de sus estudiantes actualizado?	X		X		X		
4	¿Ha establecido el medio de comunicación, para la coordinación y acompañamiento del trabajo remoto con los PFFF y/o estudiantes de la sección y grado a su cargo?	X		X		X		
5	¿Usan los medios de comunicación que facilita el MED para llegar a los estudiantes que participan de la estrategia "APRENDO EN CASA"?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN EL MARCO "APRENDO EN CASA"</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	
6	¿Ha brindado información a los padres de familia y/o estudiantes de la IE sobre la estrategia "Aprendo en Casa"?	X		X		X		
7	¿Cuál fue el propósito de aprendizaje de la actividad (sesión de aprendizaje) desarrollada?	X		X		X		
8	¿Comunica la evidencia (producciones y/o actuaciones) a los estudiantes al inicio de la actividad?	X		X		X		
9	¿Comunica el criterio de evaluación a los estudiantes al inicio de la actividad?	X		X		X		
10	¿Realiza la adecuación o adaptación de las actividades? (Nombrar las actividades que hayas adaptado)	X		X		X		
11	¿Realiza la retroalimentación continua a los estudiantes y menciona cómo lo realiza?	X		X		X		
12	¿Utiliza materiales complementarios en el desarrollo de la actividad? (Nombrar los materiales complementarios que se haya generado)							
13	¿Utiliza los cuadernos de trabajo en el desarrollo de la actividad, haciendo mención el área y la página desarrollada?	X		X		X		

14	¿Presenta el Plan de Trabajo remoto en el primer día hábil del mes; en concordancia a la estrategia “Aprendo en Casa” por los diferentes medios?	X		X		X	
15	¿Cumple con informar el último día hábil del mes el informe de trabajo remoto?	X		X		X	
<b>GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.</b>							
16	¿Ha elaborado normas de convivencia para el trabajo remoto que flexibilice el desarrollo de las actividades de aprendizajes remoto?	X		X		X	
17	¿Ha identificado algunas situaciones que considere de riesgo respecto al bienestar socioemocional de los estudiantes?	X		X		X	
18	¿Ha identificado algún caso de acoso escolar, y ha realizado acciones inmediatas como informar a la dirección y/o UGEL?	X		X		X	
19	¿Ha identificado algún tipo de violencia contra los estudiantes en el hogar y ha tomado medidas asertivas?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem:** La cantidad de ítems es suficiente, en conclusión, es aceptable la aplicación del cuestionario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr:** Menacho Rivera Alejandro Sabino

**DNI:** 32403439

**Especialidad del validador:** Licenciado en Educación, Magister en educación, Doctor en educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**Lima, 18 de febrero del 2021**



.....  
Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nro.	Dimensión / Indicador	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: TRABAJO REMOTO CON LOS ESTUDIANTES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Cuenta con una computadora de escritorio o laptop con acceso continuo a internet?	X		X		X		
2	¿Cuenta con el directorio actualizado de los padres de familia?	X		X		X		
3	¿Cuenta con el directorio de sus estudiantes actualizado?	X		X		X		
4	¿Ha establecido el medio de comunicación, para la coordinación y acompañamiento del trabajo remoto con los PFFF y/o estudiantes de la sección y grado a su cargo?	X		X		X		
5	¿Usan los medios de comunicación que facilita el MED para llegar a los estudiantes que participan de la estrategia "APRENDO EN CASA"?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN EL MARCO "APRENDO EN CASA"</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	<b>Si</b>	
6	¿Ha brindado información a los padres de familia y/o estudiantes de la IE sobre la estrategia "Aprendo en Casa"?	X		X		X		
7	¿Cuál fue el propósito de aprendizaje de la actividad (sesión de aprendizaje) desarrollada?	X		X		X		
8	¿Comunica la evidencia (producciones y/o actuaciones) a los estudiantes al inicio de la actividad?	X		X		X		
9	¿Comunica el criterio de evaluación a los estudiantes al inicio de la actividad?	X		X		X		
10	¿Realiza la adecuación o adaptación de las actividades? (Nombrar las actividades que hayas adaptado)	X		X		X		
11	¿Realiza la retroalimentación continua a los estudiantes y menciona cómo lo realiza?	X		X		X		
12	¿Utiliza materiales complementarios en el desarrollo de la actividad? (Nombrar los materiales complementarios que se haya generado)							
13	¿Utiliza los cuadernos de trabajo en el desarrollo de la actividad, haciendo mención el área y la página desarrollada?	X		X		X		

14	¿Presenta el Plan de Trabajo remoto en el primer día hábil del mes; en concordancia a la estrategia “Aprendo en Casa” por los diferentes medios?	X		X		X	
15	¿Cumple con informar el último día hábil del mes el informe de trabajo remoto?	X		X		X	
<b>GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.</b>							
16	¿Ha elaborado normas de convivencia para el trabajo remoto que flexibilice el desarrollo de las actividades de aprendizajes remoto?	X		X		X	
17	¿Ha identificado algunas situaciones que considere de riesgo respecto al bienestar socioemocional de los estudiantes?	X		X		X	
18	¿Ha identificado algún caso de acoso escolar, y ha realizado acciones inmediatas como informar a la dirección y/o UGEL?	X		X		X	
19	¿Ha identificado algún tipo de violencia contra los estudiantes en el hogar y ha tomado medidas asertivas?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem:** La cantidad de ítems es suficiente, en conclusión, es aceptable la aplicación del cuestionario.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr:** Fredy Ochoa Totaje

**DNI:** 07015123

**Especialidad del validador:** Doctor en educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

**Lima, 18 de febrero del 2021**

.....  
Dr. OCHOA TATAJE FREDY

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nro.	Dimensión / Indicador	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: TRABAJO REMOTO CON LOS ESTUDIANTES</b>								
1	¿Cuenta con una computadora de escritorio o laptop con acceso continuo a internet?	X		X		X		
2	¿Cuenta con el directorio actualizado de los padres de familia?	X		X		X		
3	¿Cuenta con el directorio de sus estudiantes actualizado?	X		X		X		
4	¿Ha establecido el medio de comunicación, para la coordinación y acompañamiento del trabajo remoto con los PPF y/o estudiantes de la sección y grado a su cargo?	X		X		X		
5	¿Usan los medios de comunicación que facilita el MED para llegar a los estudiantes que participan de la estrategia "APRENDO EN CASA"?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES EN EL MARCO "APRENDO EN CASA"</b>								
6	¿Ha brindado información a los padres de familia y/o estudiantes de la IE sobre la estrategia "Aprendo en Casa"?	X		X		X		
7	¿Cuál fue el propósito de aprendizaje de la actividad (sesión de aprendizaje) desarrollada?	X		X		X		
8	¿Comunica la evidencia (producciones y/o actuaciones) a los estudiantes al inicio de la actividad?	X		X		X		
9	¿Comunica el criterio de evaluación a los estudiantes al inicio de la actividad?	X		X		X		
10	¿Realiza la adecuación o adaptación de las actividades? (Nombrar las actividades que hayas adaptado)	X		X		X		
11	¿Realiza la retroalimentación continua a los estudiantes y menciona cómo lo realiza?	X		X		X		
12	¿Utiliza materiales complementarios en el desarrollo de la actividad? (Nombrar los materiales complementarios que se haya generado)							
13	¿Utiliza los cuadernos de trabajo en el desarrollo de la	X		X		X		

	actividad, haciendo mención el área y la página desarrollada?						
14	¿Presenta el Plan de Trabajo remoto en el primer día hábil del mes; en concordancia a la estrategia "Aprendo en Casa" por los diferentes medios?	X		X		X	
15	¿Cumple con informar el último día hábil del mes el informe de trabajo remoto?	X		X		X	
<b>GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR.</b>							
16	¿Ha elaborado normas de convivencia para el trabajo remoto que flexibilice el desarrollo de las actividades de aprendizajes remoto?	X		X		X	
17	¿Ha identificado algunas situaciones que considere de riesgo respecto al bienestar socioemocional de los estudiantes?	X		X		X	
18	¿Ha identificado algún caso de acoso escolar, y ha realizado acciones inmediatas como informar a la dirección y/o UGEL?	X		X		X	
19	¿Ha identificado algún tipo de violencia contra los estudiantes en el hogar y ha tomado medidas asertivas?	X		X		X	

**Observaciones: Hay suficiencia y es aplicable**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Heredia Llatas Flor Delicia

**DNI:** 41365424

**Especialidad del validador:** Licenciado en Administración, Magister en educación.

**Lima, 16 de noviembre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



**MG. HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA**