

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO
ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR**



***SÍNDROME DE BURNOUT Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO PEDAGÓGICO
EN DOCENTES EN CONTEXTO VIRTUAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE SAN JERÓNIMO DE CUSCO -2021***

TESIS

Presentado por:

Br. Edith Hanco Huamani

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR**

ASESOR:

Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza

CUSCO – Perú

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi amada familia que me acompaño en el proceso de conseguir este anhelo.

A mi querido esposo Napoleón, por el amor que me das, por acompañarme y apoyarme en esta parte de mi vida.

A mis queridos hijos Sorem y Alba que son el motor, mi orgullo y la razón para seguir siempre adelante, sobre todo porque son mi gran felicidad.

A ustedes queridos padres Juana y Santiago, amorosos guerreros incondicionales a quienes debo todo lo que soy y me siento orgullosa de ser su hija.

A mis hermanos queridos Cleofe, Gina, Liliana, Ruth, Edder, Lucy por el ejemplo, ánimo y consejos que siempre me dan.

Agradecimiento

Agradezco al altísimo por permitirme la vida, guiarme y acompañarme a lo largo de mi paso por este mundo.

A esta gran casa de estudios San Antonio Abad del Cusco, especialmente a la Escuela Profesional de Educación, por acogerme durante el tiempo de mi formación de pre y posgrado.

Especialmente Al Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza, quien me asesoró, guio y siempre acompañó durante el desarrollo de todo el trabajo, gracias por el ánimo, consejos y por su disposición que siempre me brindó.

A mis maestros, que me inculcaron y me transmitieron todos sus conocimientos y por la guía que siempre me brindaron, en las clases de posgrado, y que son grandes ejemplos a seguir.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Lista de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	5
a. Problema general	5
b. Problemas específicos.....	5
1.3. Justificación de la investigación.....	6
1.4. Objetivos de la investigación	8
a. Objetivo general.....	8
b. Objetivos específicos.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	9
2.1. Bases teóricas	9
2.1.1. Síndrome de Burnout.....	9

2.2. Marco conceptual	34
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación	36
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1. Hipótesis	40
a. Hipótesis general	40
b. Hipótesis específicas	40
3.2. Identificación de variables e indicadores	41
3.3. Operacionalización de variables	42
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	43
4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica	43
4.2. Tipo y nivel de investigación	43
4.2.1. Tipo de estudio	43
4.2.2. Diseño de investigación	43
4.2.3. Nivel de estudio	44
4.2.4. Paradigma de investigación	44
4.3. Unidad de análisis	45
4.4. Población de estudio	45
4.5. Tamaño de muestra	45
4.6. Técnicas de selección de muestra	46
4.7. Técnicas de recolección de información	46
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	47

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	48
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados ...	49
5.1.1. Descripción	49
5.1.2. Resultados por variables de estudio	49
5.1.3. Resultados de la variable desempeño pedagógico	55
5.2. Pruebas de hipótesis.....	65
5.2.1. Prueba de hipótesis general	65
5.2.2. Prueba de hipótesis específica	66
5.3. Presentación de resultados	71
5.4. Discusión	73
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	86
a. Matriz de consistencia	87
b. Instrumentos de recolección de información.....	89
c. Medios de verificación	96
d. Otros.....	99

Lista de tablas

Tabla 1 Dominios y competencias	31
Tabla 2 Tamaño de la población.....	46
Tabla 3 Inventario de Burnout de Maslach.....	50
Tabla 4 Dimensión Cansancio emocional.....	51
Tabla 5 Dimensión despersonalización	53
Tabla 6 Dimensión realización personal	54
Tabla 7 Desempeño pedagógico	56
Tabla 8 Capacidad profesional	57
Tabla 9 Responsabilidad social	58
Tabla 10 Formación de estudiantes.....	59
Tabla 11 Promover aprendizaje	60
Tabla 12 Personalidad	62
Tabla 13 Inventario de burnout de Maslach.....	63
Tabla 14 Desempeño del trabajo pedagógico.....	64
Tabla 15 Relación entre el Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual	65
Tabla 16 Correlación entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico.....	66
Tabla 17 Correlación entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico.....	68
Tabla 18 Correlación entre la realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico.....	70

Índice de figuras

Figura 1 Inventario de Bournout de Maslach.....	50
Figura 2 Dimensión Cansancio emocional	52
Figura 3 Despersonalización	53
Figura 4 Realización personal	54
Figura 5 Desempeño pedagógico	56
Figura 6 Capacidad profesional.....	57
Figura 7 Responsabilidad social.....	58
Figura 8 Formación de estudiantes	59
Figura 9 Promover aprendizaje	61
Figura 10 Dimensión personalidad.....	62
Figura 11 Nivel del Inventario de burnout de Maslach	63
Figura 12 Desempeño del trabajo pedagógico.....	64
Figura 13 Diagrama de dispersión del Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual.....	66
Figura 14 Diagrama de dispersión de cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico	68
Figura 15 Correlación entre la realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico.....	69
Figura 16 Diagrama de dispersión de realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico	71

RESUMEN

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño de trabajo pedagógico en docentes en el contexto virtual de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021. Asimismo, corresponde al diseño no experimental, se aplicó el método hipotético deductivo, el nivel es correlacional - descriptiva con un enfoque cuantitativo, cuya muestra estuvo conformada por 71 docentes y 5 directivos. Como instrumento se aplicó el inventario de Burnout de Maslach y la encuesta de evaluación de desempeño. Las tablas y gráficos fueron realizadas mediante el software SPSS Versión 25. Entre los principales resultados, la variable síndrome de burnout presenta el nivel alto en una proporción del 47.4%, el 43.4% un nivel medio y un 9.2% un nivel bajo. Sobre la variable desempeño del trabajo pedagógico, el 17.1% (13) de la muestra presenta un nivel alto, mientras el 64.5% (49) un nivel medio y un 18.4% (14) nivel bajo; se arriba a la conclusión: existe correlación entre las variables con un coeficiente $Rho=-.649$ y un $p\text{-valor}=0.00$.

Palabras claves: Burnout, desempeño laboral, docente, educación, estrés.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between burnout syndrome and the level of performance of pedagogical work in teachers in the virtual context of the educational institution Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021. Likewise, it corresponds to the design not Experimental, the hypothetical deductive method was applied, the level is correlational - descriptive with a quantitative approach, whose sample consisted of 71 teachers and 5 managers. As an instrument, the Maslach Burnout inventory and the performance evaluation survey were applied. The tables and graphs were made using the SPSS Version 25 software. Among the main results, the burnout syndrome variable with the value of 47.4% presented a high level, 43.4% a medium level and 9.2% a low level, then the variable performance of pedagogical work with the value of 17.1% (13) present a high level, while 64.5% (49) a medium level and 18.4% (14) low level; The conclusion is reached: there is a correlation between the variables with a coefficient $Rho = -.649$ and a $p\text{-value} = 0.00$.

Key words: Burnout, job performance, teacher, education, stress.

INTRODUCCIÓN

En todas las profesiones y actividades laborales existen presiones y situaciones estresantes que pueden generar diferentes síntomas que afecten a la persona, no sólo en el ámbito laboral, sino también en su vida cotidiana, debido al desgaste que se genera en sus laborales no puede ser superado por las estrategias de afrontamiento de la persona y afectan su capacidad de adaptación generando disfuncionalidades en diversas áreas.

En la presente investigación se planteó como principal objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021, se desarrolló mediante el diseño no experimental, aplicando el método hipotético deductivo, el nivel es correlacional - descriptiva con un enfoque cuantitativo, cuya muestra estuvo conformado por los 71 docentes y 5 directivos y se aplicó el instrumento de Inventario de Burnout de Maslach con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, desempeño laboral y la encuesta de evaluación de desempeño con sus dimensiones capacidad profesional, responsabilidad social, formación de estudiantes, promover aprendizajes, personalidad.

En el primer capítulo se muestra la situación problemática, formulación del problema, problema general, problema específico, justificación de la investigación, objetivos de la investigación, objetivo general y objetivo específico.

El capítulo dos muestra el marco teórico conceptual, Bases teóricas, Síndrome de Burnout, marco conceptual, antecedentes empíricos de la investigación.

El capítulo tres muestra la hipótesis y variable, hipótesis general, hipótesis específicas, identificación de variables e indicadores y operacionalización de variables.

El capítulo cuatro muestra la metodología, ámbito de estudio, localización política y geográfica, tipo y nivel de investigación, tipo de estudio, diseño de investigación, nivel de estudio y unidad de análisis, población de estudio, tamaño de la muestra, técnicas de selección de muestra, técnicas de recolección de información, técnicas de análisis e interpretación de la información y técnicas para demostrar la verdad o falses de las hipótesis planteadas.

El capítulo cinco muestra los resultados y discusión, procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados, descripción, resultados por variables de estudio, resultados de la variable desempeño pedagógico, pruebas de hipótesis, prueba de hipótesis general, prueba de hipótesis específica, presentación y discusión.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

De acuerdo a la organización Mundial de la Salud (OMS) el Síndrome de Burnout se incluye así entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de un escaso control y de la carencia de una prevención primaria de este síndrome. Entre los signos y síntomas más comunes de agotamiento se destacan la alienación de las actividades relacionadas con el trabajo: las personas que experimentan agotamiento ven sus trabajos como cada vez más estresantes y frustrantes. Pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan. También pueden distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo. Respecto a los síntomas físicos el agotamiento causa que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente y cansadas. A menudo les falta energía para hacer su trabajo. (OMS, 2021)

Según la definición de la UNESCO, un docente cualificado es un “docente que posee la cualificación académica mínima requerida en la formación de docentes (previa al ejercicio o durante su desempeño) para enseñar en un nivel de educación determinado, en tanto, de acuerdo a las últimas evaluaciones respecto al desempeño pedagógico existe deficiencias para realizar las evaluaciones respectivas, no existe ningún convenio internacional sobre el significado del término “docente cualificado” o sobre las cualificaciones mínimas que permiten que el docente se convierta en un docente cualificado.(UNESCO, 2018). Durante la pandemia se aproxima que un total de 1600 estudiantes de América Latina fueron

afectados gravemente en su desarrollo académico, quienes no contaron con un acceso a tecnologías de la comunicación suficiente para la modalidad de enseñanza virtual, complicando aún más la labor del docente. (ONU, 2020)

En el Perú también el profesor es un habilitador fundamental del proceso educativo que brinda servicios públicos esenciales destinados a hacer realidad los derechos de los educandos y de la colectividad a una educación de excelencia, igualitaria y pertinente. Para ello se solicita el desarrollo integral y capacitación constante, por lo que en los últimos años la educación se ha vuelto prioridad, de allí que se evalúa el desempeño docente, para que de esta manera se mejore la excelencia educacional, y se logre los propósitos de la formación educativa peruana, que busca que el estudiante al concluir su escolaridad básica tenga los aprendizajes fundamentales que lo ayudarán a afrontar la vida, para tomar las mejores decisiones en los problemas que se le presenten, contribuyan a mejorar la sociedad y vivir en armonía.

Actualmente, nos encontramos en un proceso de constante cambios y logros en la ciencia y la tecnología, además acompañado de la pandemia de COVID 19. Como resultado, los trabajadores y sobre todo los docentes se encuentran con un panorama y ambiente competitivo, que demanda que se adapten rápidamente a nuevas exigencias, volviendo el trabajo pedagógico más meticuloso con los estudiantes y padres de familia, lo cual genera una divergencia entre el desempeño pedagógico y el bienestar físico y psicológico que son indispensables para ejercer las actividades inherentes a su labor docente, como el programar y ejecutar actividades para proporcionar una excelente instrucción educativa a los educandos, actividades que son afectados por el contexto antes mencionado,

generando en los docentes una serie de desequilibrio en el aspecto psicológico que se presenta en forma de agotamiento mental y físico, que conlleva a un desempeño pedagógico inadecuado, llegando a pensar que los directivos y coordinadores que son los líderes que guían y supervisan que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea el conveniente, dichos gestores educativos generan más estrés, exagerada preocupación, angustia constante, entonces los docentes dejan el compromiso con el trabajo y llegan a pensar que la mejor opción es hacerse a un lado. Durante la modalidad de enseñanza virtual, se observó las grandes diferencias sociales existentes a nivel nacional, según la ONU (2020), los problemas de conectividad informática incrementaron las brechas sociales entre estudiantes, ya que el limitado acceso a TICs de jóvenes y niños de bajos recursos significó una desventaja durante la enseñanza virtual, lo que supone un reto más para algunos docentes.

En la I. E. Alejandro Velasco Astete, se ha podido evidenciar que los docentes debido a las actividades que realizan, pueden sufrir consecuencias negativas debido al esfuerzo físico, mental y emocional, que es cada vez mayor debido a las actividades curriculares accesorias dentro del centro de educación, así como en el entorno social, mientras brindan asesoramiento a los estudiantes, coordinan, dirigen, orientan y capacitan es así que considera importante medir cuál es el nivel presente del síndrome de Burnout en los docentes, ya que presentan características tanto del entorno como personales y se ha encontrado una asociación significativa, que son propensos a presentar el Síndrome de Burnout o desgaste profesional.

En este contexto de confinamiento en el que nos encontramos el desempeño de muchos docentes de la Institución se ve afectado, ya que el tiempo que dedican

a estas actividades encomendadas se incrementó y no parece el suficiente, por lo que consideran que su trabajo es deficiente e inadecuado y en muchos casos pensar que no sirven para enseñar, a todo esto, le acompaña la falta de habilidades tecnológicas que son indispensables para la formación de instrucción y aprendizaje a distancia, en gran parte hacia los docentes de mayor edad, haciendo que las relaciones interpersonales del grupo se fragmente; también contribuye la falta de compromiso de estudiantes y sus familias que no le dan la importancia que se merece a la educación sobre todo en estos tiempos, pero también la falta de recursos tanto económicos y tecnológicos de las familias contribuyen en los sentimientos de culpabilidad de los docentes, volviéndose en agentes estresores.

Todos estos factores y síntomas que presentan los docentes sigue causando cada vez más estrés, hasta llegar al síndrome de burnout, lo que conllevará a romper las relaciones interpersonales definitivamente dentro de la institución, ya que docentes con la salud deteriorada no se desenvuelven adecuadamente y esto generará que el servicio que se ofrece a los estudiantes sea deficiente, el trabajo en equipo se dejará de lado, las observaciones y quejas por parte de los padres de familia respecto al servicio que reciben sus menores hijos se agravará, y probablemente la Institución ya no sea ese comúnmente llamado Glorioso Alejandro Velasco Astete (AVA) donde se forman excelentes muchachos, perderá entonces el prestigio que se ganó a lo largo del tiempo, igualmente dentro de las familias de los docentes que presentan este síndrome, las cosas son similares, resquebrajaran sus relaciones y hasta llegarán a necesitar ayuda profesional para superar y mejorar su estado tanto mental y físico, para mejorar y recuperar la relación con su familia.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿De qué manera se relaciona el Síndrome de burnout con el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?

b. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?
- c) ¿Cómo se relacionan las dimensiones del síndrome de burnout con las dimensiones del nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?
- d) ¿Cuál es el nivel de influencia del síndrome de burnout en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?

1.3. Justificación de la investigación

El objetivo de la Institución Educativa de la presente investigación, es brindar un servicio de calidad a niños y jóvenes, de ahí que cada uno de los docentes dan lo mejor de ellos, enfrentando, nuevas formas de trabajo, ya sean presenciales o a distancia, mediante la integración de nuevas TIC, estrategias de E – A síncronas y asíncronas, que sean lo más adecuadas posibles para el trabajo pedagógico.

Este ambiente de trabajo, demanda más tiempo invertido en las actividades realizadas en su labor, lo cual conlleva a que estos presenten una serie de desbalances en su bienestar tanto psicológicos y físicos.

De ahí que se presenta la importancia de investigar el síndrome de Burnout, ya que toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades laborales, cuidando tanto su salud mental y física, por ende el aporte del estudio realizado analiza el síndrome de Burnout (síndrome del desgaste profesional o síndrome del quemado) y su repercusión en el desempeño pedagógico, describiendo los síntomas que pueden ser tanto físicos como emocionales que incluyen dolor de cabeza o de espalda, alteraciones del sueño, náuseas, cansancio, irritabilidad, tensión, entre otros.

Justificación social

El presente estudio cuenta con relevancia social, ya que los resultados obtenidos se pondrán a disposición del público en general, asimismo se dará a conocer respecto a la capacidad profesional, la responsabilidad social, la formación de estudiantes, los datos obtenidos serán relevantes para la sociedad, puesto que representa una posible solución en el ámbito educativo.

Justificación teórica

La presente investigación aporta conocimientos científicos nuevos respecto a ambas variables de estudio, del mismo modo servirá como guía y aporte para futuras investigaciones en el ámbito educativo a nivel nacional e internacional.

Justificación metodológica

Con relación al aporte metodológico, en la presente investigación se elaboró un instrumento de recolección de información que permiten medir las variables síndrome de Burnout y desempeño docente, el instrumento elaborado fue sometido a juicio de expertos, luego tamizados mediante la validez y confiabilidad estadística, presentando una nueva propuesta para futuras investigaciones.

Justificación práctica

El presente estudio cuenta con justificación práctica debido a que se genera nuevos conocimientos que se podrán poner en práctica para solucionar la problemática descrita del Síndrome de Burnout y desempeño pedagógico, asimismo podrá beneficiar a las autoridades de la Institución Educativa Alejandro Velazco Astete por la misma razón de que podrán tomar decisiones en base a los resultados que se obtienen en el presente estudio, si existe un buen desempeño pedagógico se mejorará la calidad educativa en la institución.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.

b. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel del síndrome de burnout en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- b) Determinar el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- c) Detallar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- d) Determinar el nivel de influencia del síndrome de burnout en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Síndrome de Burnout

Gil-Monte (2003) indica que, el síndrome de burnout es una acción que se evidencia especialmente en profesionales que ofrecen sus servicios, relacionado con personas, tales como los trabajadores de la salud, educación y entre otros. De igual manera, Rodríguez et al. (2017) exponen que el síndrome de burnout es un conjunto de emociones negativas frente al trabajo, y en la labor docente se presenta, ya que los docentes realizan trabajo de planificación, atención al estudiante, trabajo extra curricular dentro de la IE. También Melendez, (2019) explica que el síndrome de burnout, se muestra en el bajo rendimiento en el trabajo, presentándose con una baja autoestima, lo que no permite realizar el trabajo, conllevando a brindar una mala atención a las personas a las que va dirigido su trabajo.

El agotamiento en el lugar de trabajo se ha convertido en un problema de salud tan grave en la era moderna, ahora ha sido reclasificado por la Organización Mundial de la Salud. Dentro del manual ampliamente utilizado de la agencia, conocido como Clasificación Internacional de Enfermedades (ICD), el agotamiento se incluirá oficialmente: no como una condición médica (como algunos informes iniciales han declarado erróneamente), sino como un "síndrome ocupacional" Los cambios de la última edición son relativamente pequeños, pero los expertos esperan que las actualizaciones agreguen legitimidad a un problema emergente e incomprendido. Incluido por primera vez en la décima edición del ICD, el

agotamiento se explicó inicialmente como un "estado de agotamiento vital". La nueva definición de la agencia internacional está un poco más desarrollada. Basándose en un creciente cuerpo de investigación, la undécima edición ahora afirma que este síndrome se debe únicamente al "estrés laboral crónico" y que "no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida". La dolencia moderna tiene varios otros "problemas asociados con el empleo" que técnicamente no se consideran enfermedades, pero que pueden tener serias repercusiones médicas. Así es como la OMS caracteriza el agotamiento: "sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno y reducción de la eficacia profesional". Los parámetros de agotamiento necesitan urgentemente claridad, y estos nuevos estándares internacionales podrían mejorar enormemente el diagnóstico y el tratamiento. Actualmente, no existe una manera ordenada o universal de eliminar los síntomas de agotamiento de los síntomas de otras afecciones de salud mental, como la depresión. A escala global, esto hace que sea extremadamente difícil para los médicos reconocer el síndrome, y mucho menos tratarlo, y en algunas profesiones está causando una epidemia. (Gil Monte & Peiró Sill, 1997)

El síndrome de desgaste profesional o el estrés laboral que se da en empleados que realizan su labor teniendo interacción directa con personas, este se presenta con estrés crónico que perdura en el tiempo, con sentimientos negativos hacia el trabajo y de uno mismo, lo que no permite cumplir eficiente y eficazmente sus labores. (Martínez Pérez, 2010)

Se considera como un mal el Síndrome de burnout, calculándose que se relaciona con dos tercios de todas las enfermedades como un factor importante que interacciona con variables biológicas, sociales y psicológicas. Es un mal, por lo tanto, que daña la calidad de vida, siendo calificado como una fase avanzada del estrés profesional y causado por el desequilibrio de las expectativas del ámbito profesional y la realidad del trabajo diario; esto siendo enclave para estados de desmotivación, desinterés, malestar interno e insatisfacción laboral. (Ponce Díaz et al., 2005)

Tipos del síndrome de burnout

Se presenta de distintas maneras como la siguiente división:

Burnout activo

Sevilla & Sánchez (2021) indican que, el trabajador que padece del burnout activo, trata de mantener una actitud positivamente ante el trabajo, tratando de relacionarse con los agentes externos de su trabajo. Yrazola (2011) “Se caracteriza por el mantenimiento de una conducta asertiva. Se relaciona con los factores organizaciones o elementos externos a la profesión”

Las personas que presentan este tipo de síndrome de burnout, son los que logran salir de esta condición, ya que son conscientes de su padecimiento, por lo que comparten y recurren a los demás para superarlo, buscando apoyo externo.

Burnout pasivo

Sevilla & Sánchez (2021) ellas indican que al contrario del burnout activo, el que padece burnout pasivo es desganado, demuestra dejadez, y solo se relaciona

con los factores internos psicosociales. Yrazola (2011) “Predominan los sentimientos de retirada y apatía. Tiene que ver con factores internos psicosociales”

En este caso, los que presentan este tipo de síndrome de burnout, son los que se dejan arrastrar, ya que presentan más problemas en las actividades encomendadas y no buscan superarlo, además no buscan ayuda, lo cual conlleva a ensimismarse.

Agotamiento emocional y el síndrome de burnout.

Preciado Serrano et al. (2017) indican que el agotamiento emocional en el trabajo generan sentimientos negativos como la envidia, celos, apatía, entre otros, lo que genera interrelaciones negativas entre colaboradores, conllevando a que se pierda el interés en las actividades que realiza en el trabajo. De igual modo, Prada-Chapoñan et al. (2020) indican que el agotamiento emocional se dé a la exigencia en las labores, lo cual conlleva a tener actitudes negativas, por tanto, concluye en un mal rendimiento y desinterés por las funciones.

De lo anterior se infiere que el decaimiento emocional es el estado al que se llega debido al exceso de funciones, en la que el trabajador se sobre exige para cumplir sus funciones, a la larga desemboca en un estado de desinterés y malas relaciones interpersonales dentro del centro de trabajo, lo que desencadena eminentemente en el denominado síndrome.

El síndrome de burnout las causas.

Forbes (2021), indica que los factores que necesitan especial atención son: los trabajadores que se relacionan de forma personal con clientes, siendo estos que se encuentran con mayor riesgo de presentar el síndrome. Al mismo tiempo se caracteriza por exceso de tiempo en el trabajo, y con mucha exigencia, en el que el trabajo inconscientemente se convierte en un hábito para cumplir con su labor encomendada. También se presenta en las condiciones personales y organizacionales, entran en juego, la tolerancia, la frustración, ambiente laboral entre otros aspectos relacionados a estos. De lo anterior concluye que el burnout se presenta en condiciones de exceso de trabajo, no valorar el trabajo realizado, no definir las expectativas ni prioridades, no tener seguridad en el trabajo y tener compromiso excesivo con las responsabilidades del trabajo. Igualmente, Thomaé et al. (2006), proponen diversas causas por ser complejo y multicausal, las cuales son aburrimiento, estrés, condiciones económicas paupérrimas, crisis profesional por falta de estímulos, saturación laboral, deficiente asesoría profesional y la segregación.

De ahí que las causas de enfermar de síndrome de burnout son:

- Periodos de trabajo demasiado largos.
- Excesiva carga laboral.
- Mubing
- Falta de estímulos en el trabajo.
- Entrega excesiva en las actividades laborales.
- Obsesión por cumplir con las expectativas.

Consecuencias del síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout genera un deterioro peligroso en la calidad de vida de los trabajadores, afectando así su rendimiento y desempeño laboral, lo que puede generar problemas consecuentes para el entorno profesional y familiar de los trabajadores, Salomón & Valdez (2019) destacan tres elementos principales que se ven afectados por los problemas que se generan a consecuencia del síndrome de Burnout.

Uno de los elementos son las organizaciones, ya que la mala calidad de atención o servicio que se brinda por trabajadores con el síndrome de Burnout puede generar una percepción negativa de los clientes, los que no llegan a alcanzar sus expectativas. En casos más severos, estos pueden verse afectados por las malas prácticas de los trabajadores, llegando a presentar quejas y generando una mala percepción hacia la empresa.

Otro elemento afectado por el síndrome son los clientes de la empresa, esto puede llegar a ser crítico en los sectores educativos y de salud, puesto que las afecciones pueden llegar a ser muy importantes para el desarrollo normal de los pacientes o estudiantes.

El principal elemento afectado son los profesionales o trabajadores, ya que estos muestran complicaciones físicas y psíquicas que pueden llegar a ser graves.

Estas afecciones limitan su desarrollo y pueden llegar a generar problemas en su entorno familiar. (Salomón & Valdez, 2019)

Manifestaciones del síndrome de burnout.

El síndrome de burnout se conceptualiza como un proceso que ocurre en profesiones donde la interacción personal sea constante, tal como trabajadores pertenecientes al sector de salud, educativo, leyes, seguridad y servicios sociales el síndrome de burnout se instaura en la persona de manera lenta por lo que el afectado no llega a percatarse de la verdadera magnitud del problema que le asecha. Comienza a notarse distinto relacionándolo con un cansancio pasajero, pero sin conocer el motivo exacto. El trabajo le pesa cada vez más, lo que antes lo abordaba con sana resignación ahora le parece inabordable; termina agotado y vacío de las jornadas laborales. Ya no tiende a distribuir su momento de ocio, simplemente se dispone a dormir y olvidarse de todo y de todos. Su trato con los pacientes, alumnos o clientes se enfría, y nota que cada vez es más difícil enfrentarse a ellos y soportarlos. Se muestra irritable, desgastado, con la sensación de no poder más y de estar perdiendo el control de su vida. La fase inicial o de entusiasmo denominado por la emoción que se genera en la persona ante un nuevo trabajo. Sin embargo, en la fase 2 se adviene la denominación fase de estancamiento cuando no se cumplen las expectativas profesionales, se percibe el esfuerzo desequilibrado con las demandas laborales así mismo como la recompensa que se ofrece. Por consiguiente, viene la Fase de frustración donde el trabajo carece de sentido, la persona está irritable con el grupo de trabajo. La salud mental y corporal empieza a fallar. En la fase de apatía las actitudes irascibles se

intensifican, el trato a los demás se vuelve mecanizado y distante. Ya en la fase 5 la persona sufre un colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias para la salud. Ocasionando así el cese de funciones, y una vida profesional frustrada. La literatura muestra más de 100 síntomas relacionados con el burnout, entre ellas están el agotamiento, hostilidad o irritabilidad; la distorsión de la auto percepción y el autoconcepto, impotencia al desempeñarse académicamente; cinismo, aislamiento, absentismo, conductas agresivas hacia los alumnos, como también problemas en el sistema fisiológico como el insomnio, los dolores de cabeza, de espalda, hipertensión y alteraciones hormonales. (Uribe Prado, 2016).

Etapas del Síndrome de Burnout

Salomón & Valdez (2019) indican que existen cuatro etapas marcadas de la evolución del síndrome de Burnout, las cuales presentan diferentes síntomas que pueden ser detectados para medir la gravedad de la situación. La evolución del síndrome puede empezar manifestando situaciones de estrés moderado o agudo, hasta deterioros más graves que generan ausentismo y faltas de eficacia en el trabajo.

La primera etapa se genera por una descompensación entre los recursos materiales o humanos de una empresa para completar las demandas laborales, esta situación inicial, de no prolongarse durante mucho tiempo, puede generar estrés agudo en los trabajadores, sin embargo, es fácilmente reversible, por lo que su detección temprana es importante.

La segunda etapa se genera por una prolongada exposición a la situación antes expuesta, obligando a los trabajadores a adaptarse para lo cual aplican más

esfuerzo en sus labores. Durante esta etapa se puede o no cumplir con el incremento de demandas laborales en la empresa, sin embargo, de mantener este contexto estresante durante mucho tiempo los trabajadores muestran una reducción en su compromiso laboral.

Según Salomón & Valdez (2019) la tercera etapa es la más crucial para la detección y manejo del síndrome de burnout en trabajadores, durante esta etapa se manifiestan los principales síntomas como la negación de los resultados desfavorables de su trabajo, distanciamiento afectivo por clientes o personas relacionadas con su trabajo, insensibilidad con clientes y recelo en ciertas actividades, problemas conductuales en el centro laboral y en la familia y problemas físicos como cansancio, insomnio, pérdida de peso o cefaleas.

Por último, la cuarta etapa del síndrome de Burnout se caracteriza por generar un deterioro severo en la salud física y psíquica del trabajador, lo que llega a representar un peligro a la sociedad y directamente al centro laboral en el que se encuentra, ya que las consecuencias de sus actos representan más complicaciones a la empresa que su propio aporte laboral.

Dimensiones del síndrome de burnout.

Gil-Monte et al. (2003), Indican que los burnouts se clasifican en cuatro dimensiones, que son: ilusión por el trabajo (el individuo siente placer al realizar su trabajo), desgaste psíquico (tanto emocional como físicos causados por colegas conflictivos), la indolencia (que se refleja en el mal trato a las personas a las que atiendes), y por último la culpa (que es la culpa que se siente al no tratar bien a los que se brinda el servicio). En cuanto a Esteras et al. (2019), concluye que hay tres

dimensiones ya denominadas clásicas mencionadas a continuación, realización personal, agotamiento emocional, despersonalización.

Al revisar la teoría de dichos autores, considero que el síndrome desgaste profesional o burnout se divide en tres dimensiones que son cansancio psico emotivo, despersonalización y ausencia de realización personal.

Meléndez (2019), la persona se agota emocionalmente por lo que se siente incapaz de entregarse adecuadamente a su trabajo, quiere decir la incapacidad de brindar sus servicios a las personas con las que trabaja, entendido como el cansancio emocional. Para Gutiérrez & Arias (2018) el agotamiento emocional está considerado dentro de dos aspectos, la psicológica como la física.

Entonces el cansancio emocional se considera como una fatiga que conlleva a los trabajadores a la incapacidad tanto física y psicológica de brindar sus servicios laborales a las personas a las que atiende.

Maslach et al. (1996), enfatizan en el agotamiento de los recursos emocionales lo que hace que el trabajador tenga una percepción psicológica de que no es posible realizar más sus labores, es decir hace que tenga sentimientos y pensamientos negativos, se vuelve cínico y cree que las cosas malas que le pasan a los individuos a los que oferta su servicio es por culpa de ellos mismos, como indican estos autores deshumaniza a los demás. De la misma manera Gil-Monte (2003), la despersonalización hace incidencia a los sentimientos negativos y al cinismo dentro del trabajo, lo cual se evidencia al momento de prestar sus servicios a las personas con las que trabaja, adjudicando de esta manera que estas son

responsables de lo que les pasa de una manera nada empata y con un trato deshumano.

Entonces la despersonalización es el desencadenante del agotamiento psicológico que hace que el trabajador tenga sentimientos negativos, presenta el cinismo ante las personas con las que trabaja y brinda sus servicios al mismo tiempo que culpabiliza a estos de los problemas que puedan estar pasando.

Maslach et al. (1996), concideran la realización personal como un tercer aspecto, presentandocce con sentimientos negativos de uno mismo, infelicidad persona, evalando asi su trabajo de poco productivo sintiendo que no obtiene logro alguno realizandolo. Al mismo tiempo para Gil-Monte (2003), la realización personal, es la percepción errada de uno, entonces de esta manera la persona no siente que su trabajo lo contenta, afectando la relación con las personas con las que trabaja.

En la realización personal el trabajador no puede establecer buenas relaciones con las personas con las que interactua en el trabajo ya que él tiene una percepción errada de sí, produciendo setimientos de insatisfacción con lo que hace.

Los Síntomas del síndrome de burnout.

Thomaé et al. (2006), analizan y dividen los síntomas o signos en físicos, psíquicos y laborales, entre estas están las migrañas, tensión, hastío, letargo, trastornos digestivos, dolores y malestares constantes, poca motivación, deficiente concentración, nerviosismo, crisis emotiva, falta de optimismo, sensación de fracaso, angustia, falta de integración, entre otros. Rodríguez et al. (2017) señalan que las personas con síndrome de burnout presentan tres síntomas que son: la

realización personal, el decaimiento de forma emocional y la despersonalización, a causa de estos síntomas el docente se frustra, se siente impotente.

Por lo que se considera que los síntomas del síndrome de burnout, son tanto físicos y psicológicos, entre los más recurrentes encontramos las migrañas, trastornos gastrointestinales, depresión, estrés perdurable, entre otros, todos estos síntomas se presentan en distintas escalas en las personas que adolecen el síndrome de burnout.

Por su parte Salomón & Valdez (2019) clasifican cuatro tipos de síntomas que se manifiestan en una etapa elevada del síndrome de Burnout. Comenzando con los síntomas de tipo defensivos se observa la negación sobre los errores y consecuencias de los actos que afectan al centro laboral, culpando a compañeros de trabajo, clientes o jefes por las acciones. Los síntomas conductuales se pueden observar en la aparición de dependencias a productos como café, cigarrillos o sustancias más nocivas como drogas y alcohol. Los síntomas psicósomáticos se manifiestan mediante reacciones corporales como dolores de cabeza, hipertensión arterial, úlceras o molestias gastrointestinales. Por último, los síntomas emocionales, que se manifiestan en los trabajadores por medio de mayor irritabilidad, impaciencia, insensibilidad con los clientes y problemas de concentración.

Desempeño en el trabajo pedagógico

Hernández (2017), en el trabajo que realizó sobre alternativas psicológicas, indica que: Ahora no solo es indispensable que el maestro llene las expectativas de la sociedad acorde a los grandes cambios, no solo es importante el ¿Qué se

enseña?, ni tampoco lo que se enseña, sino que aún más importante es saber quién es la persona que aprende y la persona que enseña, con los cambios, reformas, paradigmas, propuestas entre otras, la labor docente no es bien recibida, no satisface a la sociedad, por lo cual es muy importante decir que el desarrollo personal del maestro será clave para mejorar esta situación, ya que ahora no solo es importante enseñar contenidos para presentar exámenes, muy al contrario deben preparar para la vida, porque la influencia de los maestros en los estudiantes influye en el futuro en el éxito que estos podrían tener. Al mismo tiempo, Ávila et al. (2019) indican que todos los profesinoales sociales en especial los docente tienen una gran misión para el futuro de la humanidad, poniendo en práctica su idoneidad, sus capacidades y sus valores.

Entonces, la sociedad se encuentra en constantes cambios que propone retos en la educación, por lo que los docentes son agentes muy notables en la formación de los estudiantes, influyendo en ellos no solo en el presente sino, en su futuro, parte de su ser, será por la influencia directa de sus docentes, y si un docente es agradable, cálido, carismático, con buen temperamento, respetuoso, entre otras cualidades positivas, pone en práctica sus competencias y capacidades, sus valores, su idoneidad entre otros aspectos, formará ciudadanos de bien, para crear una mejor sociedad en el futuro.

La evaluación del desempeño docente

Respecto a la evaluación docente, Galvez & Milla (2018), indican que una serie de acciones sistematizadas permiten medir la función docente, para que se puedan tomar acciones respecto a esta, además que se tiene que tener en cuenta cual es el tipo de docente que se quiere. Sobre una adecuada evaluación docente

Mora Dulanto (2021) concretamente indica que, esta debe orientarse a mejorar las funciones y las dificultades que el docente presenta en su práctica pedagógica, que reflejen las dificultades profesionales y personales que involucran en sus que hacer pedagógico, mediante ítems específicos que permitan obtener información detallada.

Entonces, sobre la evaluación docente, que es un aspecto importante cuando se trata del desempeño docente, se entiende como parámetros y dimensiones que el pedagogo debe alcanzar en su práctica educativa, se recoge información que permite conocer aspectos tanto personales y profesionales empleados para lograr desarrollar integralmente las competencias en los estudiantes, estos además son recogidos mediante rúbricas, que permiten al docente seguir mejorando tanto en los aspectos positivos y en los que aún tiene dificultades.

La evaluación del desempeño docente en el contexto internacional

Según Vidal & De la Barra (2020) la evaluación del desempeño docente tiene mayor importancia en la actualidad a consecuencia de la necesidad de contar con objetivos medibles para alcanzar los resultados esperados en el desempeño docente. En América Latina se puede contemplar como el desempeño docente tiene una gran importancia para la carrera profesional por ser un requisito para asumir mayores cargos, para lo cual se cuenta con evaluaciones a nivel nacional, como es el caso de países como México, Colombia, Bolivia, Argentina entre otros.

Las evaluaciones al docente también pueden presentarse como pre-requisito para el incremento de remuneraciones, lo que se observa claramente en Perú por medio del sistema de evaluaciones o concursos de ascenso para docentes que tienen la oportunidad de incrementar su retribución. Este tipo de

evaluación se realiza también en Honduras, Chile y países europeos como Letonia y Eslovenia. (Vidal & De la Barra, 2020).

La evaluación del desempeño docente puede realizarse mediante diferentes instrumentos como exámenes, observación en el aula, encuestas a familiares o valoración sobre los resultados. La metodología se adapta al contexto de cada país. Esta práctica es recurrente en varios países por su utilidad para identificar posibles mejoras para el desempeño y competencias educativas.

Teorías de desempeño pedagógico

La teoría del desempeño de los profesionales de la educación, considerado como trabajadores educativos; cada teoría que sustenta el desempeño está referida al entendimiento de cada factor actuante dentro de este proceso. Al respecto señalan que estas teorías “citan el nexo entre las motivaciones y las capacidades para los desempeños, así como también el establecimiento de las relaciones entre la satisfacción laboral, su desempeño y el rendimiento” Teoría de la equidad. Esta teoría se sostiene en la forma cómo el docente percibe el trato que le dan, ya sea este justo o no. Se ve reflejada en algunas manifestaciones tal como: Por ejemplo, en la lealtad, en la expresión de la identidad institucional y en un mejor desempeño dentro de su centro laboral. Si bien es cierto los principios de esta teoría son claros surge un conflicto en el estado mental basada en un juicio subjetivo. Sin embargo, implica que la imparcialidad y la forma adecuada de tratar a los demás, son aspectos prioritarios, del mismo modo que una eficaz comunicación entre los directivos y los docentes. Esta forma igualitaria se constituye de dos aspectos como son el rendimiento y la equiparación con los demás. En el primer aspecto es la correspondencia entre el aporte que realiza con

la compensación que recibe en relación de los demás trabajadores. Teoría de las expectativas refieren que la misma está centrada en lo que a continuación se menciona: El sentimiento de satisfacción del trabajador, irradiando de esa forma un mejor desempeño en comparación a los demás. Existen tres factores que se identifican, tales como el nivel que cree alcanzar un trabajador al realizar una determinada labor con respecto a otros trabajadores, la evaluación que se realice al trabajador y su respectivo reconocimiento, ya sea a través de gratificaciones o sanciones, dependiendo del resultado que obtenga o el nivel al que llegue. El último factor considera la relevancia que el trabajador da a este tipo de reconocimientos, ya sean gratificantes. Esta teoría, sin lugar a dudas, permite la comprensión de la reacción del empleado, sea positiva o negativa por ser una persona que trata de cubrir sus expectativas o metas trazadas como trabajador: En el imaginario social, el perfil profesional del docente está sustentado en un mito que sobrevalúa la vocación, es decir que el docente nace para serlo, no se hace en el tiempo, se minimiza de esta manera su formación profesional. Esto está estructurado en una sencilla creencia, que la enseñanza es un trabajo sencillo de realizar. (Klingner & Nalbandian, 2002).

Libros virtuales

Existen varios materiales de aprendizaje virtual, sin embargo, los materiales que se asemejan a los recursos tradicionales de la enseñanza presencial son escasos. Uno de ellos son los textos o libros, recursos que se encuentran entre los más importantes para la gestión, estructura y organización del conocimiento, en muchos casos, la versión digital de los textos físicos no significa solo una versión en el formato pdf del mismo. Mas bien, cuentan con características más didácticas,

ya que, por medio de estos, se puede interactuar de manera colectiva entre estudiantes y profesores, así como seleccionar de manera rápida términos de interés. Otra de las características más interesantes de libros digitales es la posibilidad de generar actividades lúdicas por medio de las bibliotecas virtuales, trasladando mecánicas de juegos virtuales en la educación, lo que genera mayor interés en los estudiantes incrementando el aprendizaje. (Ideas Pearson, s. f.).

Diseño de un Libro Virtual

Se pueden enfocar a cualquier ámbito, aunque existen versiones que están especialmente orientadas al ámbito educativo, pudiendo personalizarlo de acuerdo a sus necesidades. Los libros que creemos pueden tener tantos capítulos como deseemos, y no tienen por qué estar relacionados unos con otros. Se pueden crear tantos usuarios como necesitemos, siendo posible asignar las autorizaciones por capítulos individuales y especificar con detalle qué puede hacer cada usuario en cada capítulo. Cuando accedemos a un libro virtual diseñado con esta herramienta, se nos presenta una página en forma de libro abierto. En la página principal (página izquierda), aparece la presentación del libro virtual, pudiendo incluir una fotografía de presentación (por ejemplo, la foto del centro educativo, del grupo-aula, etc.) y una descripción de la finalidad de ese libro virtual. En la “página derecha”, aparece el índice del libro virtual, con todas las secciones en las cuales las aportaciones del alumnado se encuentran organizadas, para favorecer la búsqueda y analizar aquello que nos interesa y poder relacionar todas las aportaciones entre sí. Siempre vendrá en cada sección el número de páginas (aportaciones) que contienen, para comprobar si ha habido novedades desde la última vez que accedimos (aunque, de todas formas, el libro tiene su propio buscador). El índice

de un libro virtual presenta el mismo aspecto que el de un libro impreso. (Azuaga López & García García, 2011).

Dimensiones de la profesión docente.

MINEDU (2022), la docencia no se encuentra separada de los cambios a los que se somete la sociedad, requiere de profesionales idóneos, presenta en este entender dimensiones compartidas conformadas por. Dimensión reflexiva, el docente debe hacer constantemente una autoreflexión crítica tanto personal y grupal de su labor cotidiana para mejorar y asegurar los aprendizajes de sus estudiantes. Dimensión relacional, existe una relación entre los que asisten para aprender y los que planifican, creando vínculos afectivos, emocionales dentro de la tolerancia y la flexibilidad entre el docente y los estudiantes al mismo tiempo que con la comunidad y la familia. Dimensión colegiada su función primordial es que sus beneficiarios logren los aprendizajes esperados, por lo cual hay estrecha relación con los directivos, además planifica, ejecuta y evalúa su proceso pedagógico, no sin antes realizar un trabajo colegiado con sus pares. Dimensión ética, el docente es responsable de formar personas íntegras éticas, respetando los derechos primordiales de la niñez y adolescencia, en ese entender tiene responsabilidad social. Las dimensiones específicas planteadas son, La dimensión cultural, plantea la creación de un ambiente donde los estudiantes adquieran los conocimientos, para afrontar desafíos sociales y culturales en el futuro. Dimensión política, forma a los estudiantes haciéndolos conscientes de su rol fundamental en el futuro de su sociedad, para que transformen la sociedad en una más justa y con igual oportunidades para todos, respetando el medio en el que viven. Dimensión pedagógica, es la dimensión central indica que el docente enseña a aprender al

estudiante teniendo en cuenta estrategias, con vínculos adecuados, para poder dar respuesta a cada una de sus necesidades, motivándolos constantemente, valorando su logro y dando siempre el ejemplo como líder.

Por otra parte para Cariaga (2020), señala seis dimensiones en el que se desenvuelven los docentes al realizar su trabajo pedagógico. La primera es la dimensión académico- disciplinar en la que el maestro promueve y diseña propuestas para la construcción de los conocimientos, orienta y guía a sus alumnos, trabaja en equipo con sus pares. Dimensión técnico pedagógico, es parte inherente de su práctica, por lo que debe orientar y hacer seguimiento a cada uno de sus estudiantes teniendo en cuenta cada uno de sus estilos y formas de aprender, del mismo modo debe estar implementado de herramientas que le permitan realizar la gestión, estar en contacto con los estudiantes permanentemente, hacer su trabajo colaborativo y sobre todo le permita evaluar. Dimensión social y comunitaria, en la que forma parte de la comunidad que está aprendiendo, está en constante comunicación con la comunidad educativa, sobre todo con los alumnos, manteniendo con estos una relación afectiva, donde se sientan cómodos para aprender en grupo o de manera individual, manteniendo también comunicación con la familia de los estudiantes. Dimensión personal-reflexiva, crea espacios donde promueve el aprendizaje de los alumnos, en base a las formas de aprendizaje. Dimensión digital, participa de grupos de investigación, cooperación y de recreación, promoviendo la creatividad y cooperación. Dimensión administrativa, da a conocer a los estudiantes el plan de estudios, realiza la gestión de informes de progreso, deriva a los estudiantes a entidades correspondientes de la institución para recibir apoyo o guía correspondiente cuando es necesario, entre otras actividades administrativas.

Después de haber analizado lo anterior, tomaremos en cuenta las siguientes dimensiones específicas:

Dimensión cultural: El docente promueve aprendizajes donde el estudiante conoce su cultura, para respetarla, analizarla, y mejorarla, conoce mejor el lugar donde vive y otros nacionales e internacionales, para poder transformarla en un lugar mejor en el futuro, adquiriendo competencias para enfrentar los retos que esto conllevará.

Dimensión política: Forma al estudiante con un sentido ético, para ser mejor persona y un ciudadano de bien, con valores y que busque la equidad, para construir un mejor país con mejores ciudadanos que respeten la libertad y la justicia y sobre todo el medio ambiente.

Dimensión pedagógica: El docente esta formado en aspecto teórico y en la práctica, con ética y responsabilidad, generando interés en los estudiantes por aprender, poniendo en práctica diversos recursos para lograrlo, generado vínculos estrechos con ellos, teniendo en cuenta los aspectos fundamentales mencionados a continuación. El juicio, para valorar los avances y progresos de sus estudiantes, teniendo en cuentas la diversidad de cada uno. El liderazgo, despertando interés por aprender entre pares, generando autoconfianza para aprender, superando dificultades y adversidades, en el espacio y en el tiempo. La vinculación, crea un ambiente agradable de respeto y confianza.

Estas dimensiones indispensables en el desempeño pedagógico, hacen que los resultados sean mejores en cuanto a educación y aprendizaje.

Dominios de la profesión docente

MINEDU (2020), llamado también campos concurrentes, es el total de desempeños que posee el educador para el proceso de enseñanza, con un sentido ético que mejoran los aprendizajes de los estudiantes. Nos presenta cuatro dominios que enmarcan nueve competencias docentes.

Preparación para el aprendizaje de los educandos: La elaboración de los instrumentos (programación de unidades y sesiones), basándose en las características y motivaciones de sus alumnos, seleccionando materiales, estrategias e instrumentos adecuados para enseñar.

Enseñanza para el aprendizaje de los educandos: El maestro enseña con un enfoque de valores, haciendo uso de todos los medios pedagógicos para desarrollar los contenidos usando métodos, estrategia y materiales adecuados, los cuales le permitirán identificar progresos y los aspectos que debe mejorar.

Participación en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad: El maestro es parte y colaborador de la gestión de la Institución Educativa, contribuyendo en el diseño y valoración del planeamiento educacional, así también contribuye en formar parte de un buen clima institucional entre sus pares y toda la comunidad educativa, porque la responsabilidad de los aprendizajes de los alumnos, es compartida en la comunidad educativa incluyendo a las familias.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: La auto y coevaluación de la práctica y el desarrollo de los docentes en su conjunto, reflexionando constantemente sobre los resultados de estas manejando adecuadamente las políticas educativas locales, regionales y nacionales.

En ese entender, los cuatro dominios desarrollados integran las nueve competencias docentes, que supone la capacidad de resolver problemas, poniendo en práctica los saberes del docente, movilizándolo todos los recursos con los que cuenta, ya sean internos o externos, para lograr un fin esperado, con sentido ético y demostrando valores con responsabilidad y compromiso, permitiendo evaluar su trabajo para reestructurar y tomar decisiones. (ver tabla N° 01)

Teorías psicológicas: componentes y tipos

La teoría psicológica plantea cuestiones metateóricas referidas a su organización epistémica, al modo de producir y evaluar su conocimiento, y al mismo tiempo vehicula significaciones "no dichas" o imaginarias respecto a sus consecuencias sociales o a las demandas sociales que la han originado. Las teorías psicológicas tienen dos componentes básicos:

- a) *Descripción de un comportamiento humano.* Se analiza con detalle una forma de actuar y se utiliza como base para elaborar un esquema.
- b) *Predicción sobre un comportamiento futuro.* En base a la descripción del comportamiento se elabora una predicción de un comportamiento futuro en situaciones similares. VIU (2021)

En cuanto a los tipos de teorías psicológicas, podemos distinguir cuatro:

- a. *Grandes teorías psicológicas.* Son aquellas elaboradas por grandes pensadores como Sigmund Freud, Erik Erikson y Jean Piaget. En este sentido, se puede hablar de la teoría psicoanalítica, teoría del aprendizaje y teoría cognitiva. Actualmente, algunas de estas teorías se consideran

incompletas o anticuadas, aunque los psicólogos actuales las utilizan como base para sus tratamientos e investigaciones.

- b. *Mini teorías psicológicas.* Se centran en un aspecto psicológico concreto como la formación de la autoestima o la socialización en la infancia. Este grupo de teorías suelen tener relación con las grandes teorías pero, como decíamos, se centran en aspectos particulares.
- c. *Teorías psicológicas emergentes.* Son las que han surgido en la historia reciente y muchas veces nacen de la combinación de varias mini teorías o incluso de teorías que provienen de otros ámbitos de la ciencia.
- d. *Teorías psicológicas del desarrollo.* En este grupo, se pueden incluir las teorías que aportan un conjunto de principios que tratan de explicar el desarrollo del comportamiento humano. Las diversas teorías del desarrollo se suelen centrar en aspectos concretos, como la teoría del desarrollo moral de Kohlberg o la teoría del desarrollo psicosocial de Erikson. VIU (2021)

Tabla 1

Dominios y competencias

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Fuente: Elaborado por MINEDU 2020

Desempeño

En el estudio realizado por Tejedor & García-Valcárcel (2010) respecto al desempeño, es la habilidad de interrelacionar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de forma adecuada, el docente debe ser capaz de poner en práctica sus saberes pedagógicos, decidiendo lo adecuado para cada uno de sus estudiantes sin apartar la heterogeneidad de estos, considera al maestro como un actor social de cambio, que construye y evalúa permanentemente su práctica en su quehacer, entonces, se espera resultados positivos en la formación educativa de sus estudiantes y en la satisfacción de las familias y la sociedad. En los colegios se debe promover una cultura de excelencia de los estudiantes, con expectativas más altas sobre sus logros, mediante el perfeccionamiento de la calidad de enseñanza. El MINEDU (2020) indica que son las acciones que se pueden observar y se evalúan, cuando cumple con sus tareas encomendadas, evidenciando el nivel competente de la persona, presenta condiciones para un buen desempeño, la actuación (se observa, se describe y se puede medir), la responsabilidad (sobre las funciones que cumple) y los resultados (los logros generales y específicos de su actuar). La relación entre los dominios, competencias y el desempeño es, dominios (es el ámbito donde ejerce), competencias (es la habilidad de solución de problemas con un propósito) y el desempeño es (la forma como actúa que se evidencia en la competencia).

Considero que el desempeño de los docentes, es la capacidad que tiene de combinar los conocimientos teóricos y técnicos, sus capacidades, sus actitudes sin perder el sentido ético y los valores, generando satisfacción personal en él, en los estudiantes, la familia de estos y la sociedad, logrando en los estudiantes mejores

expectativas respecto de lo que es capaz de hacer, proponiendo retos cada vez más complejos para ellos.

2.2. Marco conceptual

a) Capacidad profesional

Son saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos, valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas en diversos contextos. (Instituto Nacional de Educación Tecnológica, 2015)

b) Contexto virtual

es el espacio o aula virtual, donde se relacionan dos agentes docentes como estudiantes con un objetivo que es la enseñanza y el aprendizaje, para lograr competencias esperadas, donde el docente pone en práctica recursos virtuales.

c) Desempeño pedagógico

El docente no solo tiene la función de impartir conocimientos, sino que debe hacerlo guiando a los estudiantes para ser personas de bien con valores y respeto al lugar donde vive, el docente debe ser una persona llena de paciencia, respeto, empático, que busca la educación de calidad para todos sus alumnos.

d) Formación de estudiantes

Pretende el desarrollo de capacidades, valores y habilidades que favorezcan su trayectoria académica; es un proceso continuo, permanente y participativo que busca lograr la realización.(Alonzo Rivera et al., 2016)

e) Personalidad

La personalidad es un conjunto de características que definen a una persona, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que, de manera muy particular, hacen que las personas sean diferentes a las demás. (Fundación Canfranc, s. f.)

f) Promover aprendizajes

Se trata de ser conscientes de qué se quiere aprender, por qué, para qué, cómo, lo que nos va a costar, qué estrategias deberemos seguir para lograrlo y, una vez aprendido, poder evaluar y mejorar para futuros aprendizajes.(Mosquera Gende, 2019)

g) Responsabilidad social

Es el compromiso de identificar los problemas de interés público como: medio ambiente, pobreza, desigualdad de ingresos, atención de salud, hambre, desnutrición y analfabetismo y, que compete a todo tipo de organizaciones (empresa, estado, universidad).(Viteri Moya, 2010).

h) Síndrome de burnout

Es denominado como síndrome del quemado o desgaste profesional, es la condición de cansancio general, tanto corporal, mental y psicológico, que

es el resultado del estilo o forma de trabajo y las relaciones interpersonales, se presenta generalmente en profesionales que eligieron su trabajo por vocación.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

Internacionales.

Se realizó la búsqueda de estudios más recientes que sean parecidos a la presente investigación, se consideró lo siguiente, según los autores autor Rodríguez et al. (2017), en la tesis titulada: Síndrome de burnout en docentes en un colegio de la ciudad de Chihuahua, México, el diseño utilizado es no experimental, realizado mediante el método de estudio de caso único, en una población de 216 docentes de 7 colegios secundarios, se consideró las siguientes técnicas mencionadas a continuación, las historias de vida, la entrevista y la observación, los instrumentos que emplearon fue el cuestionario y el diario de campo, se obtuvo como conclusión en cuatro dimensiones el estrés laboral, docente, el alumno y el ámbito laboral, en los que se describe como se percibe el síndrome de burnout y cómo enfrentar esta, además la convivencia de los alumnos con docentes con estos problemas. El interés de esta investigación es el instrumento para tomar de referencia en este proyecto y comparar resultados.

Nacionales

En el ámbito nacional se considera los siguientes autores, Rincón, M. (2018), Realizó un estudio en: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017 Moquegua, para la descripción del Síndrome de Burnout y su relación con el

desempeño laboral, el diseño de estudio fue correlacional, puesto que se logró determinar el grado de relación de las variables, la población con la que trabajaron es 28 docentes, utilizando las técnicas de la encuesta y la observación, con el instrumento de un cuestionario con 22 preguntas sobre las dimensiones con las que se presenta dicho Síndrome , una guía de observación y lista de cotejo. Con lo cual se concluye, que existe relación entre las variables investigadas. El interés de dicha investigación es el diseño de la investigación, técnica e instrumento, para comparar resultados, los que se relaciona con el tema de este proyecto.

Asimismo, el autor Padilla, A. (2020), en su estudio investigó el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marello en la ciudad de Lima el año 2020, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal, con una población de 65 docentes, la técnica empleada fue la encuesta de forma virtual, aplicando el instrumento de un cuestionario de 5 alternativas. El resultado demostró que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el estado de aislamiento de los docentes, los resultados obtenidos serán importantes para la discusión en el trabajo de investigación.

Por su parte, el autor Gálvez, E. & Milla, R. (2018). En su investigación, Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente, la técnica que utilizaron fueron entrevistas individuales y grupales se usó 4 cuestionarios y la triangulación por instrumento, tomaron una población de 04 Instituciones Educativa, con 100 docentes de estos 4 directivos, Los resultados mostraron bajos grados de desempeños vinculados con la preparación del aprendizaje y la intermitencia de los objetivos en el proceso de la

evaluación, concluyeron en elaborar un tipo de evaluación docente, con una remodelación de formas de evaluar, el desempeño docente. El interés por el trabajo de investigación, son los resultados para que sirva de discusión en el presente trabajo de investigación.

Se consideró el estudio de Fernández-Arata, J. M. (2018). Realizó el trabajo en; Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. El diseño fue correlacional múltiple con una población de 313 maestros de 17 escuelas públicas de la UGEL. N° 8. Se aplicó los instrumentos como el Cuestionario de Orientación a la Meta del Profesor (PALS, 1997, 2000), de Estrategias de Aprendizaje y Metacognitiva (MSQL, 1991), la Escala de Eficacia percibida de los docentes de Tschannen-Moran y Woolfok (2001) y el Cuestionario de Autorreporte del Desempeño Docente (Fernández, 2002)) mediante entrevistas grupales. En los resultados se determinó que existe un grado de relación positiva entre las variables. Se identificó que las prácticas de aprendizaje del maestro influyen sobre el desempeño docente en base a los grados de autoeficacia y metodologías de aprendizaje. El interés de este estudio de investigación es la discusión de los resultados obtenidos.

El autor Miraval (2021) en la tesis Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en Tiempos de COVID - 19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020 aplica el método cuantitativo con un diseño no experimental y un alcance descriptivo – correlacional, para recopilar información considera a 60 docentes de la institución llegando a concluir, por medio del coeficiente Rho de Spearman la existencia de correlación entre las variables así como entre las dimensiones del

síndrome de burnout y el desempeño docente durante el confinamiento de la pandemia. el coeficiente resultante es $\rho=-0.403$ por lo que se observa una relación indirecta es decir el desempeño disminuye según el incremento del síndrome de burnout o viceversa, el interés de esta tesis son los resultados.

Por su parte el autor Mori (2022) en la tesis Síndrome de burnout y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes, plantea como principal objetivo identificar el grado de relación entre el desempeño docente y el síndrome de burnout en tiempos de pandemia de la I.E Mercedes Indacochea. El método de investigación es cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. Se definió optar por una muestra censal compuesta por los 62 docentes de la institución. El autor concluye encontrando correlación entre las variables mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un p-valor=0.000 y un coeficiente Rho=0.840. a su vez se comprueba la existencia de correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño docente, el interés de esta tesis son los resultados.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.

b. Hipótesis específicas

- a) El nivel de síndrome de burnout es alto en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- b) El nivel de desempeño del trabajo pedagógico disminuyó en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- c) Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- d) Existe una relación significativa entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.
- e) Existe una relación significativa entre la realización y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de

la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.

3.2. Identificación de variables e indicadores

V1: Síndrome de burnout

V2: Desempeño pedagógico

Variable interviniente

Género masculino.

Género femenino.

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO
SÍNDROME DE BURNOUT	Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico , cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional , la despersonalización y la disminución del desempeño personal .	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio mental • Cansancio físico inexplicable 	Cuestionario
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de separación del mundo. • Falta de concentración. • Reconocimiento errado de uno mismo. 	
		Desempeño personal	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades • Cumplir obligaciones • Dedicarse a tareas 	
DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	El proceso de movilización de sus capacidades profesionales , su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos ; participar en la gestión educativa ; promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida "	Capacidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad organizativa del trabajo • Capacidad de cooperación • Responsabilidad • Autonomía 	Cuestionario
		Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el impacto de nuestras decisiones con el bienestar de la sociedad. • Manejo de principios y procedimientos. 	
		Formación de estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidades. • Desarrollo de valores. • Desarrollo de habilidades. • Generación de expectativas. 	
		Promover aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades. 	
		Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido ético en el actuar docente. 	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

La institución educativa Alejandro Velasco Astete se encuentra ubicado en la región de Cusco, Provincia Cusco, Distrito de San Jerónimo. La dirección se encuentra calle Manco Ccapac 02, tiene como código local 147686, código modular 233130, altitud 3243, latitud -13.5469, longitud -71.8886. (Google Earth, 2022). Según el último censo educativo, la institución educativa en el nivel secundaria cuenta con clases en turno mañana, con unas 25 secciones y tiene un total aproximado de 814 alumnos, contando con 427 varones y 387 mujeres.

4.2. Tipo y nivel de investigación

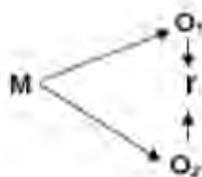
4.2.1. Tipo de estudio

Según el tipo de datos que se contemplan para el análisis en la investigación, corresponde el tipo cuantitativo, Sampieri R. et al (2014), indica que las investigaciones cuantitativas se caracterizan por contemplar el análisis por medio de pruebas estadísticas, fundamentando la recolección de datos en la medición de las variables.

4.2.2. Diseño de investigación

El diseño de estudio corresponde al no experimental, transversal, ya que permite dar a conocer la relación existente entre las variables estudiadas, tal como indica Carrasco (2015), “estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas” (pág. 73).

Donde:



M = muestra

O1 = observación de la variable 1: Síndrome de burnout.

O2 = observación de la variable 2: desempeño pedagógico.

r = correlación

4.2.3. Nivel de estudio

El nivel de investigación corresponde al descriptivo - correlacional. Carrasco (2015), “nos dice y refiere sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rangos especiales de los hechos y los fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado” (pág. 42).

Por su parte Sampieri R. et al (2014) define los estudios correlacionales como estudios que “tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos” (p. 93). De acuerdo a esta definición, se pretende conocer la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño pedagógico de los docentes de la I.E. Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo – Cusco 2021.

4.2.4. Paradigma de investigación

El paradigma que corresponde a la investigación es el positivista, ya que se plantea un análisis estadístico para comprobar las hipótesis de la investigación,

para lo cual se medirán las variables por medio de cuestionarios generando una base de datos. Este paradigma pertenece a investigaciones cuantitativas. “El paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica” (Ramos, 2015, p.10)

4.3. Unidad de análisis

Las unidades de análisis fueron todos los docentes de la entidad educativa de estudio, ya que es una IE. Integrada.

4.4. Población de estudio

De acuerdo al comentario de diferentes autores, una población es el conjunto de todos los casos que conciertan con una serie de precisiones. Además, se dice que es el total del fenómeno a ser investigado, donde las entidades de la población tienen características y cualidades en común, la cual se investiga y da principio a los datos del estudio.(Hernández Sampieri et al., 2014)

Se consideró como población de estudio a 71 docentes y 5 directivos que laboran en la institución denominada, ya que es una IE. Integrada. El año lectivo 2021.

4.5. Tamaño de muestra

El tamaño de muestra fue la población de estudio conformada por 71 docentes y 5 directivos que laboran en la Institución Educativa.

4.6. Técnicas de selección de muestra

Se determinó la muestra mediante el muestreo no probabilístico censal, ya que el 100% de los docentes fueron participes, por la misma razón de ser un grupo reducido y adecuado para recoger información.

Tabla 2

Tamaño de la población

CATEGORÍA	N° de maestros por nivel						Directivos		TOTAL
	Inicial		Primaria		Secundaria		V	M	
	V	M	V	M	V	M			
Docentes Nombrados			3	21	15	13	4	1	57
Docentes Contratados		2		9	3	5			19
TOTAL		2	3	30	18	18	4	1	76

Fuente: Elaboración propia

4.7. Técnicas de recolección de información

La encuesta es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recolección sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida. (Tamayo y Tamayo, 2009)

Se aplicó la técnica de la encuesta, para recoger los datos de los docentes, materia de estudio, que consta de indicadores en cuanto a la relación del síndrome de burnout y el desempeño pedagógico.

La recolección de datos se realizó considerando el principio de anonimato, para lo cual se aplicó los instrumentos sin preguntas referentes a datos personales de los docentes y directivos de la institución, salvaguardando su seguridad laboral y al mismo tiempo incrementando la sinceridad en sus respuestas.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

El análisis de datos de manera descriptiva está organizado mediante tablas y figuras que representan las frecuencias de cada variable y sus respectivas dimensiones.

Para empezar con el análisis se comprobó la confiabilidad de los datos recopilados para lo cual se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach cuyo resultado esperado mínimo es de 0.7

El valor del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach aplicado al instrumento para medir el Síndrome de Burnout es de 0,799, el número de elementos o ítems del instrumento es 22, debido a que el valor es mayor a 0.7 se confirma la confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	22

El valor del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach aplicado al instrumento para medir el desempeño en el trabajo es de 0,844 el número de elementos o ítems del instrumento es 34, debido a que el valor es mayor a 0.7 se confirma la confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	34

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para confirmar las hipótesis planteadas se generaron tablas de correlación considerando el coeficiente R de Pearson el valor de significancia esperado para aceptar la H_1 es <0.05 y el estadístico Tau B de Kendall.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Descripción

Se realizó la recolección de información y se procesó en el software estadístico SPSS mediante el cual se generó tablas y gráficos, asimismo en el presente capítulo se presenta los resultados obtenidos en el trabajo de campo de la investigación denominada “el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Ateste del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021”. Para ello, se coordinó las visitas junto con el director y los coordinadores de área, para así poder aplicar el cuestionario virtual a cada uno de los docentes del nivel inicial, primaria, secundaria y personal directivo; luego se procedió con el recojo de datos en el programa Office Excel, estos resultados fueron debidamente organizados y sistematizados en cuadros y figuras estadísticas que incluye el análisis e interpretación de datos.

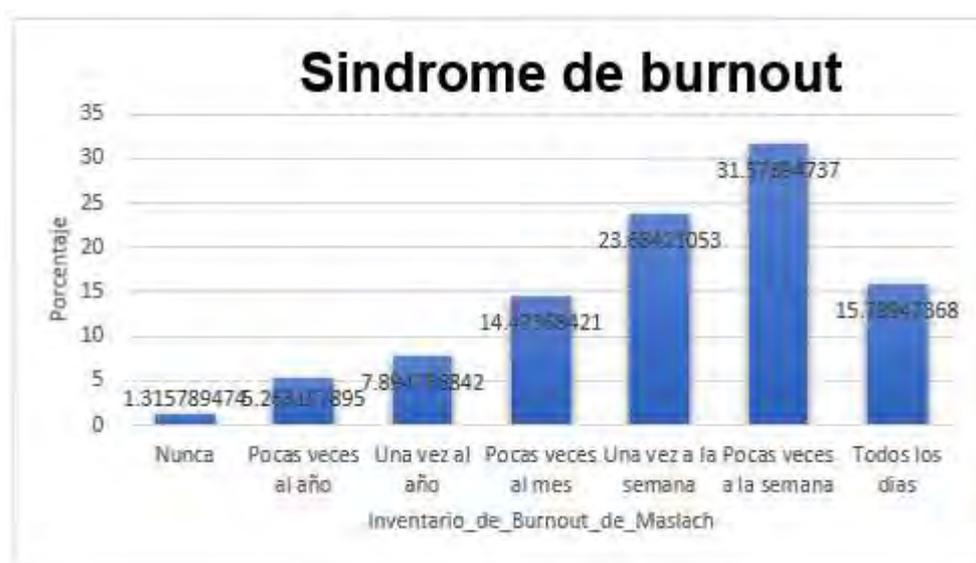
5.1.2. Resultados por variables de estudio

5.1.2.1. *Resultados de la variable Síndrome de burnout*

Tabla 3

Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3
	Pocas veces al año	4	5,3	6,6
	Una vez al año	6	7,9	14,5
	Pocas veces al mes	11	14,5	28,9
	Una vez a la semana	18	23,7	52,6
	Pocas veces a la semana	24	31,6	84,2
	Todos los días	12	15,8	100,0
	Total	76	100,0	

Figura 1 *síndrome Bournout*

En la tabla 3 y figura 1 de la variable síndrome de burnout de se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 1.3% (01) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 5.3% (04) de los docentes respondieron pocas veces al año así mismo un 7.9% (06) de los docentes respondieron una vez al año además un 14.5% (11) de los docentes respondieron pocas veces al mes, un 23.7% (18) de los docentes respondieron una vez a la semana, mientras un 31.6% (24) de los docentes respondieron pocas veces a la semana y por último un

15.8% (12) de los docentes respondieron todos los días. En ese sentido, los docentes en contexto virtual de dicha Institución educativa, se sienten estresados pocas veces a la semana por la gran cantidad de carga educativa a referencia del contexto de la pandemia, como también agotados emocionalmente y con tensión permanente a cuestión de los procesos educativos y las metas a cumplir, el horario de trabajo constante incrementa los niveles de estrés al tanto que el estudiante tenga dificultad al aprender y a ello el docente tenga que multiplicar sus esfuerzos extracurriculares. Resultados por dimensiones de la variable Síndrome de burnout

Tabla 4

Dimensión Cansancio emocional

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3
	Pocas veces al año	1	1,3	2,6
	Una vez al año	8	10,5	13,2
	Pocas veces al mes	16	21,1	34,2
	Una vez a la semana	14	18,4	52,6
	Pocas veces a la semana	29	38,2	90,8
	Todos los días	7	9,2	100,0
	Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento SPSS Versión ultima



Figura 2 Dimensión Cansancio emocional

En la tabla 4 y figura 2 de la dimensión cansancio emocional se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 1.3% (01) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 1.3% (01) de los docentes respondieron pocas veces al año así mismo un 10.5% (08) de los docentes respondieron una vez al año además un 21.1% (16) de los docentes respondieron pocas veces al mes, un 18.4% (14) de los docentes respondieron una vez a la semana, mientras un 38.2% (29) de los docentes respondieron pocas veces a la semana y por último un 9.2% (07) de los docentes respondieron todos los días. se interpreta que los educadores en un entorno virtual de la Institución Educativa de estudio, se siente agotados en el trabajo, como también cansados en el día a día de las labores académicas en la modalidad virtual.

Tabla 5

Dimensión despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3
	Pocas veces al año	7	9,2	10,5
	Una vez al año	24	31,6	42,1
	Pocas veces al mes	18	23,7	65,8
	Una vez a la semana	6	7,9	73,7
	Pocas veces a la semana	9	11,8	85,5
	Todos los días	11	14,5	100,0
	Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento SPSS Versión última

Figura 3 *Despersonalización*

En la tabla 5 y figura 3 de la dimensión despersonalización se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 1.3% (01) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 9.2% (07) de los docentes respondieron pocas veces al año, así mismo un 31.6% (24) de los docentes respondieron una vez al año, además un 23.7% (18) de los docentes respondieron pocas veces al mes, un 7.9% (06) de los docentes respondieron una vez a la semana, mientras un 11.8% (09) de los docentes respondieron pocas veces a la semana y por último un 14.5% (11) de los docentes respondieron todos los días. En ese sentido, se

describe que la dimensión despersonalización en los docentes en contexto virtual de dicha Institución Educativa, cuya frecuencia es menor que una vez al año donde se reconoce una indiferencia en la relación docente – alumno por situaciones de presión ante el sistema de educación virtual, además los docente que respondieron el cuestionario se encuentra en ciertas ocasiones con una frialdad y distanciamiento, pero ello no denota en si una desproporcionalidad con el nivel de estrés dentro de la Institución Educativa.

Tabla 6

Dimensión realización personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3
	Pocas veces al año	1	1,3	2,6
	Una vez al año	1	1,3	3,9
	Pocas veces al mes	5	6,6	10,5
	Una vez a la semana	9	11,8	22,4
	Pocas veces a la semana	27	35,5	57,9
	Todos los días	32	42,1	100,0
	Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento SPSS Versión ultima



Figura 4 *Realización personal*

En la tabla 6 y figura 4 de la dimensión realización personal se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 1.3% (01) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 1.3% (01) de los docentes respondieron pocas veces al año, un 1.3% (01) de los docentes respondieron una vez al año, además un 6.6% (05) de los docentes respondieron pocas veces al mes, un 11.8% (09) de los docentes respondieron una vez a la semana, mientras un 35.5.% (27) de los docentes respondieron pocas veces a la semana y por último un 42.1% (32) de los docentes respondieron todos los días. Se interpreta que los docentes encuestados respondieron de manera eficiente dicho cuestionario en el sentido, perciben de manera directa, los pensamientos y sentimientos, emociones, empatía de los alumnos, además el docente puede resolver de manera inmediata cualquier problema circundante que altera la esfera del estudiante, analizando y conjeturando alternativas de solución ello conlleva que el docente se siente seguro de sí mismo y tenga vitalidad en la sesión de clases para poder transmitir confianza y seguridad al momento de la enseñanza a los estudiantes por lo que dicha dimensión de realización personal es notoriamente elevado y el estrés en los docentes se ve disminuido.

5.1.3. Resultados de la variable desempeño pedagógico

Tabla 7

Desempeño pedagógico

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido			
	Nunca	6	7,9
	Casi nunca	22	28,9
	A veces	31	40,8
	Casi siempre	13	17,1
	Siempre	4	5,3
	Total	76	100,0

Fuente: Procesamiento SPSS Versión última

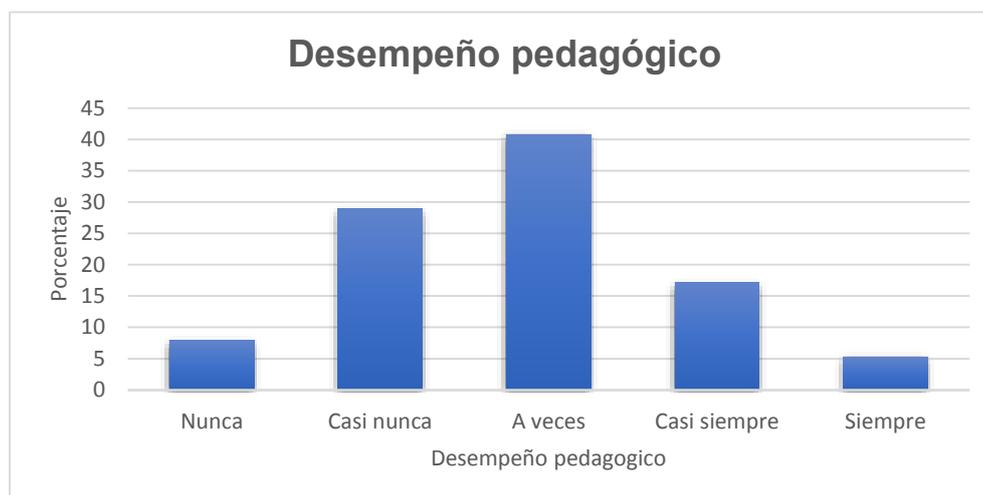


Figura 5 Desempeño pedagógico

En la tabla 7 y figura 5 de la variable desempeño pedagógico se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes, un 7.9% (06) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 28.9% (22) de los docentes respondieron casi nunca, un 40.8% (31) de los docentes respondieron a veces, además un 17.1% (13) de los docentes respondieron casi siempre, un 5.3% (04) de los docentes respondieron siempre. Se interpreta que los docentes con respecto a la variable desempeño pedagógico, organizan su tiempo con anticipación en la mayoría de los

casos, como también planifican las experiencias de aprendizaje durante el contexto de situación de emergencia.

5.1.3.1. Resultados por dimensiones de la variable desempeño pedagógico

Tabla 8

Capacidad profesional

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	22,4	22,4
Casi nunca	23	30,3	52,6
A veces	29	38,2	90,8
Casi siempre	6	7,9	98,7
Siempre	1	1,3	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

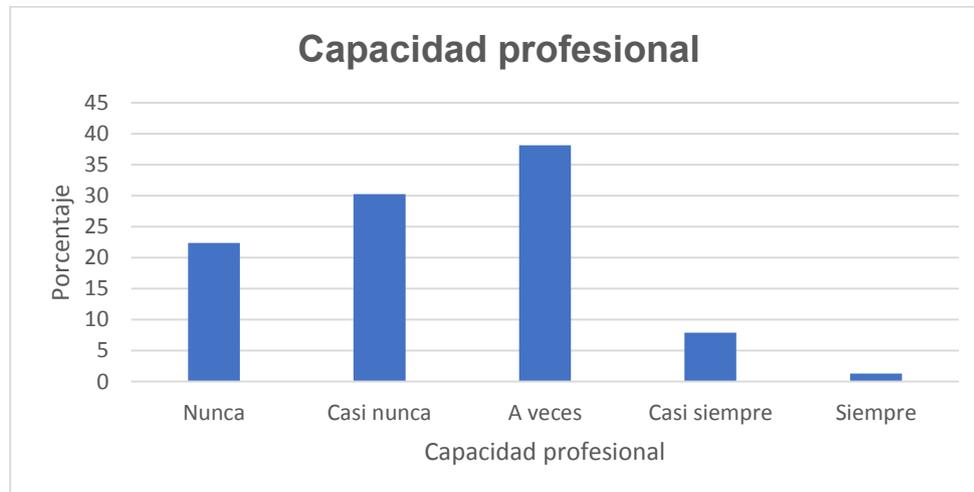


Figura 6 *Capacidad profesional*

En la tabla 8 y figura 6 de la dimensión capacidad profesional se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 22.4% (17) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 30.3% (23) de los docentes respondieron casi nunca, un 38.2% (29) de los docentes respondieron a veces, además un 7.9% (6) de los docentes respondieron casi siempre, un 1.3% (01) de los docentes

respondieron siempre. de los resultados se interpreta que los docentes en una mayoría tienen capacidad profesional en el momento del dictado de clases para poder organizar adecuadamente el tiempo, planificar los temas a tratar en la sesión de aprendizaje, participar con regularidad en los trabajos colegiados, y sobre todo en el contexto de la virtualidad de las clases le permite el desenvolvimiento favorable de sus cualidades.

Tabla 9

Responsabilidad social

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,9
	Casi nunca	7	13,2
	A veces	22	42,1
	Casi siempre	34	86,8
	Siempre	10	100,0
	Total	76	100,0

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

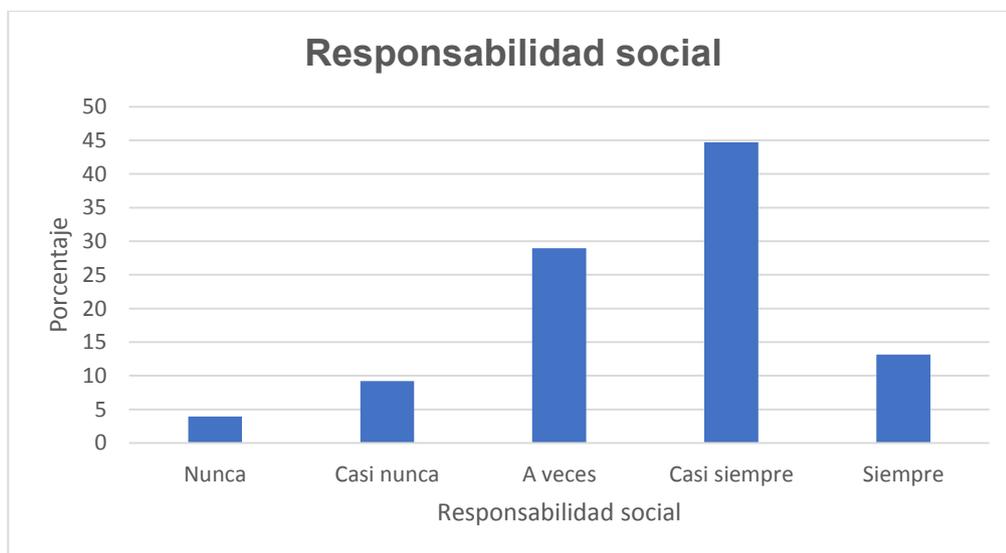


Figura 7 Responsabilidad social

En la tabla 9 y figura 7 de la dimensión responsabilidad social se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 3.9% (03) de los docentes

respondieron nunca, mientras tanto un 9.2% (07) de los docentes respondieron casi nunca, así mismo un 28.9% (22) de los docentes respondieron a veces, además un 44.7% (34) de los docentes respondieron casi siempre, un 13.2% (10) de los docentes respondieron siempre. En ese sentido se interpreta que los docentes observan y analizan que los estudiantes tienen un nivel favorable con respecto al pensamiento crítico y reflexivo en las actividades del contexto virtual, además el docente considera que la educación virtualizada permite realizar de mejor manera las actividades y culminar los contenidos de acuerdo al currículo nacional.

Tabla 10

Formación de estudiantes

		Frecuencia	válido	acumulado
Válido	Nunca	5	6,6	6,6
	Casi nunca	15	19,7	26,3
	A veces	36	47,4	73,7
	Casi siempre	18	23,7	97,4
	Siempre	2	2,6	100,0
	Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

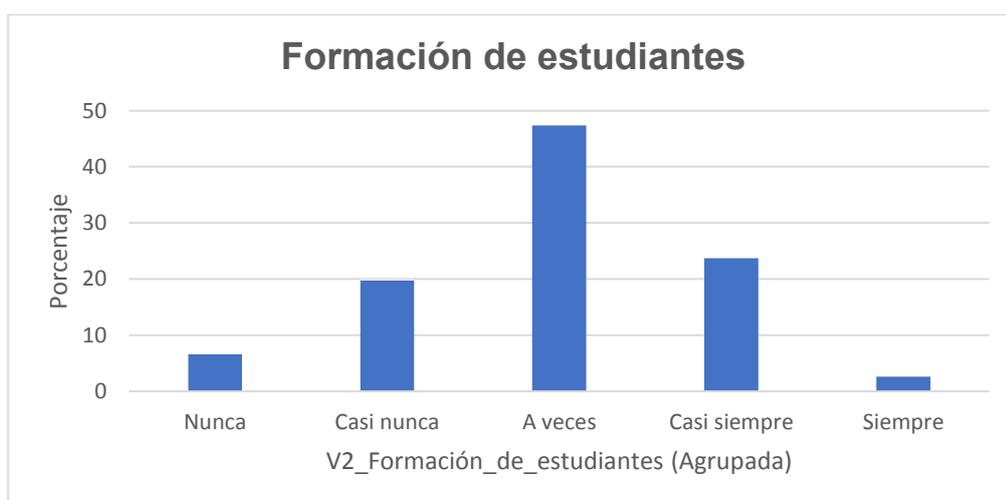


Figura 8 *Formación de estudiantes*

En la tabla 10 y figura 8 de la dimensión formación de estudiante se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 6.6% (05) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 19.7% (15) de los docentes respondieron casi nunca, un 47.4% (36) de los docentes respondieron a veces, además un 23.7% (18) de los docentes respondieron casi siempre, un 2.6% (02) de los docentes respondieron siempre. De los resultados se interpreta que los docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, observan que los estudiantes desarrollan sus actividades siguiendo sus consignas y orientaciones de manera casi permanente, es por ello también que genera metas, retos y expectativas para poder cumplir sus tareas, exposiciones, los estudiantes casi siempre o en una buena mayoría son respetuosos de las normas de convivencia, guardando respeto al medio ambiente y su comunidad.

Tabla 11

Promover aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	14,5	14,5
Casi nunca	20	26,3	40,8
A veces	21	27,6	68,4
Válido Casi siempre	12	15,8	84,2
Siempre	6	7,9	92,1
Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

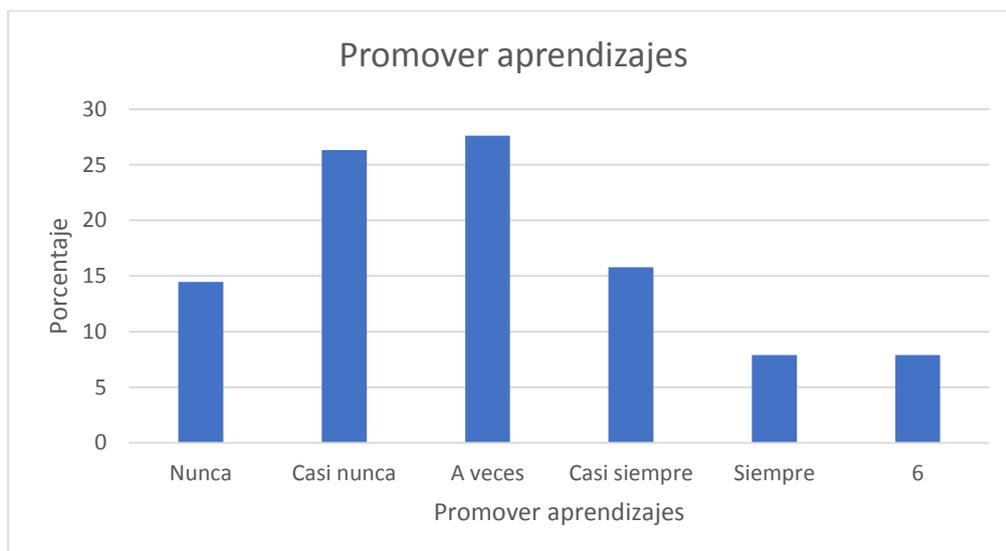


Figura 9 *Promover aprendizaje*

En la tabla 11 y figura 9 de la dimensión promover aprendizajes se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 14.5% (11) de los docentes respondieron nunca, mientras tanto un 26.3% (20) de los docentes respondieron casi nunca, un 27.6% (21) de los docentes respondieron a veces, además un 15.8% (12) de los docentes respondieron casi siempre, un 7.9% (06) de los docentes respondieron siempre. De los resultados se interpreta que los docentes en contexto virtual de la institución Educativa, se denota un desinterés por el cumplimiento de las actividades diarias, semanales a consecuencia del confinamiento del contexto de la pandemia, al estudiante dada la situación no se le puede realizar un seguimiento constante de los conocimientos previos ni la retroalimentación, dado que escapa de las responsabilidades del docente y por último los resultados arrojan que casi nunca o a veces se puede realizar actividades pertinentes con los estudiantes por el sistema virtualizado por la dificultad de atención y aprendizaje.

Tabla 12

Personalidad

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	21	27,6	27,6
Válido Casi siempre	44	57,9	85,5
Válido Siempre	11	14,5	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

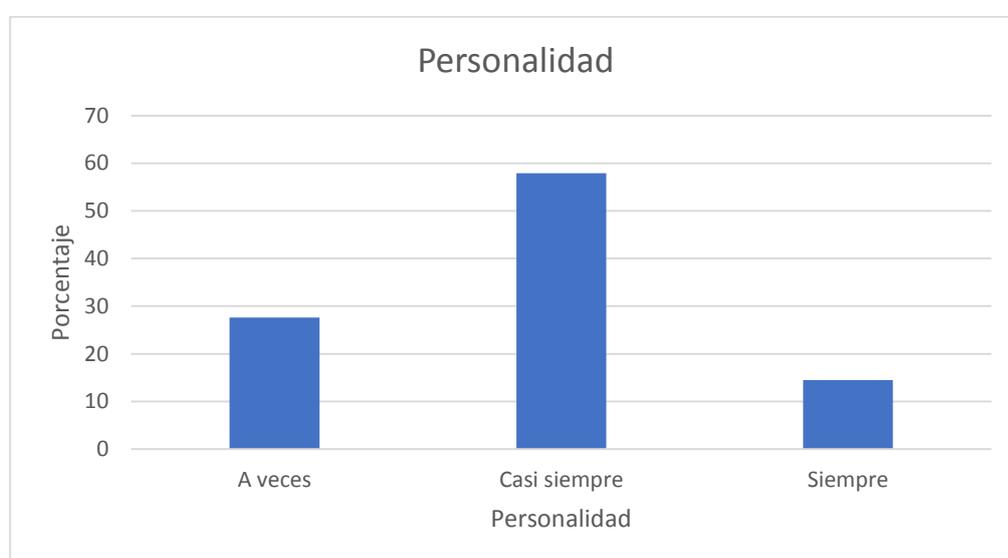


Figura 10 Dimensión personalidad

En la tabla 12 y figura 10 de la dimensión personalidad se detalla los siguientes resultados de los 76 docentes un 27.6% (21) de los docentes respondieron a veces, además un 57.9% (44) de los docentes respondieron casi siempre, un 14.5% (11) de los docentes respondieron siempre. De los resultados se interpreta que los pedagogos en el entorno virtual de dicho centro educativo, se denota que los estudiantes a partir del proceso de las clases tienden a tener una respuesta más favorable con las actividades que se propone como la enseñanza de la ética y los valores, a ello se demuestra en la aplicación del instrumento que un incremento significativo de la dimensión personalidad.

Nivel de influencia del síndrome de burnout en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual.

El nivel de síndrome de burnout es alto en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa.

Tabla 13

síndrome de burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
		a	válido	acumulado
Válido	Bajo	7	9,2	9,2
	Medio	33	43,4	52,6
	Alto	36	47,4	100,0
	Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

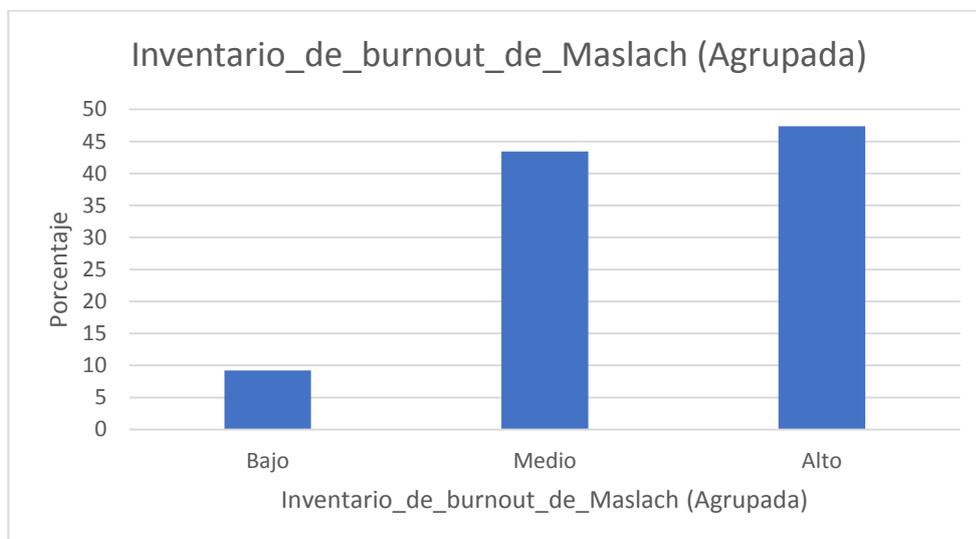


Figura 11 Nivel del Inventario de burnout de Maslach

Interpretación: Según nos muestra la Tabla 13 y figura 11 el nivel de síndrome burnout es alto en los maestros en contexto virtual de la Institución Educativa, del total de docentes encuestados, el 47.4% (36) presentan un nivel alto, mientras el 43.4% (3) un nivel medio y un 9.2% (7) nivel bajo del síndrome de burnout.

El nivel de desempeño del trabajo pedagógico disminuyó en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa.

Tabla 14

Desempeño del trabajo pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	18,4	18,4
	Medio	49	64,5	82,9
	Alto	13	17,1	100,0
	Total	76	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

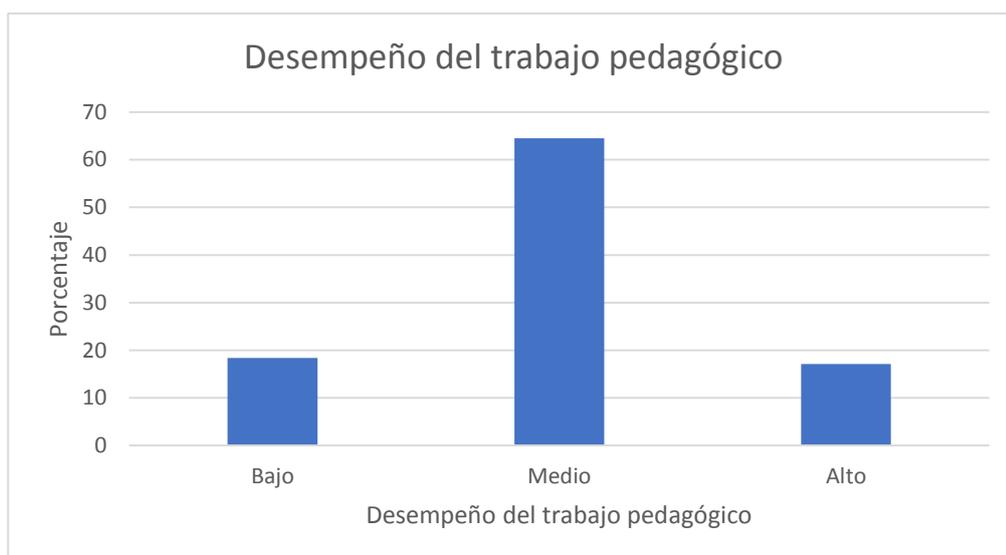


Figura 12 Desempeño del trabajo pedagógico

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 14 y figura 12 el nivel de desempeño del trabajo pedagógico es medio en docentes en contexto virtual del centro formativo indicado, del total de docentes encuestados, el 17.1% (13) presentan un nivel alto, mientras el 64.5% (49) un nivel medio y un 18.4% (14) nivel bajo del desempeño del trabajo pedagógico en contexto virtual.

5.2. Pruebas de hipótesis

5.2.1. Prueba de hipótesis general

Tabla 15

Relación entre el Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual

		Correlaciones	
		Desempeño	Inventario de burnout de Maslach
Desempeño	Correlación de Pearson	1	-,649**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Inventario de burnout de Maslach	Correlación de Pearson	-,649**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

La tabla 15 nos presenta los valores del síndrome de burnout entre el rendimiento del trabajo pedagógico, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,000 y el valor del correlacional de Pearson es de -,649 lo cual arroja una correlación muy baja. Con respecto al nivel de significancia es de ,000 ya que la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$.

Se llega a la interpretación que la variable síndrome de burnout arroja una correlacional de Pearson es de -,649, es decir, luego de realizar la aplicación del instrumento de Inventario de Burnout de Maslach se observa un incremento del estrés, cansancio y limitación para que puedan lograr cumplir de forma competente y segura las actividades curriculares por lo que es inversamente proporcional a la variable desempeño del trabajo pedagógico.

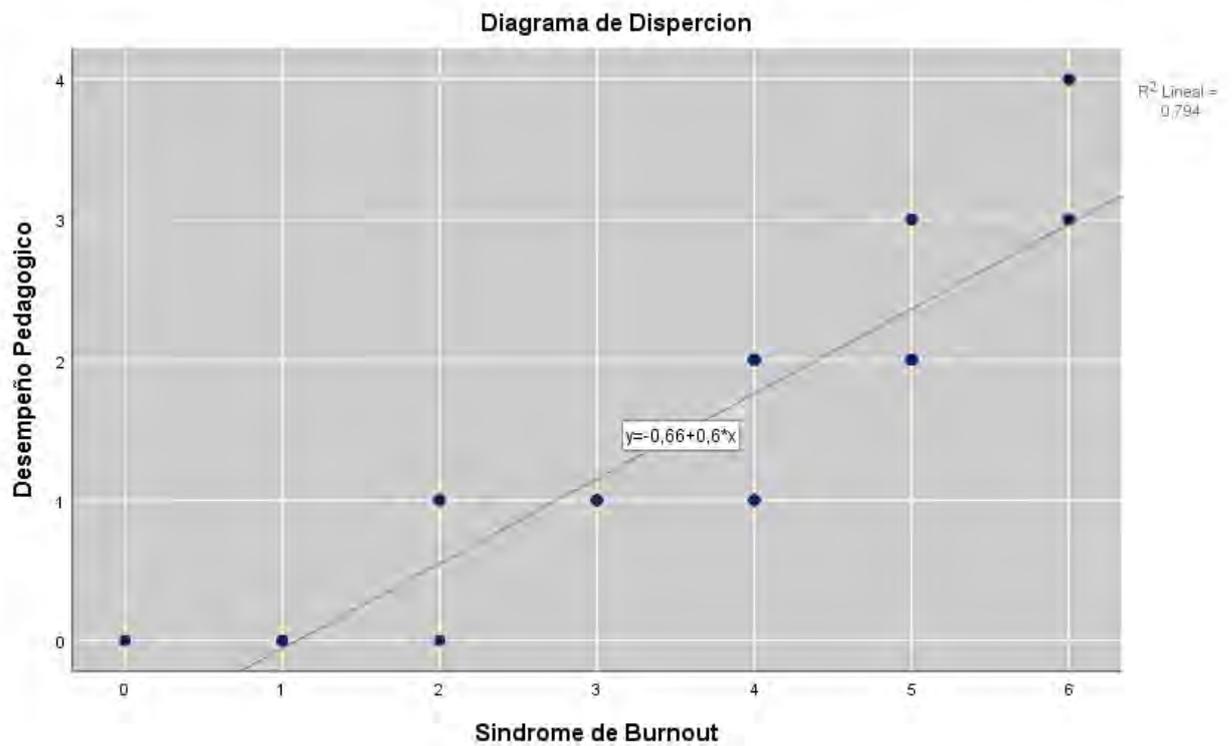


Figura 13 Diagrama de dispersión del Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual

5.2.2. Prueba de hipótesis específica

Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 16

Correlación entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

		Cansancio	Desempeño
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	1	-,433**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño pedagógico	Correlación de Pearson	-,433**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

La tabla 16 nos presenta los valores de la relación entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0,00; y el valor del correlacional de Pearson es de -0,433 lo cual arroja una correlación negativa moderada. Con respecto al nivel de significancia es de ,000 es decir, la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$.

Se interpreta que la dimensión cansancio emocional arroja una correlación negativa moderada de -0,433 donde el docente tiene una carga académica elevada, horas extras de trabajo, por lo que existe un resultado inverso al nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

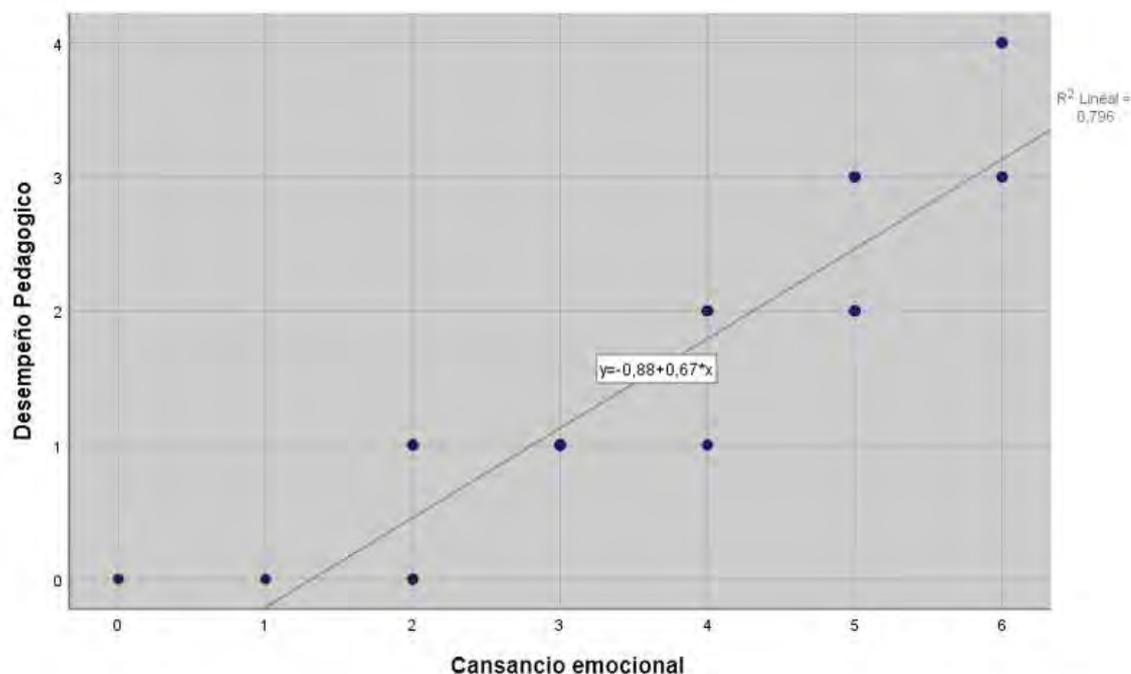


Figura 14 Diagrama de dispersión de cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

Contrastación de la hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes.

Correlación entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

Tabla 17 Correlación entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

Desempeño	Correlación de Pearson	1	-,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Despersonalización	Correlación de Pearson	-,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

La tabla 17 nos presenta los valores de la relación entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,000; y el valor del correlacional de Pearson es de -0,691 lo cual arroja una correlación negativa moderada. Con respecto al nivel de significancia es de 0,00 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$. Lo que quiere decir que la correlación es estadísticamente significativa. Se interpreta que la dimensión despersonalización arroja una correlación negativa moderada de -0,691 donde el docente de vez en cuando se siente insatisfecho con la presión académica por lo que existe un resultado inverso al nivel de desempeño en el trabajo pedagógico.

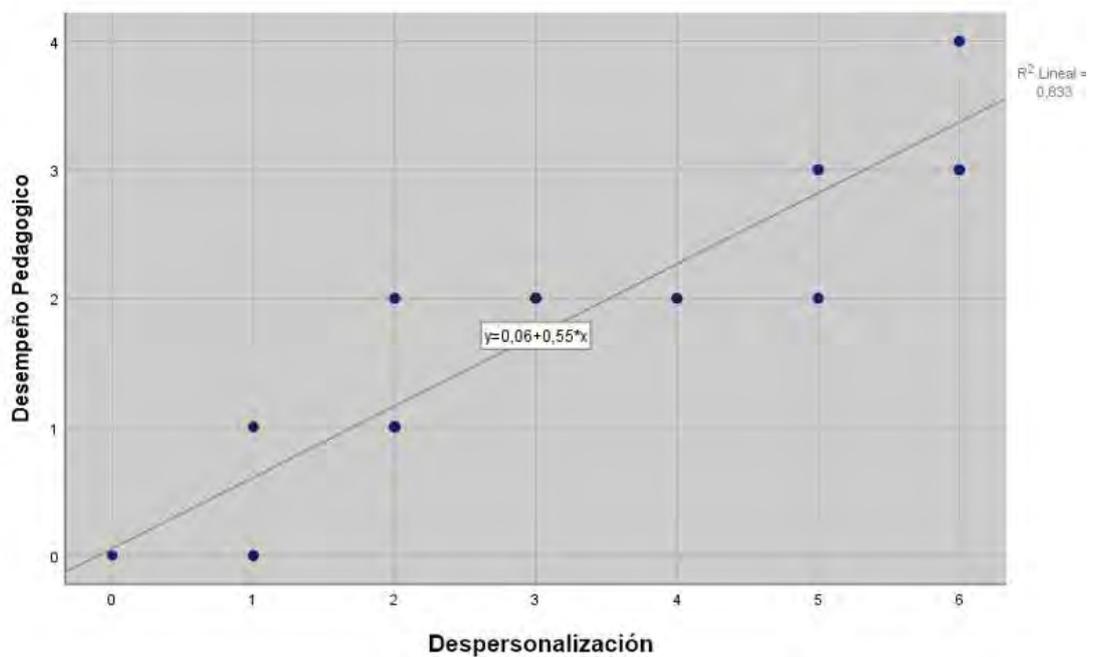


Figura 15 Correlación entre la realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

Contrastación de la hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre la realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes.

Tabla 18

Correlación entre la realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

		Correlaciones	
		Realización personal	Desempeño del trabajo pedagógico
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,365**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	76	76
Desempeño del trabajo pedagógico	Correlación de Pearson	,365**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	76	76

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

Fuente: Procesamiento de datos SPSS última versión

La tabla 18 nos presenta los valores entre la realización y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,001 y el valor del correlacional de Pearson es de 365 lo cual arroja una correlación positiva baja. Con respecto al nivel de significancia es de ,001 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$.

Se interpreta que la dimensión realización personal arroja correlacional de Pearson es de 0,365, donde se demuestra que el docente comprende la situación de los docentes es empático y asertivo.

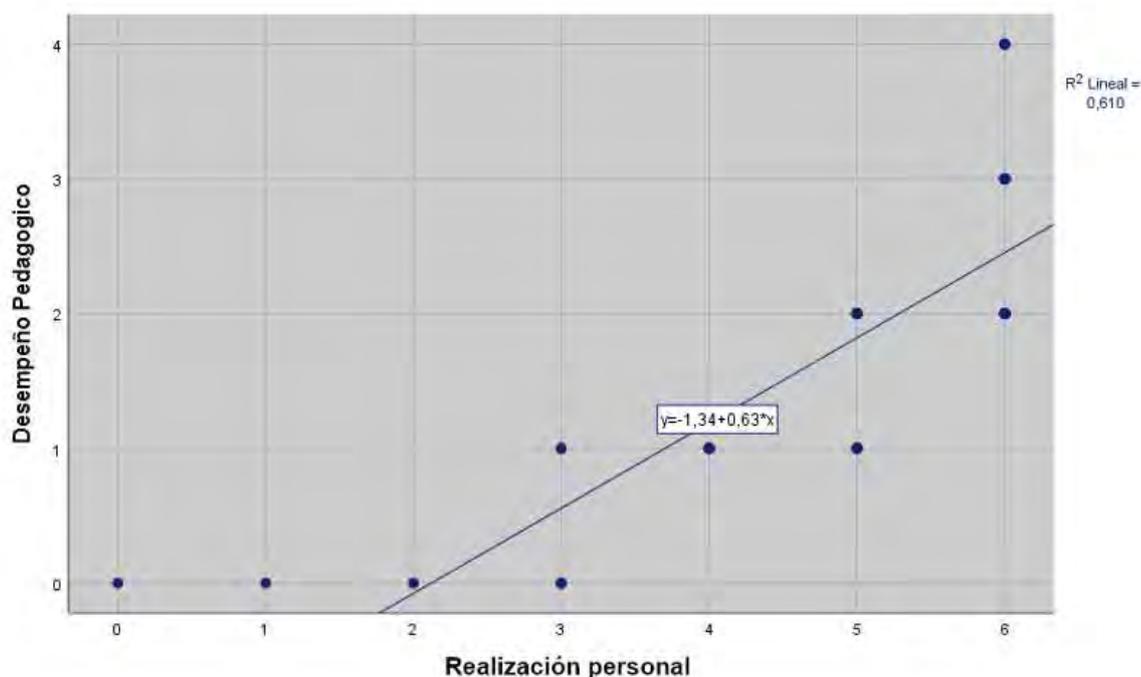


Figura 16 Diagrama de dispersión de realización personal y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico

5.3. Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la investigación. Los resultados obtenidos en la investigación no han sido favorables, se aprecia como resultado el valor de la significancia bilateral es igual a ,000 y el valor del correlacional de Pearson es de -,649 lo cual arroja una correlación muy baja. Con respecto al nivel de significancia es de ,000 en otros términos la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ con lo cual se rechaza la H_0 , es decir que el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico no tienen una correlación por lo que el síndrome de burnout es muy alto dentro del centro educativo con referencia con nivel de desempeño pedagógico.

En ese sentido, dichos resultados concuerdan con los obtenidos por el nivel de síndrome de burnout es alto en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, se detalla que en la Tabla 13 y figura 11 del total de docentes encuestados, el 47.4% (36) presentan un nivel alto, mientras el 43.4% (3) un nivel medio y un 9.2% (7) nivel bajo del síndrome de burnout, por ello se rechaza la hipótesis nula que se presenta un alto nivel entre del síndrome de burnout, ya que el estrés, presión, trabajo duro está establecido dentro de la institución educativa.

Ya con respecto a la hipótesis específica, el nivel de desempeño del trabajo pedagógico disminuyó en docentes en contexto virtual de la institución Educativa, en la Tabla 14 y figura 12 del total de docentes encuestados, el 17.1% (13) presentan un nivel alto, mientras el 64.5% (49) un nivel medio y un 18.4% (14) nivel bajo del desempeño del trabajo pedagógico, a ello el nivel medio es cuál resalta en los docentes dentro de la institución educativa.

En cuanto a la hipótesis específica, existe una relación significativa entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, se detalla en la tabla 16, donde el valor de la significancia bilateral es igual a 0,00; y el valor del correlacional de Pearson es de -0,433 lo cual arroja una correlación negativa moderada, por el cual existe una relación significativa ya que $p < 0,05$.

Con respecto a la hipótesis específica, existe una relación significativa entre la despersonalización y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, se observa en la tabla 17 que donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,000; y el valor del correlacional de Pearson es de -0,691 lo cual arroja una correlación negativa moderada, con

respecto a la relación significativa es $p < 0,05$ lo que quiere decir que la correlación es estadísticamente significativa.

Con respecto a la hipótesis específica existe una relación significativa entre la realización y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual del centro de enseñanza denominado que en la tabla 18 se presenta que el valor de la significancia bilateral es igual a ,001 y el valor del correlacional de Pearson es de 0,365 lo cual arroja una correlación positiva baja.

Con respecto a la hipótesis específica el nivel del síndrome de burnout influye negativamente en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, que en la tabla 19 se detalla de manera negativa ya que los resultados es el 47.4% (36) presentan un nivel alto y mientras el 64.5% (49) un nivel medio respectivamente.

5.4. Discusión

Se observa que existe correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño pedagógico en docentes en el contexto virtual de la I.E Alejandro Velasco Astete según el coeficiente de Pearson $R = -0.649$ con un $p\text{-valor} = 0.000$. los docentes muestran menores niveles de desempeño en relación al nivel de síndrome de burnout que demuestran. por su parte, Mori (2022) que analiza el síndrome de burnout en tiempos de pandemia con el desempeño docente en una I.E de Huacho coincide al corroborar la existencia de correlación entre las variables con un coeficiente $Rho = 840$ y un $p\text{-valor} = 0.000$ cabe resaltar que la medición respecto al desempeño docente se realizó según su disminución en tiempos de pandemia, lo que explica el valor positivo del coeficiente. por su parte, Miraval (2021) quien analiza la correlación entre las variables en la red 4, Ugel 4 en Lima

en tiempos de COVID-19 también coincide ya que encuentra correlación entre las variables mediante el coeficiente Rho de Spearman con un valor $Rho = -0.403$ con un valor de significancia $p\text{-valor} = 0.004$. Por su parte, Rincón (2018) que analiza la relación del síndrome de Burnout y el desempeño docente en una I.E de Pacucha coincide al determinar que existe correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño pedagógico, el autor no realiza una prueba de correlación para las variables, pero se basa en los resultados positivos encontrados en el análisis de las dimensiones del síndrome de Burnout con el desempeño docente en la que todas mostraron un $p\text{-valor} < 0.05$.

Se encontró una mayor incidencia del síndrome de burnout en el nivel alto ya que el 47.4% mostró este grado seguido del 38.2% que muestra un nivel medio del síndrome de burnout y el 14.5% que cuenta con un nivel bajo. por su parte Mori (2022) no concuerda con la distribución de niveles de burnout encontrados en su muestra ya que la mayoría presenta un nivel medio (53.2%) seguidos de un nivel bajo (33.9%) y un nivel alto en un 12.9%. Los resultados muestran que no todas las instituciones presentaron incrementos en el síndrome de burnout a causa de la pandemia y la educación a distancia, el autor destaca la dimensión fatiga emocional que es la que mostró un nivel más alto según las encuestas por su parte, Miraval (2021) Coincide al encontrar niveles altos del síndrome de Burnout en tiempos de Covid en la Ugel 4 de la red 4 en Lima donde 66.6% de los 60 docentes encuestados muestran valores moderados y altos del síndrome de Burnout mientras que solo el 33.3% muestra niveles bajos.

La mayor parte de los encuestados muestran un nivel medio de desempeño docente alcanzando el 40.8% del total, seguido del grupo que muestra un nivel bajo con un 36.8% y por último el nivel alto conformado por un 22.4%. Se puede concluir

demostrando que, en tiempos de pandemia, mediante la enseñanza virtual, el desempeño fue en su mayoría regular. por su parte, Miraval (2021) Coincide al encontrar mayor cantidad de docentes que muestran un desempeño regular o medio durante tiempos de pandemia con un 58.3% de casos mientras que el 10% y 31.7% tienen desempeños bajos y altos respectivamente. Por su parte Coincide en la distribución de niveles de desempeño encontrados en la muestra, la mayor parte de docentes (58.1%) muestra un nivel de desempeño medio mientras que el 29% un nivel de desempeño bajo y el 12.9% un desempeño alto. El autor Gálvez & Milla (2018) quien analiza la importancia del desempeño docente para los estudiantes concluye recalando que la evaluación del desempeño docente es importante para fomentar el compromiso de docentes, fortalecer la gestión pedagógica y fijar lineamientos de mejora

Al analizar las pruebas de correlación realizadas mediante el coeficiente de correlación R de Pearson se encontró que todas las dimensiones del síndrome de Burnout presentan un grado de asociación significativo con el desempeño docente, los valores del coeficiente R fueron -0.433, -0.691 y 0.365 para las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal respectivamente. Todos con un P-valor=0.000 Por su parte, Mori (2021) Coincide al corroborar la existencia de correlación entre todas dimensiones del síndrome de burnout con el desempeño docente mediante la prueba de correlación Rho de Spearman con un valor del coeficiente Rho= 0.742, 0.857 y 0.831 para las dimensiones fatiga personal, despersonalización y realización personal respectivamente, todas con un p-valor<0.05. Por su parte, Rincón (2018) que analiza la relación del síndrome de Burnout y el desempeño docente en una I.E de Pacucha también coincide al encontrar correlación entre todas las dimensiones del síndrome de burnout con el

desempeño docente mediante la prueba de correlación R de Pearson con un valor de $R = -0.76$, -0.163 y -0.11 para las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal respectivamente.

Según el valor del coeficiente R de Pearson determinado en la tabla N°15 $R = -0.649$ la correlación entre las variables es indirecta o negativa, ya que niveles altos el síndrome de burnout están asociado a niveles bajos de desempeño docente y viceversa. El valor del coeficiente puede denotar la existencia de una correlación moderada o media. Por su parte, Miraval (2021) Coincide al demostrar que la relación entre las variables es indirecta ya que el coeficiente Rho tiene un valor negativo ($Rho = -0.403$) es decir el síndrome de burnout disminuye el desempeño docente en un grado moderado. Por su parte, Mori (2022) Coincide al determinar que el síndrome de burnout disminuye el desempeño de los docentes en la institución educativa, puesto que el coeficiente $Rho = 0.840$ y considerando que la medición del desempeño se realizó respecto a su disminución en tiempos de pandemia. El valor del coeficiente indica que la correlación es alta o existe un grado alto de asociación entre las variables.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

Primera: No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa denominado; así mismo en la variable síndrome de burnout, el valor del correlacional de Pearson es de $-,649$ lo cual arroja una correlación muy baja y con respecto al nivel de significancia es de $,000$ es decir, la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ con lo cual se rechaza la H_0 , es decir que el síndrome de burnout influye en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico.

Segunda: El nivel de síndrome de burnout es alto en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa denominada, de los 76 docentes, el 47.4% (36) presentan un nivel alto, mientras el 38.2% (29) un nivel medio y un 14.5% (11) nivel bajo del síndrome de burnout.

Tercera: El nivel de desempeño del trabajo pedagógico disminuyó en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa mencionado, de los 76 docentes el 22.4% (17) presentan un nivel alto, mientras el 40.8% (31) un nivel medio y un 36.8% (28) nivel bajo del desempeño del trabajo pedagógico.

Cuarta: Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, de los 76 docentes se detalla en la tabla 5 donde el valor de la significancia bilateral es igual a $0,00$; y el valor del correlacional de Pearson es de $-0,433$ lo cual arroja una correlación negativa moderada, por el cual existe una relación significativa, puesto que $p < 0,05$.

Quinta: Existe una relación significativa entre la realización y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa, se observa en la tabla 6 que donde el valor de la significancia

bilateral es igual a ,000; y el valor del correlacional de Pearson es de -0,691 lo cual arroja una correlación negativa moderada, con respecto a la relación significativa es $p < 0,05$ lo que quiere decir que la correlación es estadísticamente significativa.

Sexta: El nivel del síndrome de burnout influye negativamente en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual en la Institución Educativa, que en las tablas se detalla de manera negativa, ya que los resultados es el 9.2% (7) presentan un nivel alto, 38.2% (29) un nivel medio y 52.7% (40) un nivel bajo.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados que se obtuvo en la presente investigación, se recomienda lo siguiente:

Primera: Presentar planes de trabajo por parte de los directores para aplicar programas para llevar a cabo la realización individual de los educadores, todo ello en un esfuerzo conjunto con la Dirección Regional de Educación y su grupo de expertos.

Segunda: Realizar futuras investigaciones a partir del concepto de no únicamente determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño del trabajo pedagógico de los educadores, sino además en crear o llevar a cabo metodologías para disminuir esta patología, así como mejorar el rendimiento profesional docente y por lo tanto coadyuvar en la mejora de la calidad educativa.

Tercera: Recomendar también a los docentes que laboran en la Institución Educativa participar de las capacitaciones y talleres que permita mejorar su desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonzo Rivera, D. L., Valencia Gutiérrez, M. del C., Vargas Contreras, J. A., Bolívar Fernández, N. del J., & García Ramírez, M. de J. (2016). Los estilos de aprendizaje en la formación integral de los estudiantes. *Revista Redipe*, 5(4).
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/105>
- Ávila Rabaza, M. E., Santos Abreu, I., Mederos Piñeiro, M., & Espert Castellanos, B. (2019). La superación del maestro primario: Vía para el mejoramiento de su desempeño profesional pedagógico ambiental. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 89-98.
- Azuaga López, R., & García García, M. del C. (2011). Libros Virtuales y sus posibilidades educativas dentro de una escuela inclusiva (p. 1-11). *DIM: Didáctica, Innovación y Multimedia*, 20.
<https://raco.cat/index.php/DIM/article/view/243453>
- Cariaga, R. (2020). *Un marco teórico para analizar el rol docente en entornos de aprendizaje virtualizados*. Repositorio Digital Institucional.
<http://170.210.81.141/handle/uncomaid/15694>
- Carrasco Díaz, S. (2015). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*.
https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1).
<https://doi.org/10.5944/rppc.23776>

- Fernández Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Univ. Psychol*, 7(2), 385-401.
- Forbes Álvarez, R. (2021). El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI - Éxito Empresarial*, 1-4.
- Fundación Canfranc. (s. f.). *Personalidad*. <https://www.fundacioncanfranc.org/wp-content/uploads/2012/03/PDF-TEMA-2-La-Personalidad.pdf>
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gil Monte, P., & Peiró Sill, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Gil-Monte, P. R. (2003). *¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?* 19(2), 181-197.
- Google Earth. (2022). *San Jerónimo, localización*. Google Maps. <https://www.google.com/maps/@-13.5294868,-71.9255572,13z>
- Gutiérrez, J. J. B., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: Asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*, 15(1). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Hernández Barraza, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Revista Alternativas en Psicología*, 37, 79-92.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

- Ideas Pearson. (s. f.). *¿Cómo ayudan los libros digitales en la enseñanza a distancia?* Recuperado 30 de septiembre de 2022, de <https://blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/como-ayudan-los-libros-digitales>
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (2015). *Evaluación de Capacidades Profesionales*. <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2015/11/Evaluacion-de-Capacidades-Profesionales.pdf>
- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. ELIAC.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Researchgate. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
- Melendez Santillan, R. E. (2019). *Clima organizacional y síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén—2018* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2042/Melendez%20Santillan%20Ruth%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Miraval, T. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño docente en tiempos de COVID - 19 en el nivel inicial, RED 04, UGEL 04, 2020* [Tesis de grado -

- Universidad César Vallejo, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68042>
- Mora Dulanto, J. A. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55799>
- Mori, P. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea* [Tesis de grado - Universidad Faustino Sánchez Carrión Huacho, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6418>
- Mosquera Gende, I. (2019). *Metacognición: Promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes*. <https://www.unir.net/educacion/revista/metacognicion-promover-el-aprendizaje-autonomo-de-los-estudiantes/>
- OMS. (2021). *Oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. Medicina Salud Pública. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- ONU. (2020). *Informe de políticas: La educación durante la COVID-19 y después de ella* <http://www.dgei.unam.mx/hwp/wp-content/uploads/2021/05/4d3cd96e2fdf3e71cb014ccd7025d4a6.pdf>
- Padilla Montoya, A. D. (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* [Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53585/Padilla_MAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ponce Díaz, C. R., Bulnes Bedón, M. S., Aliaga Tovar, J. R., Atalaya Pisco, M. C., & Huerta Rosales, R. E. (2005). El síndrome del «quemado» por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112.

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v8i2.4050>

Prada Chapoñan, R., Navarro-Loli, J. S., & Dominguez Lara, S. (2020). Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: Un estudio predictivo. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(2), e1227.

<https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1227>

Preciado Serrano, M. D. L., Pozos Radillo, E., Colunga Rodríguez, C., Vázquez Goñi, J. M., & Ávalos Latorre, M. L. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2).

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>

Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica | Avances en Psicología*. 23(1). <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/167>

Rincón Pérez, M. (2018). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017* [Universidad José Carlos Mariátegui].

http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/421/Milciades_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Salomón, S., & Valdez, P. (2019). Síndrome de Burnout en el siglo XXI: ¿Lograremos vencerlo algún día? *REVISTA ARGENTINA DE MEDICINA*, 7(1), Art. 1.
- Sevilla Martínez, M., & Sánchez Monge, M. (2021). *Síndrome de burnout*. Cuidate plus. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa.
- Tejedor, F. J., & García-Valcárcel, A. G. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 68(247), 439-459.
- Thomaé, M. N. V., Ayala, E. A., Sphan, M. S., & Stortt, M. A. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la Salud. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*, 153, 18-21.
- UNESCO. (2018). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>
- Uribe Prado, J. F. (2016). *Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Editorial El Manual Moderno. https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Capitulos/01_SQT/2016_Uribe.pdf
- Vidal, P., & De la Barra, N. (2020). Experiencia de reflexión sobre el Portafolio de desempeño pedagógico (PDP) en la evaluación del docente en Chile. *Revista Panamericana de Pedagogía*.

<https://doi.org/10.21555/rpp.v0i29.1613>

Viteri Moya, J. (2010). *Responsabilidad Social* [Universidad Tecnológica Equinoccial]. <https://oaji.net/articles/2015/1783-1426291813.pdf>

Yrazola, M. J. (2011). *Psicología de las Organizaciones*. Cátedra de Psicología de las Organizaciones.

<https://sites.google.com/site/tecnicaturapsicoorganizaciones/system/app/pages/recentChanges?offset=0>

Se citó con Zotero

El Zotero es una herramienta fácil de usar que ayuda a recolectar, organizar, citar y compartir las fuentes de investigación. Es un útil aliado en el proceso de investigación de docentes y estudiantes integrado en el navegador de internet o como aplicación independiente.

ANEXOS

a. Matriz de consistencia					
Formulación del problema.	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño de investigación	Instrumentos
<p>General. - ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?</p> <p>Específicas.</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout con las dimensiones del nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de influencia del síndrome de burnout en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021?</p>	<p>General. - Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021.</p> <p>Específicas.</p> <p>1. Determinar es el nivel del síndrome de burnout en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>2. Determinar el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>3. Detallar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout con las dimensiones del nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>4. Determinar el nivel de influencia del síndrome de burnout en el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro</p>	<p>General. – Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño del trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual del colegio Alejandro Velasco Astete del San Jerónimo del Cusco 2021.</p> <p>Específicas.</p> <p>1. El nivel de síndrome de burnout es alto en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>2. El nivel de desempeño del trabajo pedagógico disminuyó en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>3. Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la despersonalización y</p>	<p>V1: Síndrome de burnout</p> <p>V:2: Desempeño pedagógico.</p> <p>Interviniente. - Género masculino Género femenino</p>	<p>Tipo. - Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Paradigma Positivista</p> <p>Nivel. - Descriptivo - correlacional</p>	<p>Cuestionarios</p>

	Velasco Ateste del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021	<p>nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Ateste del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p> <p>5. Existe una relación significativa entre la desrealización y el nivel de desempeño en el trabajo pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Ateste del distrito de San Jerónimo del Cusco – 2021</p>			
--	--	---	--	--	--

b. Instrumentos de recolección de información

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	N° DE ITEMS	ÍTEMS
DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Capacidad profesional	Capacidad organizativa del trabajo	4	1. ¿Al organizar su trabajo aprecia que tiene dificultades para ponerlo en práctica, ahora que está en periodo de confinamiento? 2. ¿Dificulta al organizar los tiempos dedicados a su trabajo en este contexto de educación virtualizada? 3. ¿Planifica las estrategias acordes al propósito y contenidos a trabajar? 4. ¿El tiempo empleado para la sesión de clases es distribuido tomando en cuenta los procesos didácticos?
		Capacidad de cooperación	2	5. ¿Participa con regularidad en los trabajos colegiados en contexto virtualizado sin dificultad? 6. ¿Cuándo realizan la planificación de experiencias de aprendizaje y/o actividades en grupos de trabajo virtualizado, aprecia que no satisface sus expectativas como si lo fuera en educación presencial?
		Responsabilidad	2	7. ¿La educación virtualizada le permite organizar a los estudiantes de acuerdo a lo que demanda de la actividad programada? 8. ¿Asume que la actividad pedagógica virtualizada, le permite el desenvolvimiento favorable de sus cualidades?
		Autonomía	3	9. ¿La sesión de clases virtualizada le permite demostrar sus conocimientos de los contenidos del tema? 10. ¿Considera que necesita orientación para realizar el trabajo en este contexto virtual? 11. ¿Considera que el contexto virtual no permite la libertad de planificar actividades para los estudiantes?
	Responsabilidad social	Compromiso con el impacto de nuestras decisiones con el bienestar de la sociedad.	4	12. ¿Durante la sesión de clases establece relación entre los temas a desarrollar y el contexto en el que los estudiantes viven? 13. ¿En contexto virtual los estudiantes están logrando formar su libertad asumiendo las consecuencias de estas? 14. ¿Los estudiantes desarrollan el pensamiento crítico y reflexivo en las actividades de contexto virtual? 15. ¿En contexto virtual los estudiantes son conscientes que son los futuros ciudadanos encargados de mejorar la sociedad y el lugar en el que viven?
		Manejo de principios y procedimientos.	2	16. ¿Considera que la educación virtualizada permite realizar actividades teniendo en cuenta los principios de la educación peruana? 17. ¿La educación virtualizada posibilita desarrollar las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los procedimientos didácticos?

	Formación de estudiantes	Desarrollo de capacidades.	4	18. ¿La educación virtualizada permite desarrollar contenidos de acuerdo al Currículo Nacional? 19. ¿Con los recursos y estrategias, es posible promover el pensamiento crítico en este contexto virtual? 20. ¿Los estudiantes son capaces de desarrollar sus actividades siguiendo consignas y orientaciones que les brinda, en contexto virtual? 21. ¿Los estudiantes realizan los retos y productos, según las expectativas que le genera?
		Desarrollo de valores.	4	22. ¿En contexto virtual se puede promover un ambiente de respeto y confianza con los estudiantes? 23. ¿Los estudiantes son respetuosos de las normas de convivencia en contexto virtual? 24. ¿Observa que, al desarrollar las actividades, los estudiantes desarrollan habilidades de simpatía y empatía? 25. ¿En contexto virtual los estudiantes están desarrollando el liderazgo?
		Desarrollo de habilidades.	3	26. ¿En contexto virtual los estudiantes están logrando capacidades para establecer y desarrollar sus objetivos a lo largo del tiempo? 27. ¿El contexto virtual permite atender de modo particular las necesidades de aprendizaje de un estudiante cuando lo requiere? 28. ¿Los estudiantes logran valorar los aprendizajes y capacidades que van adquiriendo?
		Generación de expectativas.	2	29. ¿Aprecia que las actividades que desarrolla en contexto virtual generan expectativa en los estudiantes? 30. ¿Las actividades que prevé y presentadas vías virtuales para generar la curiosidad por aprender en los estudiantes, se logra?
	Promover aprendizajes	Realizar actividades Sentido ético en el actuar docente.	3	31. ¿En este tiempo de confinamiento, los estudiantes realizan las tareas encomendadas, movilizando sus competencias, capacidades, conocimientos y actitudes? 32. ¿El contexto virtualizado, le permite realizar el andamiaje entre los conocimientos previos y los nuevos conocimientos de los estudiantes? 33. ¿Considera que no se puede realizar actividades pertinentes con los estudiantes por el sistema virtualizado?
Personalidad			34. ¿Las actividades que se proponen en educar en valores y ética a los estudiantes, se logran en este periodo?	

a) Cuestionarios

MBI (Inventario de burnout de Maslach)

Sexo:

Condición: nombrado () contratado ()

Estimados (as) docentes, a continuación, se presenta una encuesta que es de carácter anónimo.

Marca con un aspa "X", la alternativa que vea por conveniente sea la adecuada, donde:

- 0) Nunca 1) Pocas veces al año 2) Una vez al mes 3) Pocas veces al mes
4) Una vez a la semana 5) Pocas veces a la semana
6) Todos los días

N°	ITEMS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2	Constantemente me siento casada mentalmente cuando realizo actividades propias del trabajo.							
3	Me encuentro cansado por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender rápidamente lo que piensan y sienten mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos de mis alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión.							
7	Enfrento adecuadamente los problemas de los alumnos.							
8	Me siento agotado por mi trabajo.							
9	Con mi trabajo siento que influyó positivamente en la vida de otros.							
10	Desde que desempeño este trabajo me he vuelto insensible con las personas.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha vitalidad.							
13	Me encuentro frustrado (a) por mi trabajo.							
14	Siento que estoy trabajando demasiado.							
15	Me es indiferente si algo les ocurre a los estudiantes que atiendo.							
16	Trabajar directamente con alumnos me causa estrés.							

17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los alumnos.							
18	Me siento realmente animada después de trabajar con los alumnos.							
19	Realice muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que llegué al límite de mis posibilidades.							
21	En el trabajo trato con mucha calma los problemas emocionales.							
22	Siento que los alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas.							

12.	¿Durante la sesión de clases establece relación entre los temas a desarrollar y el contexto en el que los estudiantes viven?					
13.	¿En contexto virtual los estudiantes están logrando formar su libertad asumiendo las consecuencias de estas?					
14.	¿Los estudiantes desarrollan el pensamiento crítico y reflexivo en las actividades de contexto virtual?					
15.	¿En contexto virtual los estudiantes son conscientes que son los futuros ciudadanos encargados de mejorar la sociedad y el lugar en el que viven?					
16.	¿Considera que la educación virtualizada permite realizar actividades teniendo en cuenta los principios de la educación peruana?					
17.	¿La educación virtualizada posibilita desarrollar las actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los procedimientos didácticos?					
18.	¿La educación virtualizada permite desarrollar contenidos de acuerdo al Currículo Nacional?					
19.	¿Con los recursos y estrategias, es posible promover el pensamiento crítico en este contexto virtual?					
20.	¿Los estudiantes desarrollan sus actividades siguiendo consignas y orientaciones que les brinda, en contexto virtual?					
21.	¿Los estudiantes realizan los retos y productos, según las expectativas que le genera?					
22.	¿En contexto virtual se puede promover un ambiente de respeto y confianza con los estudiantes?					
23.	¿Los estudiantes son respetuosos de las normas de convivencia en contexto virtual?					
24.	¿Observa que al desarrollar las actividades, los estudiantes desarrollan habilidades de simpatía y empatía?					
25.	¿En contexto virtual los estudiantes están desarrollando el liderazgo?					
26.	¿En contexto virtual los estudiantes están logrando capacidades para establecer y desarrollar sus objetivos a lo largo del tiempo?					
27.	¿El contexto virtual permite atender de modo particular las necesidades de aprendizaje de un estudiante cuando lo requiere?					

28.	¿Los estudiantes logran valorar los aprendizajes y capacidades que van adquiriendo?					
29.	¿Aprecia que las actividades que desarrolla en contexto virtual generan expectativa en los estudiantes?					
30.	¿Las actividades que prevé y presentadas vías virtuales para generar la curiosidad por aprender en los estudiantes, se logra?					
31.	¿En este tiempo de confinamiento, los estudiantes realizan las tareas encomendadas, movilizand sus competencias, capacidades, conocimientos y actitudes?					
32.	¿El contexto virtualizado, le permite realizar el andamiaje entre los conocimientos previos y los nuevos conocimientos de los estudiantes?					
33.	¿Considera que no se puede realizar actividades pertinentes con los estudiantes por el sistema virtualizado?					
34.	¿Las actividades que se proponen en educar en valores y ética a los estudiantes, se logran en este periodo?					

c. Medios de verificación

Se realizó la aplicación de instrumento para la variable Burnout

		MBI (Inventario de burnout de Maslach)																							
		AGOTAMIENTO EMOCIONAL											DESPERSONALIZACIÓN						REALIZACIÓN PERSONAL						
Marca temporal	Sexo	Candic	1. Mo	2. Mo	3. Mo	6. Tr	8. Mo	13. Mo	14. Sic	16. Tr	20. Si	4. Pue	7. Tr	9. Cre	12. Mo	17. Mo	18. Mo	19. En	21. En	5. Si	10. Mo	11. Tor	15. Me	22. Si	
1	64/66/65/66	66:56:57	2	1	5	6	6	4	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4
2	64/66/65/66	66:66:66	2	1	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	5
3	64/66/65/66	66:56:65	2	1	5	5	5	5	4	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6
4	64/66/65/66	66:59:55	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	64/66/65/66	66:46:46	2	1	4	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	64/66/65/66	67:59:49	2	2	4	5	4	5	6	5	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6
7	64/66/65/66	67:46:64	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
8	64/66/65/66	67:55:49	2	2	4	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6
9	64/66/65/66	68:56:54	2	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
10	64/66/65/66	68:66:46	1	1	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5	6
11	64/66/65/66	68:65:56	2	2	5	5	5	5	5	5	4	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
12	64/66/65/66	68:69:45	2	2	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
13	64/66/65/66	68:56:66	2	1	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
14	64/66/65/66	68:56:65	2	2	6	4	5	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6
15	64/66/65/66	66:46:54	2	1	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
16	64/66/65/66	66:57:59	2	2	6	4	4	4	6	6	4	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6
17	64/66/65/66	66:55:46	2	1	6	6	5	5	4	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
18	64/66/65/66	66:55:46	1	2	5	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	6
19	65/66/65/66	58:66:65	2	2	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
20	65/66/65/66	58:56:56	2	2	4	4	6	4	4	4	4	4	4	6	5	4	4	5	6	5	4	6	6	6	6
21	65/66/65/66	66:65:55	2	1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
22	65/66/65/66	65:55:66	2	1	6	6	6	5	5	5	6	5	5	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
23	65/66/65/66	66:55:59	2	1	4	4	4	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
24	65/66/65/66	66:57:59	1	1	6	4	6	4	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5
25	66/66/65/66	57:55:66	2	1	4	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
26	66/66/65/66	57:55:65	2	1	6	4	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
27	66/66/65/66	58:66:56	2	1	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
28	66/66/65/66	65:55:56	1	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4
29	66/66/65/66	66:66:56	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	5	5	5
30	66/66/65/66	66:66:66	2	1	4	4	4	4	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
31	66/66/65/66	66:54:55	2	1	6	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
32	66/66/65/66	66:59:56	1	1	6	6	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
33	66/66/65/66	66:45:67	2	1	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6
34	66/66/65/66	65:55:55	2	1	4	4	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
35	66/66/65/66	65:59:66	1	1	5	4	4	4	4	4	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6
36	66/66/65/66	65:68:55	2	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5
37	66/66/65/66	65:45:46	2	1	4	4	4	6	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	6	6	4	6	6	5	6
38	66/66/65/66	66:59:58	2	1	5	6	6	4	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
39	66/66/65/66	66:55:56	1	2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
40	66/66/65/66	66:54:56	1	1	5	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6
41	66/66/65/66	67:56:64	1	1	4	4	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
42	66/66/65/66	67:55:56	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5
43	66/66/65/66	67:56:58	1	2	4	5	6	4	5	5	6	5	5	4	4	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5
44	66/66/65/66	67:57:46	1	2	4	4	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
45	66/66/65/66	67:65:46	2	2	6	5	6	4	6	6	6	6	6	5	6	4	5	6	4	6	5	5	4	6	5
46	66/66/65/66	67:45:66	2	1	4	4	4	6	5	6	4	4	4	5	5	6	6	5	6	4	6	4	5	6	5
47	66/66/65/66	68:55:58	1	1	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	4	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5
48	66/66/65/66	65:58:57	1	1	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5
49	66/66/65/66	65:68:57	1	1	4	4	5	6	5	5	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6
50	66/66/65/66	65:46:56	2	1	5	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	4	5	5
51	66/66/65/66	66:67:67	1	1	6	5	6	6	5	5	5	5	5	4	4	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5
52	66/66/65/66	66:67:55	2	1	4	4	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
53	66/66/65/66	66:65:57	2	1	6	6	6	6	5	5	6	5	5	4	4	6	6	6	6	4	4	5	5	5	5
54	66/66/65/66	65:67:56	2	1	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
55	66/66/65/66	65:65:56	2	2	5	6	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
56	66/66/65/66	65:58:66	2	2	5	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
57	67/66/65/66	57:68:54	2	1	6	4	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5
58	67/66/65/66	57:68:58	1	2	6	4	4	6	4	5	4	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5
59	67/66/65/66	58:55:54	2	2	4	6	4	6	6	4	4	6	4	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6
60	67/66/65/66	58:57:54	2	2	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5
61	67/66/65/66	59:65:57	2	1	6	6	6	5	4	5	6	4	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5
62	67/66/65/66	65:56:65	2	1	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
63	67/66/65/66	65:69:64	1	1	5	6	4	4	6	4	6	5	5	4	6	6	5	5	5	6	6	5	4	6	5
64	67/66/65/66	67:56:57	2	1	4	5	5	4	6	6	4	6	6	6	6	6	5	4	5	6	4	5	4	5	4
65	67/66/65/66	65:69:56	1	1	5	4	6	4	6	4	4	6	6	6	5	4	4	5	5	4	5	6	5	6	4
66	68/66/65/66	65:55:55	1	1	5	4	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6
67	69/66/65/66	65:58:58	1	1	6	6	6																		

Base de datos

Base de datos: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1UL8LhGrO91_XLcpgqBk6GE7iV0-e_-5pegjnd7YMsSo/edit?usp=sharing

d. Otros

Ficha de validación

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 10 de diciembre de 2021

CARTA S/N – 2021

SEÑOR (A): Mag. IAM OROS MENDOZA

LUGAR DE TRABAJO: I.S.T. URIEL GARCIA

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

Es grato dirigimos a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, en condición de alumno de Maestría Educación Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021.

Por tal razón, recorro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente:

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos

Atentamente,



Bach. Edith HANCCO HUAMANJ

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021.

Nombre del Instrumento: Cuestionario MBI (Inventario de burnout de Maslach) y Desempeño pedagógico en docentes

Investigador: Edith HANCCO HUAMANI

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito de diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 90%

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma
Mag. IAM OROS MENDOZA
DNI 43509850

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

'Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia'

Cusco, 10 de diciembre de 2021

CARTA S/N – 2021

SEÑOR (A): Mag. DORA CUTIPA PUMA

LUGAR DE TRABAJO: DIRECTOR I.E. N° 50824 TELEVAN -
 CHALLABAMBA

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
 INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigiémos a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumno de Maestría Educación Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es

Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021.

Por tal razón, recurro a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de recolección de datos.
- Instrumento

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente.



Sach. Edith HANGCO HUAMANI

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021.

Nombre del instrumento: Cuestionario MBI (Inventario de burnout de Maslach) y Desempeño pedagógico en docentes

Investigador: Edith HANCCO HUAMANI

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	12 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	13 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	14 ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	15 SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	16 INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	17 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	18 CONSISTENCIA	Se trata en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.					X
	19 COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	20 METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al proceso de diagnóstico.					X

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 91%

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mag. Dora Cutipa Puma

DNI: 42618870

Teléfono: 984433348

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021.

Nombre del instrumento: Cuestionario: MBI (Inventario de burnout de Maslach) y

Desempeño pedagógico en docentes

Investigador: Edith HANCCO HUAMANI

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					/
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 97 %

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mag. Freddy Ovarones Cárdenas

DNI: 25321472

Teléfono: 982454766

Lugar de trabajo: Director UGEL Cusco

MBI (Inventario de burnout de Maslach)
Sexo: Femenino

 Condición: nombrado () contratado ()

Estimados (as) docentes, a continuación, se presenta una encuesta que es de carácter anónimo.

Marca con un aspa "X", la alternativa que vea por conveniente sea la adecuada, donde:

 0) Nunca 1) Pocas veces al año 2) Una vez al mes 3) Pocas veces al mes
 4) Una vez a la semana 5) Pocas veces a la semana
 6) Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo						X	
2	Constantemente me siento casada mentalmente cuando realizo actividades propias del trabajo.					X		
3	Me encuentro cansado por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	
4	Puedo entender rápidamente lo que piensan y sienten mis alumnos.						X	
5	Creo que trato a algunos de mis alumnos con indiferencia.	X						
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión.				X			
7	Enfrento adecuadamente los problemas de los alumnos.		X					
8	Me siento agotado por mi trabajo.		X					
9	Con mi trabajo siento que influyó positivamente en la vida de otros.							X
10	Desde que desempeño este trabajo me he vuelto insensible con las personas.				X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.				X			
12	Me siento con mucha vitalidad.						X	
13	Me encuentro frustrado (a) por mi trabajo.					X		
14	Siento que estoy trabajando demasiado.						X	
15	Me es indiferente si algo les ocurre a los estudiantes que atiendo.				X			
16	Trabajar directamente con alumnos me causa estrés.					X		

17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los alumnos.						X
18	Me siento realmente animada después de trabajar con los alumnos.					X	
19	Realice muchas cosas que valen la pena en este trabajo.						X
20	En el trabajo siento que llegué al límite de mis posibilidades.				X		
21	En el trabajo trato con mucha calma los problemas emocionales.			X			
22	Siento que los alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas.				X		

MBI (Inventario de burnout de Maslach)

Sexo: Femenino.....

Estimados (as) docentes, a continuación, se presenta una encuesta que es de carácter anónimo.

Marca con un aspa "X", la alternativa que vea por conveniente sea la adecuada, donde:

- 0) Nunca 1) Pocas veces al año 2) Una vez al mes 3) Pocas veces al mes 4) Una vez a la semana 5) Pocas veces a la semana 6) Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo						X	
2	Constantemente me siento casada mentalmente cuando realizo actividades propias del trabajo.					X		
3	Me encuentro cansado por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	
4	Puedo entender rápidamente lo que piensan y sienten mis alumnos.						X	
5	Creo que trato a algunos de mis alumnos con indiferencia.	X						
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión.				X			
7	Enfrento adecuadamente los problemas de los alumnos.		X					
8	Me siento agotado por mi trabajo.		X					
9	Con mi trabajo siento que influyo positivamente en la vida de otros.							X
10	Desde que desempeño este trabajo me he vuelto insensible con las personas.				X			
11	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.				X			
12	Me siento con mucha vitalidad.						X	
13	Me encuentro frustrado (a) por mi trabajo.					X		
14	Siento que estoy trabajando demasiado.						X	

15	Me es indiferente si algo les ocurre a los estudiantes que atiendo.					X			
16	Trabajar directamente con alumnos me causa estrés.						X		
17	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con los alumnos.								X
18	Me siento realmente animada después de trabajar con los alumnos.							X	
19	Realice muchas cosas que valen la pena en este trabajo.								X
20	En el trabajo siento que llegué al límite de mis posibilidades.						X		
21	En el trabajo trato con mucha calma los problemas emocionales.					X			
22	Siénto que los alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas.						X		

Informe de Turnitin



Identificación de reporte de similitud: oid:27259:145794911

● 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	es.slideshare.net Internet	<1%
2	repositorio.umch.edu.pe Internet	<1%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%
5	David Anibal Paz Panduro. "Impacto de los diarios digitales en la votac... Crossref	<1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-02 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

ANEXO 1

INFORME DE ORIGINALIDAD

El que suscribe (asesor/editor/director/autor) del trabajo de investigación titulado

Asesor. Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza

Presentado por Br. Edith Hanco Huamaní Código 102921, para optar al Grado de Maestro en Educación Mención: Educación Superior: Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2021

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido al SOFTWARE ANTIPLAGIO "TURNITIN". Revisión por veces, mediante el software anti plagio, conforme establece el Artículo 7° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de: 10%

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia de los trabajos de los estudiantes (Art. 7, inc. 1)

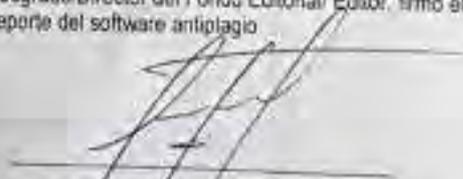
Porcentaje	Evaluación y acciones	Marque con una X
Del 1 al 20 %	No se considera plagio.	
Del 21 al 50%	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayores a 51%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación, tesis, textos, libros, revistas, artículos científicos, material de enseñanza y otros (Art. 7, inc 2 y 3)

Porcentaje	Evaluación y acciones	Marque con una X
Del 1 al 10 %	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30%	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayores a 31 %	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor/Director de la Unidad de Posgrado/Director del Fondo Editorial/ Editor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software antiplagio

Cusco, 04 de mayo de 2022.


 Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
 DNI 23884868
<https://orcid.org/0000-0002-5514-6707>

Se adjunta: informe de similitud de turnitin.

SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.

Señor:
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO
ASTETE. Samuel Ccapa Choque

Yo, Edith Hanco Huamani con
DNI N° 43883740, Bachiller en
Educación Primaria. Domiciliada en
APV. Los incas. Jirón 12 de abril L-
X-2, Distrito de Cusco

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y manifestarle:
Que mi persona está realizando el trabajo de investigación sobre: **Síndrome de Burnout**
y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la
Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2021.
Para optar al grado de Maestro en Educación, mención en Educación Superior, por lo cual
solicito permita la aplicación del instrumento en los docentes de la Institución Educativa.
Espero se atienda mi petición.
Por la presente aprovecho para hacer llegar mi estima a su persona.

Cusco, 01 de diciembre de 2021

Atentamente,


Edith Hanco Huamani
43883740





DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CUSCO
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA - LOCAL
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"ALEJANDRO VELASCO ASTETE"
 Av. Manco Cápac s/n - San Jerónimo - Teléfono 277166

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"CUSCO CAPITAL HISTÓRICA DEL PERÚ"

CONSTANCIA

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALEJANDRO VELASCO ASTETE" DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DEL CUSCO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la señora bachiller **Edith HANCCO HUAMANI** con DNI N° 43883740, aplicó Instrumentos sobre: **Síndrome de Burnout y el Nivel de Desempeño Pedagógico en el Docentes en Contexto Virtual de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco - 2021**, en la Institución Educativa que me honro en representar, dicha aplicación lo realicé virtualmente en el mes de diciembre del 2021, habiendo demostrado puntualidad, responsabilidad, identificación y sobre todo idoneidad en el desempeño de sus funciones correspondientes.

Se expide la presente Constancia a petición verbal del interesado para los fines que viere por conveniente.

San Jerónimo, 13 de octubre del 2022.



Titulo	Creador
Administración del Personal en el Sector Público	Klingner y Nalbandian
¿Cómo ayudan los libros digitales en la enseñanza a distancia?	Ideas Pearson
Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: u...	Fernández Arata
Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse.	Gil Monte y Peiró Sill
El desempeño docente y la calidad educativa	
El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación	Tamayo y Tamayo
El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa	Forbes Álvarez
El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión	Martínez Pérez
El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios	Ponce Díaz et al.
Estrés laboral o síndrome de 'burnout'	Méndez Venegas
Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la Salud	Thomae et al.
Evaluación de Capacidades Profesionales	Instituto Nacional de Educación Tec...
Evaluación del desempeño docente	Tejedor y García-Valcárcel
Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de B...	Gálvez Suarez y Milla Toro
La superación del maestro primario: vía para el mejoramiento de su desempeño profesional pedagógico...	Avila Rabaza et al.
Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional	Hernández Barraza
Libros Virtuales y sus posibilidades educativas dentro de una escuela inclusiva (p. 1-11)	Azuaga López y García García
Los estilos de aprendizaje en la formación integral de los estudiantes	Alorzo Rivera et al.
Marco de Buen Desempeño Docente	MINEDU
Metacognición: promover el aprendizaje autónomo de los estudiantes	Mosquera Gende
Metodología de la investigación	Hernández Sampieri et al.
Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de i...	Carrasco Díaz
Oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo	OMS
Personalidad	Fundación Canfranc
Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio pr...	Prada Chapañan et al.
Propiedades psicométricas del "Cuestionario para el Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabaj...	Universitat de València, España et al.
Psicología de las Organizaciones	Yrazola
Psicología del trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad	Uribe Prado
¿Qué determina el buen desempeño de un docente?	UNESCO
Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexica...	Preciado Serrano et al.
Responsabilidad Social	Yitzi Moya
Síndrome de burnout	Sevilla Martínez y Sánchez Monge
Síndrome de burnout en docentes	Rodríguez Ramírez et al.
Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, An...	Gutiérrez y Arias-Herrera
Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los cent...	Mora Dulanto
Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario ...	Rincón Pérez
Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Instit...	Padilla Montoya
¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?	Gil-Monte
Síntomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza	Esteras et al.
The Maslach Burnout Inventory Manual	Maslach et al.
Un marco técnico para analizar el rol docente en entornos de aprendizaje virtualizados	Carana

Fuente: Zotero 6 for Windows" macOS Linux 32-bit Linux 64-bit

