



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR EN LIMA CERCADO

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión y
Administración de la Educación

Autora:

Contreras Aparco, Teresa

Asesor:

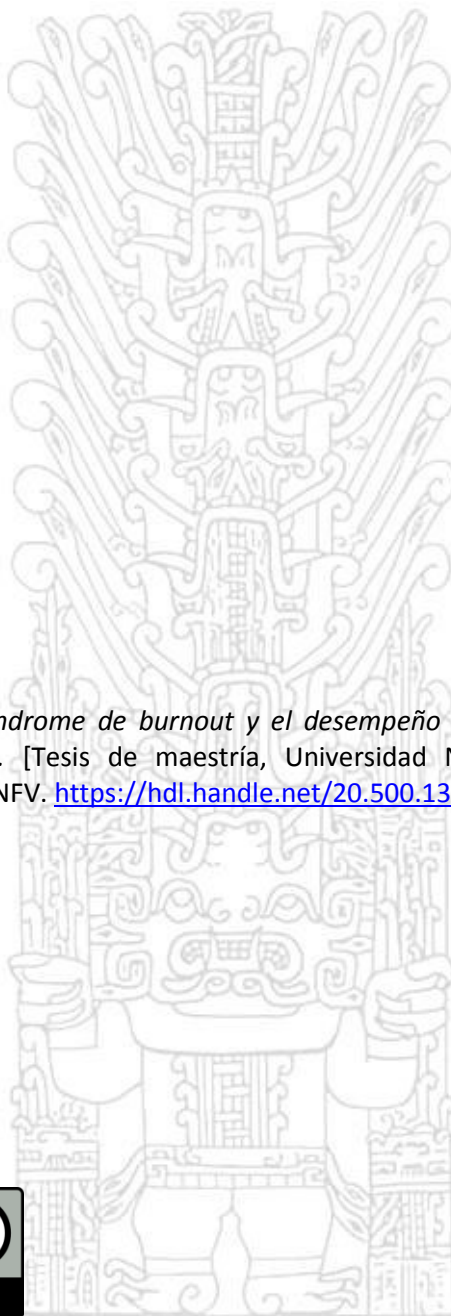
Lagos Manrique, Germán Marcos
(ORCID: 0000-0002-5633-0557)

Jurado:

Mayhuasca Guerra, Jorge Víctor
Aliaga Pacora, Alicia Agromelis
Rojas Hilera, Juan José

Lima - Perú

2021



Referencia:

Contreras, T. (2021). *El síndrome de burnout y el desempeño docente en educación básica regular en Lima Cercado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6196>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EDUCACIÓN

BASICA REGULAR EN LIMA CERCADO

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de

Maestra en Gestión y Administración de la Educación

Autora:

Contreras Aparco, Teresa

Asesor:

Lagos Manrique, Germaín Marcos

(ORCID: 0000-0002-5633-0557)

Jurado:

Mayhuasca Guerra, Jorge Víctor

Aliaga Pacora, Alicia Agromelis

Rojas Hilera, Juan José

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

A mis maestros que fueron parte importante en mi formación, mi familia por su paciencia y a todas las personas que me apoyaron para alcanzar esta meta.

Agradecimiento

Agradezco a Dios Todopoderoso porque está siempre presente y me fortalece en mis momentos difíciles y a mis hijas Kelly y Kaydy y mis nietos Jerek e Ian son mis motores para que sigan mis pasos a salir adelante; en gratitud a mis queridos hermanos Eva, Genara, José, Juan, Rosa, María, Isabel y Mary Luz por sus palabras motivadoras. A mis queridos padres que son mis ángeles que me cuidan. A mi asesor incondicional que me orientó para llevar a cabo mi trabajo de investigación y cumplir la meta.

ÍNDICE

RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Planteamiento del problema	11
1.2. Descripción del problema	15
1.3. Formulación del Problema.....	17
– Problema General:	17
– Problemas específicos:	17
1.4. Antecedentes	17
1.5. Justificación de la investigación	24
1.6. Limitaciones de la investigación	25
1.7. Objetivos	26
– Objetivo General:	26
– Objetivos específicos:	26
1.8. Hipótesis.....	26
II. MARCO TEÓRICO	28
2.1. Marco conceptual	28
III. MÉTODO	45
3.1. Tipo de investigación	45
3.2. Población y Muestra	46
3.3. Operacionalización de variables	46
3.4. Instrumentos.....	48
3.5. Procedimientos	51
3.6. Análisis de datos	51
3.7. Consideraciones éticas.....	51
IV. RESULTADOS	52
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	68
VIII. REFERENCIAS.....	69
IX ANEXOS	74

Anexo A.....	74
Anexo B.....	74
Anexo C.....	79
Anexo D.....	85
Anexo E.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	47
Tabla 2	48
Tabla 3	50
Tabla 4	52
Tabla 5	53
Tabla 6	54
Tabla 7	55
Tabla 8	57
Tabla 9	58
Tabla 10	59
Tabla 11	61
Tabla 12	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	46
Figura 2	52
Figura 3	53
Figura 4	55
Figura 5	56
Figura 6	57
Figura 7	58
Figura 8	60
Figura 9	61
Figura 10	63

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima. El método fue hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional; con un diseño no experimental. Para recoger la información la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la población y la muestra estuvo conformada por 40 docentes de una institución educativa que atiende tres niveles. La confiabilidad de los instrumentos fue con Alfa de Cronbach, para la variable síndrome de burnout fue 0,989 y para la segunda variable y de 0,850. Los resultados fueron: en el síndrome de burnout nivel medio en 16 (40%) y en el desempeño docente nivel deficiente en 33 (82,5%) y en las dimensiones: agotamiento emocional nivel alto en 14 (35%); la despersonalización, nivel medio en 20 (50%) y la ausencia de realización personal nivel medio en 18 (45%). Se concluyó que existe relación inversa y alta entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, cuya correlación con Rho de Spearman fue -0,890.

Palabras clave: síndrome de burnout, síndrome del quemado, desempeño docente

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship that exists between Burnout syndrome and teaching performance in Regular Basic Education in Lima. The method was hypothetical deductive, with a quantitative, descriptive correlational approach; with a non-experimental design. To collect the information, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, the population and the sample consisted in 40 teachers. The reliability of the instruments was with Cronbach's Alpha, for the variable burnout syndrome it was 0.989 and for the second variable it was 0.850. The results were. In medium level burnout syndrome in 16 (40%) and in for teaching performance in 33 (82,5%) and in the dimensions: high level emotional exhaustion in 14 (35%); in depersonalization, medium level in 20 (50%) and in the absence of personal fulfillment, medium level in 18 (45%). It was concluded that there is an inverse and high relationship between burnout syndrome and teaching performance whose correlation with Rho de Spearman was -0.890.

Keywords: burnout syndrome, urn syndrome, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación, se refiere al síndrome de burnout que se puede definir como el estrés laboral crónico que aborda el agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal o profesional generando en los maestros consecuencias a nivel físico, psicológico y laboral; nuestro objetivo es determinar la relación del Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente de Educación Básica Regular en Lima. Aplicando una metodología investigación de ciencias sociales para las variables en estudio en una población de conjunto de profesores de aula.

Se caracteriza por la presencia del síndrome de burnout del profesor donde afecta su desempeño docente en la enseñanza de aprendizajes. En la actualidad, los y las profesoras de aula vienen desempeñándose en el jardín, en las escuelas primaria y en los colegios de secundaria de Educación Básica Regular. Presentando dificultades serias al inicio en sus desempeños manifestando desacuerdos según las normas actuales con paradigmas y metodologías de realidades distintas con tendencias educativas foráneas, sin considerar al estudiante sus condiciones familiares, sociales, económicas deficientes que atraviesan a falta de políticas de atención de las necesidades prioritarias del sector educativo.

Las y los profesores de aula se encuentran en una incertidumbre porque las carencias de recursos para enseñar a estudiantes de nueva generación, exceden a las capacidades profesionales, donde agotan, despersonalizan y por ende baja su realización personal y profesional afectando su desempeño. Que pueden hacer los directivos a esta masa gruesa que están directamente en relación monitorear acompañar a los docentes y los estudiantes. Donde planteamos la hipótesis donde se ha probado una relación inversa entre las dos variables en estudio.

Para mejor comprensión se ha organizado el estudio de investigación en capítulos donde:

Capítulo I: Presentamos el planteamiento del problema donde abordamos la descripción, formulación, justificación y limitación del problema y finalizando con el planteamiento de los objetivos.

Capítulo II: Presentamos el marco teórico de las variables en estudio, iniciando con antecedentes del estudio, bases teóricas, marco conceptual y aspectos de responsabilidad social y ambiental.

Capítulo III: Presentamos la metodología donde abordamos el tipo de investigación, población y muestra, hipótesis y operacionalización de las variables, instrumentos, procedimiento y análisis de los datos.

Capítulo IV: En este apartado presentamos los resultados, la comprobación de hipótesis, análisis y comprobación del resultado.

Capítulo V: Abordamos la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del estudio que se arriban.

Este tipo de estudio da manifiesto la existencia del síndrome de burnout en los docentes de EBR a mayor síndrome de burnout desmejora el desempeño de los docentes y cuando baja el síndrome de burnout mejora el desempeño del docente de la I.E. N° 1146 “República del Paraguay” de Lima.

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad vivimos en un mundo que enfrentan muchos problemas sociales, políticos, económicos, salud y educativo; por falta de voluntad para crear políticas de atención a las necesidades del pueblo peruano. La educación tiene muchos cambios por la globalización

enfocados en el aprendizaje donde responda a los ejes planteados en el Proyecto Educativo Nacional, pero con falta de recursos tecnológicos para el manejo de las TICs y el aprendizaje por competencia. La didáctica tiene metodología para la enseñanza aprendizaje, las teorías pedagógicas no, la educación está centrada en el aprendizaje según el currículo nacional es cuando se centra en el efecto y no controla a la causa del problema como es la didáctica.

Estupiñán (2020). Es un problema social generacional que todos quieren realizar la retroalimentación para evaluar formativamente a estudiantes en lo cognitivo; pero en la actualidad los estudiantes han bajado el nivel cognitivo, por factores externos que afectan su desarrollo. Si van a la escuela es para aprender, pero, pocos padres apoyan a sus hijos y muchos padres no tienen atención a los infantes, niños, jóvenes. La educación transforma a estudiantes y familias que se involucran en la organización de las actividades escolares. Sin embargo, muchos padres, se han desentendido de su rol y responsabilidad, el estudiante no aprovecha porque cree que a nadie le importa, comienza a dedicarse a otras actividades, es cuando necesitan más tutoría en la escuela. Dar soporte emocional y orientar a los padres es desgastante para el docente cuando no hay resultado, recomendar lecturas formas de vida para una buena convivencia familiar no es suficiente por estar en un entorno social conflictivo, inseguro, carente y con escaso oportunidad para la juventud, es frustrante.

Los docentes para desempeñarse permanecen mucho tiempo frente a la computadora, se olvidaron del maestro del manejo de la tecnología dejándolos sólo en la pizarra y plumón, y buscan calidad educativa siendo incongruente, Agregaron al maestro más tareas no sólo educativas sino asistencialismo. Todos vienen a las escuelas a sacar información más no hay transformación ni equipamiento. Por las condiciones de escasez, es donde hay agotamiento y trastornos que generan un desbalance en su salud emocional, física, cognitiva y mental dan más de sí pero reciben poco o nada de recompensa de gratitud ni agradecimiento de palabras porque no reconocen la labor del docente, socialmente se ha degenerado por la manipulación del

propósito de la enseñanza aprendizaje, por modelos foráneos, teniendo lo nuestro de la experiencia de José Antonio Encinas, con corrientes de Vigotsky, la minka que es el trabajo en equipo que surgió con tres principios: Ama qella (no seas ocioso), ama sua (no seas ladrón) Ama llulla (no seas mentiroso). Pero en la actualidad hay mucho criollismo, viveza, chabacanería y atropello, ociosidad, mentiras y mucha corrupción. Las familias, enfrentan problemas económicos que tienen que salir diario dejando a los hijos e hijas y ellos sin supervisión del adulto tienen serios problemas de conducta y de aprendizaje. Son hijos de madres solteras en la mayoría, madres adolescentes sin trabajo, sin estudios, que sobreviven con trabajos eventuales.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde considera que el estrés laboral es uno de los problemas principales que afecta a los trabajadores, considerando a México en primer lugar con este problema con un 75%, luego China con 73% y seguido de estados Unidos con el 59%. La falta de políticas de tipo psicosocial son los que generan estrés laboral, de allí que hay muchos estudios sobre este tema y están yendo en aumento ya que afectan la salud mental y pueden terminar en el síndrome de burnout por la incertidumbre que se vive en Educación. En los países cómo México, Perú, Costa Rica, Argentina, Brasil, Honduras los maestros se jubilan a los 65 años; Guatemala, Colombia y Panamá a los 62 años; Ecuador, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Uruguay, Cuba y Venezuela a los 60 años, y Bolivia a los 50 y 55 años.

Hay una diferencia en 2005 afirmaba la OMS, que mueren un promedio de cinco mil sujetos al día, relacionado al estrés en el centro laboral que afecta el desempeño, los gobiernos deben generar políticas de salud laboral profesional para que no se afecten los trabajadores ni las organizaciones.

El Síndrome de Burnout es un tipo de estrés laboral de agotamiento, sentirse exhausto, acabado que presenta transformaciones psicológicas que van aumentando de intensidad desde la poca estabilidad hasta las reacciones emocionales. Según Maslach (1982) afirma que empieza con un cansancio emocional, luego la despersonalización en la interrelación con los individuos del entorno y además no hay motivación para la realización personal presentándose la anhedonia pérdida del placer y gusto en el trabajo que van experimentando. Suenas con el trabajo y presenta ineficacia perdiendo la capacidad de concentración y problemas en la salud y una vida desorganizada, no quiere saber de su trabajo.

En España de acuerdo a la Dirección de Investigación IEESA (2013) afirma que los docentes son vulnerables en un nivel alto de sufrir de estrés, la misma que influye en sus problemas de salud, que puede influir tanto en el rendimiento como en el aprendizaje de los estudiantes. En la actualidad necesitan un soporte emocional para cuidar la salud mental de todas las personas. El ministerio de Educación debería crear una alianza con el colegio de psicólogos, universidades, hospitales que se pongan en primera fila, para detectar a docentes y estudiantes para intervenir con anticipación.

En Chile, Salmurri y Skoknic (2003) en su trabajo sobre estrés laboral con un grupo de profesores pudo afirmar que existen niveles altos de estrés debido a los diversos cambios que hay en las instituciones, luego en las políticas educativas, las interrelaciones entre los compañeros de trabajo, la sobrecarga laboral tanto de parte de los administrativos como de la labor en sí producen estrés laboral. En 2020 el estrés aumento en Chile en 200% aseguró la profesora de español Nathalie Rojas en un medio. Muchos creen que la maestra está en su casa “preparar una clase toma dos horas, dos más en una guía y que el trabajo ahora es personalizado, respondiendo dudas todo el día y apoyándolos porque el 85% de mis alumnos son de familias vulnerables y en sus casas no tienen quién los ayude”. Como todos experimentan en la actualidad aprender el manejo de tecnología y la enseñanza por

competencia es un reto; sin embargo, tienen constante supervisión sin acompañar en la planificación, ejecución y evaluación, buscan sólo el resultado para recoger datos tras datos, pero no dan las mejoras ni intervenciones, en la actualidad ya deben estar automatizados todo de institución educativa.

1.2. Descripción del problema

El docente de EBR a diario debe hacer frente una serie de situaciones de identificar las competencias, capacidades, desempeños y los estándares conocer el Currículo Nacional, criterios de evaluación, reconoce sobre el Marco del Buen Desempeño Docente y realizan su labor docente para los estudiantes. Aprender de Tics, pero sin apoyo el maestro se agencia para responder su labor, comienza el estrés cuando los estudiantes realizan sus trabajos sólo acompañados, repetir la misma anomalía hace que termine con el síndrome de burnout. En la actualidad los docente tienen una tarea muy delicada de moldear mentes humanas con competencias básicas según el perfil de egreso de estudiantes en la Institución Educativa, los problemas se agudizan cuando los estudiantes muestran poco interés en su aprendizaje y el docente se frustra al percibir que no logran, por un lado debe cumplir con las actividades propias de su carrera, desarrollar sus planificaciones de la enseñar y de las comisiones internas, y cumplir con los compromisos de la Institución Educativa y por otro lado lidiar con los problemas de cada estudiante en el aprendizaje y socialmente como la desnutrición, estudiantes con trastorno específico de lenguaje, estudiantes con trastorno por déficit de atención e hiperactividad, estudiantes abandonados por su padre en condiciones de extrema pobreza, estudiantes sin regla con problemas de disciplina y conductual porque algunos provienen de un entorno con problemas de alcoholismo, drogadicción, delincuenciales entre otros y por los mismos problemas que tienen en sus hogares, la escuela los acoge y los docentes tienen que tolerar y comprender los problemas que tienen cada estudiante, pero, vulnerando finalmente su propia salud y la convivencia en las escuelas.

En la Institución Educativa Institución Educativa N° 1146 “República del Paraguay” los docentes de EBR, lugar que se realizó la investigación presenta diversos problemas sociales donde se manifiesta el síndrome de burnout que repercute en su desempeño laboral, ya que observan mal hábito de las madres de enviar tarde a los estudiantes, irresponsabilidad de responder como padres, carga laboral en los docentes bajo presión por el tiempo que pasa rápido y los pequeños se toman su tiempo para aprender.

Por otro lado, los padres de familia traen sólo quejas y justificaciones y no son conscientes para apoyar a sus hijos e hijas y el docente está expuesto a denuncias y son maltratados verbalmente por algunas madres con comportamientos violentos y tóxicas. Los estudiantes en su gran mayoría provienen de hogares disfuncionales y presentan problemas conductuales, trastornos de ansiedad, trastornos de déficit de atención e hiperactividad, trastorno de espectro autista, con anemia, trastorno de estado de ánimo, fronterizos y esquizofrenia, con palabras soeces, los padres no aceptan su evaluación; además, presentan cambios del estado anímico, que los docentes deben lidiar constantemente y muestran desesperanza y desmotivación, llevando al síndrome de burnout mientras en el Marco del Buen Desempeño Docente con cuatro dominios nueve competencias, cuarenta desempeños relacionados con su trabajo que regula al maestro.

Al atender a tres niveles en un turno mañana no tiene un patio para cada nivel, son compartidos, el tránsito de niños pequeñitos de inicial, primaria o los docentes les cae golpes de pelotas por estudiantes de secundaria produciéndose caídas fuertes; además tiene una sola puerta de ingreso y salida donde se aglomeran. La puerta por Jr. Cañete que no ha sido habilitado la salida del nivel inicial cuando deberían ampliar y construir las aulas para inicial y primaria por PRONIED. Existe un gran número de estudiantes por aula con diversos problemas de aprendizaje y el docente debe manejar grupos muy extensos y tratar que todos logren su aprendizaje porque imparte una educación industrializada como si los estudiantes ya

fueran autónomos de su aprendizaje, pero necesitan mucho acompañamiento de los docentes porque solos no procesan, necesitan una enseñanza aprendizaje individualizada con más atención personal. Pero, por normas ponen 25, 30, 37 estudiantes en inicial, primaria y secundaria por ser una institución integrada de tres niveles con una infraestructura inadecuada, donde generan estrés y agotamiento emocional y se frustran ante tal realidad dura y el tiempo corre siendo difícil lograr expectativas de alta demanda cognitiva en una institución educativa pública que acoge a todos los estudiantes.

Hay factores internos y externos que están produciendo el síndrome de burnout en los docentes lo que no permiten un buen desempeño tanto en su toma de decisiones.

1.3. Formulación del Problema

– ***Problema General:***

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado?

– ***Problemas específicos:***

¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado?

¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado?

¿Cuál es la relación que existe entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado?

1.4. Antecedentes

Existen investigaciones tanto en el ámbito nacional como internacional que dan respuesta a las realidades, pero que de alguna forma están relacionadas a las variables del estudio.

– Antecedentes Internacionales

Muñoz y Hurtado (2016) en una investigación que lleva por título Síndrome de burnout y su relación con las condiciones del trabajo en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia, trabajo realizado para optar al grado de Magíster en Gerencia del Talento Humano, en la Universidad de Manizales Colombia. Cuyo objetivo se centró en identificar y describir las conductas asociadas a las dimensiones del síndrome de burnout y su relación con las condiciones de trabajo de los docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia. Por tanto, el estudio se corresponde a un diseño transversal-descriptivo-correlacional, en tanto que se enfoca en describir y comprender la estructura, dimensiones, modalidades, de las conductas asociadas a las dimensiones del síndrome de burnout. Contando con una población muestral de 704 docentes. En cuanto al instrumento empleado, fue diseñado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), permitiendo medir escalas sobre significado del trabajo, la percepción de riesgos psicolaborales y las demandas gerenciales. En cuanto a los resultados obtenidos en esta investigación, el autor afirmó que este le permitió identificar los riesgos y el grado de intensidad de las variables antes mencionadas entendiendo que una baja condición de ambiente laboral puede originar el desarrollo de síndromes como el burnout, a pesar de encontrarse en unas condiciones aceptables, requiere un mejoramiento continuo a través de las medidas pertinentes.

Por otro lado, Yubillo (2015) en una investigación para optar al grado de Magister en Psicología Industrial, cuyo título fue *El Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Vinculación de la EP PETROECUADOR*, por tanto, el objetivo del mismo se orientó en el síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral en el área de vinculación de la Ep Petroecuador. La población fueron 24 colaboradores, empleando como instrumento cuestionario. La conclusión a la que llega el investigador señala que la baja

presencia del síndrome de burnout, permite un desempeño laboral muy bueno de los funcionarios.

Así mismo Barriga (2015) en su trabajo *Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadora*. Estudio que le permitió el título de Magister en Psicología organizacional, en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, enfocando su investigación en determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral. Enmarcando su estudio en un tipo de investigación no experimental, transversal de alcance descriptivo y correlacional. La técnica empleada en esta investigación es el Inventario de Maslach (MBI), dirigido al personal administrativo de la empresa Megaprofer S.A., para determinar la existencia y el nivel del síndrome de burnout. Además, se aplicó la evaluación de 90°. Contando con una población de 50 colaboradores. De este modo el investigador encontró que en la dimensión cansancio emocional el promedio obtenido en la empresa corresponde a 14,30 puntos, lo que muestra un nivel bajo. En cuanto a la dimensión despersonalización corresponde a 7,06 puntos, lo que indica una despersonalización media, y en la dimensión de realización personal el promedio obtenido obedece a 36,38 puntos, que corresponde a un nivel medio. Estos resultados permiten concluir que no existe síndrome burnout que afecte directamente en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Megaprofer, el autor comprobó por medio de los resultados obtenidos, que hay vinculación significativa entre ambas variables, aunque sea relativamente bajo, de -0,309, específicamente entre el agotamiento emocional y las metas, siendo esta relación inversamente proporcional, si el cansancio emocional aumenta puede disminuir el desempeño.

Para Bustamante y González (2016) en su estudio *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela*, la cual sirvió para optar al grado de Magister en Educación, en la Universidad de Carabobo

Venezuela, la misma que tuvo como objetivo determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente del lugar de estudio. El estudio tiene tipo descriptivo y documental. Construido con una población de 96 docentes. Los investigadores emplearon un muestreo de tipo no probabilístico intencional, y trabajó con una muestra de 78 docentes. Emplearon la versión en español del Maslach Burnout Inventory (MBI). Encontraron que el 16% de los profesionales objeto de estudio presentaron el cuadro clínico del síndrome de burnout; a su vez que en el resto de los profesores hubo una preponderancia de niveles medios en las dimensiones Agotamiento Emocional (53%), Despersonalización (33%) y Realización Personal (55%), reflejando como dato concluyente que el 16% de los docentes son quienes padecen del síndrome, sin embargo en la mayoría del personal docente investigado, hubo un predominio de niveles medios para las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, por tanto estos niveles podrían afectar si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento en el resto del personal.

Serrano (2017) realizó la investigación Factores de riesgo que inciden en el síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica de Machala. Universidad de Guayaquil, tuvo como objetivo comprobar la presencia del síndrome en los docentes de estudio, la muestra fue de 172 docentes, usaron el inventario de estrés y el de Burnout de Maslach, no hay relación entre el género y la experiencia laboral, la mayoría de los docentes tienen de 1 a 5 años de trabajo en este lugar y docentes con más de 25 años lo que equivale al 9,3% y dentro de las cosas que más estrés produce en los docentes son los estudiantes difíciles, salarios no adecuados y demasiado trabajo. Se concluye que 48 docentes tienen el síndrome de Burnout, en la dimensión agotamiento emocional en el nivel alto están 21, en la dimensión despersonalización en el nivel medio estuvieron 21 docentes y en la realización personal nivel bajo 20 personas.

– **Antecedentes nacionales**

Avendaño (2017) En su investigación titulada *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*, para optar al grado de Maestro en Ciencias de la Educación, mención Docencia Universitaria. Cuyo objetivo se centró en determinar el síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de centro antes mencionado. En cuanto al tipo de investigación se enmarcó en un estudio descriptivo, con diseño correlacional. Empleo como instrumentos de recolección de datos el inventario de Maslash Burnout Inventory, y el cuestionario de desempeño laboral docente. El inventario tuvo un coeficiente de validez de 0.80 y un coeficiente de confiabilidad de 0.84. La población estuvo constituida por 120 docentes. Los datos más relevantes de la investigación fueron los siguientes: De los 120 docentes de la muestra, el 5.6 % presenta un nivel medio del síndrome de Burnout, y el 94.4 % un nivel alto. Concluyendo que si existe un porcentaje significativo de docentes que padecen este cuadro clínico.

Por su parte Carbajal et al. (2018). En su trabajo de investigación *Inteligencia Emocional y Desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat. Plantearon como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones donde se llevó a cabo el estudio, Tuvo metodología cuantitativa con diseño descriptivo correlacional transaccional. Trabajó con una población de 331 docentes de dos entidades de la FAP, con muestra censal, por lo tanto, no tuvo muestreo. Se utilizó el cuestionario de Inteligencia emocional para la primera variable de Baron y el desempeño docente se realizó en una sesión de aprendizaje. Se concluye que hay relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente $r=0,581$; $Sig=0,000$. Los resultados indican que los docentes están en el 59,5% nivel adecuado en la inteligencia emocional y en el desempeño docente están en un 65,6% nivel regular.

En tal sentido Choy (2017) en una investigación que lleva por título *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera de una universidad privada de Lima metropolitana*. La misma tuvo por objeto analizar la relación entre ambas variables en 53 docentes universitarios de una carrera en una universidad particular, en este mismo orden de ideas el autor buscó distinguir porcentajes y prevalencias del Burnout en esta población. Encontrando de este modo que el 30.2% de la población de docentes posee cuadro clínico de burnout. Además, el investigador señala que las variables de Burnout y desempeño laboral tienen una vinculación.

Aceptando por parte del investigador de forma parcial la hipótesis previamente estructurada debido a que se presentó una relación no lineal sin posibilidad de indicar la direccionalidad de la misma, obteniéndose un coeficiente de determinación cuadrática de .20 y un coeficiente de correlación no lineal $R = .45$. Al tratar de establecer correlación entre la dimensión del Burnout Despersonalización y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de .043, y el coeficiente de correlación no lineal de .20. El autor argumenta que posiblemente la presencia de variables no incluidas en el estudio, podrían estar moderando la relación entre el Burnout y el desempeño laboral. Por tanto, el autor recomienda adaptar y validar en el ámbito educativo del Perú, instrumentos que logren estimar aspectos más amplios del Burnout y la identificación de las variables reguladoras o mediadoras de esta manifestación, de tal manera que se pueden propiciar mecanismos de prevención e intervención efectivos.

Gutiérrez y Pando (2018) realizó la investigación *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa del nivel secundario de la Ciudad de Cajamarca*. Tesis para optar el Grado de Magister en Gestión de la Educación. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en una Institución Educativa del nivel secundario “San

Ramón”. La muestra constó de 73 docentes, que trabajaron con una muestra de 73 docentes, con muestreo probabilístico aleatorio simple, cuya metodología fue descriptiva, con diseño correlacional. Para obtener la información se utilizó el cuestionario de Maslach con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal y para el desempeño se tuvo en cuenta el cuestionario de desempeño laboral. La correlación se realizó con Rho de Spearman que ayudó a encontrar la correlación, la que es positiva y débil no significativa. Es decir, el desempeño laboral no está influenciado por el síndrome de Burnout.

Por su parte Sánchez (2018) en una investigación titulada *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en trabajadores de contact center de la ciudad de Lima*, para optar el grado académico de Maestra en Psicología del trabajo y las organizaciones, de la Universidad de San Martín de Porres, la misma tuvo por objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en trabajadores de Contact Center de la ciudad de Lima, la población estuvo representada por 327 trabajadores. El investigador empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) escala general; además de la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (BIEPS-A). En conclusión, el autor afirmó que los trabajadores que se reconocen competentes para contribuir de manera eficaz en su ambiente laboral, pueden adaptarse a diferentes contextos, comprendiendo y aceptando sus características personales, además pueden establecer vínculos apreciables con sus iguales y reorientar sus tareas enfocando hacia las metas concretas basadas en valores.

Cortez (2020) *Evaluación del desempeño docente y su relación con la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Bioquímica y Farmacia de la Universidad Técnica de Machala*. Para optar el grado de doctora en Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, conocer el grado de relación entre la evaluación del desempeño docente y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de la Carrera

de Bioquímica y Farmacia de la Universidad Técnica de Machala. En una población de 140 estudiantes. Con una metodología de estudio con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Se emplearon los instrumentos como el cuestionario de evaluación del desempeño docente, cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, cuestionario de evaluación de la calidad profesional de los estudiantes. Con resultado en desempeño docentes presentan una valoración alta (82,61%) respecto a los procesos de planificación de actividades de estudio. El desarrollo de la enseñanza revela con el 78,28% un nivel muy alto según la opinión de los docentes. Los procesos de evaluación consideran en un 91,30% que tienen un nivel muy alto. El 86,96% respondió que su actitud frente a los estudiantes se ubica en un nivel muy alto.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación tendrá relevancia dentro de las siguientes dimensiones.

– Justificación teórica

Brindará el presente estudio un aporte a nivel conceptual, porque dará una serie de conceptos que servirán para tener claro los problemas que generan estrés en el sector educativo y encontrar la forma de detenerlos. Al mismo tiempo encontrar las relaciones de las variables de la investigación en el ámbito educativo. El conocimiento es la llave de la solución.

– Justificación Metodológica

Este estudio tendrá una metodología de estudio donde justifique todo el procedimiento de análisis de los datos de las variables en estudio con instrumentos confiables. Trataremos de buscar la relación del síndrome de burnout con el desempeño docente encontrando resultados que se correlacionan entre las variables y que ayuden al desarrollo de otros trabajos de investigación de nivel superior.

– Justificación práctica

Estaremos encontrando según el objetivo de relación donde permita buscar soluciones concretas a los problemas de burnout, lo cual mejorará el desempeño docente y su estado mental. Conocer la neurociencia para comprender y entender a los demás.

– **Justificación Legal**

También con una justificación legal en cuanto el síndrome de burnout involucra al desempeño docente donde las normas regulan como Leyes de Educación 28044, Ley de Reforma Magisterial 29944 y Ley 26510 convivencia sin violencia y el Marco de buen de desempeño docente. Conociendo las normas evitamos incurrir en faltas.

– **Justificación social**

Igualmente presenta una justificación social en razón que los docentes y los estudiantes están dentro de una sociedad en la que todos viven estrés por diferentes motivos y a través de la investigación se evidencia este problema que trataremos de dar solución para que el docente trate de manejarlo mejor y poder elevar su desempeño docente. Las buenas relaciones sociales nos conllevan a la paz.

– **Justificación ambiental**

Estaremos promoviendo una justificación ambiental donde los directivos, y docentes como profesionales de educación busquen alianzas estratégicas con otros organismos para la evaluación de docentes y de los estudiantes para recomendar a los padres de familia asumir responsabilidades con sus hijos e hijas. La diversidad de capacidades positivas es la riqueza intelectual.

1.6. Limitaciones de la investigación

Este es un estudio viable en la medida que se pueda lograr las autorizaciones respectivas para ingresar a la escuela pública que se va aplicar los instrumentos de recolección de datos.

Como segunda limitación será convocar a los docentes de la institución educativa para participar, según la disponibilidad de horario de los docentes de educación básica regular para recoger los datos de síndrome de burnout y del desempeño docente.

Además, la poca voluntad para sincerarse de algunos docentes al participar en la investigación. Es por estas razones dejamos abierta la posibilidad de que otros investigadores amplíen o profundicen el estudio.

1.7. Objetivos

– ***Objetivo General:***

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.

– ***Objetivos específicos:***

- Determinar la relación que existe entre el agotamiento personal del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.
- Determinar la relación que existe entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.
- Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.

1.8. Hipótesis

– **Hipótesis General**

Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.

– **Hipótesis Específicas**

Existe relación entre el agotamiento personal del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.

Existe relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.

Existe relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima Cercado.

II.MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Variable 1: Síndrome de Burnout

Para llegar a una definición del Síndrome de Burnout veremos los términos por separado. De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española (2001) afirma que “síndrome es un grupo de síntomas que caracterizan a una enfermedad o señal, que está pasando o está por pasar”.

Freudenberg (1974) el término Burnout definió por primera vez como: “un grupo de síntomas tanto médico-biológicos y psicosociales que no son específicos y se presentan en el espacio laboral producto de una excesiva carga” (p. 14). Estos síntomas por lo general es más probable que se den en enfermeras, maestros, doctores, es decir son las ocupaciones que tienen que ver con servicio.

El término Burnout fue empleada con ese nombre por Maslach y Jackson (1981) y afirmaban que: “era un constructo que se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal”. (p. 28). Este término se hizo conocido a partir del Congreso realizado por la Asociación de Psicología Americana (APA).

Por su parte Wallace y Zsilagyi (1982) el Síndrome de Burnout: “simboliza una extrema tensión nerviosa originada con una abundancia de trabajo lo que genera alteraciones de tipo físico y mental” (p. 23). Cuando hay un exceso de trabajo la persona se siente totalmente alterada, duerme pocas horas, no atina a tomar decisiones que luego van mermando su salud y su desempeño laboral.

Para Gil-Monte (2003) es el estrés en el trabajo que fracasan esto son como los termómetros para ver el avance de síndrome de burnout y los efectos.

La persona cuando está con estrés crónico lo ve todo negativo, con apatía, desilusión y se evidencia en su bajo desempeño.

Para Rentería (2012) menciona que es una clase de estrés laboral producido en profesionales que guardan relación con apoyo permanente y directa a otros sujetos, donde las necesidades del empleo exceden los recursos de energía que la persona tiene para dicha tarea, dentro de las particularidades hay agotamiento extremo, pérdida de idealismo y pocas ganas de trabajar. Este tipo de reacciones influyen en su desempeño laboral que se ve reflejada en su trabajo, por lo tanto, es necesario tomar medidas en el momento para que el desarrollo laboral no se vea afectado.

Factores que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout

Según Castro (2005) considera el inicio del síndrome de burnout por edad y sexo, en las mujeres por su doble tarea de profesional y familiar. El turno y horarios, que se prolongan en el centro laboral. La seguridad y la estabilidad, si son nombradas o contratadas. Personas con baja calificación o personas mayores de 45 años. La antigüedad, mayor a 10 años de servicio. Uso de nueva tecnología, que se limita a aprender. La organización y el clima organizacional, niveles jerárquicos, uso de control. Las relaciones interpersonales tóxicas. Salario insuficiente, pueden generar el síndrome de burnout desmotivando en su desempeño al docente.

Teorías del síndrome de Burnout

Maslach et al. (1996) afirman que el síndrome de burnout se simboliza con el cansancio, la despersonalización con las personas que labora, lo que lo lleva al desinterés y la falta de motivación para ejecutar su trabajo. Es con las profesiones que atienden a otras personas.

Teoría socio cognitiva del yo

Harrison (1983) donde señala que esta teoría indica la forma que los profesionales de servicio afrontan las situaciones, que puede apoyarse en la capacidad de realizar un trabajo, uso de materiales adecuados que se ve afectado por factores como carencia de objetivos, falta de motivación, sobrecarga y falta de recursos

Teoría del intercambio social

Gil y Piero (1999) sostienen del intercambio social que considerar tres formas de que se produzca estrés:

Incertidumbre: cuando no hay claridad entre lo que sentimos y pensamos, en un mundo cambiante modificando rápido formas en la vida.

Percepción de equidad: cuando no hay balance entre lo que los sujetos dan y no reciben en su interrelación, donde inicia comparación.

Falta de control: Cuando las personas tienen la posibilidad de controlar sus acciones no lo pueden controlar generando conflictos y violencias.

Síntomas del Síndrome de Burnout

Para Bosqued (2005) son cognitivos: cuando tiene impresiones de fracaso, desamparo, frustración, no se adecua profesionalmente, no ve el éxito, no se concentra, su autoestima se ve afectada, cambios bruscos de carácter, muestra irritabilidad y ansiedad. Fisiológicos: cuando el individuo se siente cansado y el sueño no soluciona su problema o tiene insomnio no concilia sueño. Comportamentales: cuando baja en rendimiento y falta de calidad en los trabajos y emocionales: Cuando siente ansiedad e irritabilidad, pérdida de empatía en su relación interpersonales y comunicación.

Dimensiones de la variable 1: Síndrome de burnout

Maslach et al. (1996) Señalan que el síndrome de burnout es tridimensional que se simboliza el cansancio con agotamiento emocional, la despersonalización con las personas que laboran, lo que lo lleva al desinterés y la falta de motivación para su realización en su trabajo.

Esta tiene que ver con las profesiones de servicio como: docentes, profesionales de salud, fuerzas armadas y policiales.

Dimensión 1: Agotamiento emocional

Maslach y Jackson (1996) afirman que el cansancio y fatiga que se puede evidenciar de forma física o psíquica o la mezcla de ambas. Se caracteriza porque la persona está afligida, expresa tristeza y sufrimiento, tiene sentimientos de frustración y expresa que tiene sobrecarga laboral que le produce agotamiento y cansancio y su entorno le es desagradable.

Dimensión 2: Despersonalización

Maslach y Jackson (1996) manifiestan que es el desarrollo de ciertos sentimientos, actitudes negativas, las personas se vuelven frías, muy distantes, se vuelven muy irritables, irónicas, insensibles y cargan a otras personas sus frustraciones y baja su rendimiento en el trabajo. La despersonalización es una manera de afrontamiento que resguarda al trabajador tanto de la desilusión como del cansancio.

Dimensión 3: Falta de realización personal

Maslach y Jackson (1996): considera cuando las demandas laborales son mayores que su capacidad tendrá respuestas negativas evitando en todo momento relaciones profesionales y personales, su rendimiento será insuficiente, incapaz de soportar la presión y baja su autoestima.

Variable 2: Desempeño docente

Hablar del desempeño docente están incluido muchos factores como son los propósitos que tienen para el aprendizaje, las interrelaciones que tiene el docente en el ámbito educativo tanto con los docentes, como con los estudiantes y los padres de familia y al mismo tiempo la metodología que va a utilizar para lograr el aprendizaje de los estudiantes, todos estos elementos forman parte del desempeño docente.

La Real Academia Española (2014) manifiesta que el desempeño “es cumplir con las responsabilidades que son parte de la profesión, es actuar trabajando dedicándose a una determinada actividad

En la ley de Educación en su Artículo 59° sobre el área del desempeño del profesor: “Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación. Los cargos de director y subdirector o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público, convocado por Ministerio de educación.

Montenegro (2007) manifiesta que son las particularidades que presenta un docente el saber hacer, para demostrar el dominio de las competencias básicas para lograr en sus estudiantes. Al tener dominio de competencias le permite tener un vínculo asertivo con sus estudiantes, para lograr aprendizajes en diversidad de estudiantes, los propósitos curriculares y personales.

El docente debe realizar una serie de actividades en el proceso de aprendizaje y en todo momento debe mostrar que es una persona competente en lo que realiza para poder formar a los estudiantes de forma integral. Es una gran responsabilidad que los padres encomiendan a los docentes y deben ser un ejemplo constante, porque los padres exigen lo mejor de ellos. Pero otros los deja a la deriva no los apoyan.

Características del buen desempeño docente

Según Estrada (2003) el buen desempeño docente debe ser de la siguiente manera:

Realizar la enseñanza y educar: según los requerimientos educativos, tratando de que los estudiantes adquieran destrezas a nivel individual y grupal; dar trabajo a los estudiantes, pero corrigiendo y marcando el trabajo hecho; fomentar el adelanto general y el bienestar de ellos; brindar orientación y asesoramiento sobre aspectos educativos y sociales; programar las lecciones para los estudiantes y evaluar y dar la información sobre el avance y conducta.

Los docentes en su mayoría tienen las mismas características de preocuparse por los estudiantes y la preocupación está tanto en el aspecto académico como personal, porque al buen docente le interesa que sus estudiantes aprendan.

Por su parte Fernández (2002, citado en Fernández 2008, p. 390) manifestó que el desempeño docente es grupo de acciones que el docente realiza en su quehacer diario siendo la preparar la clase, dirigir el trabajo en equipo, desarrollar sus sesiones y evaluar formativamente a los estudiantes y sus evidencias de su producto.

Arregui (2000) manifiesta que los docentes con buen desempeño son los que usan una metodología teniendo en cuenta la competencia curricular y los fines para la evaluación a sus discentes, usa variados métodos formales y no formales de evaluación. Dan críticas que ayudan al estudiante a reflexionar para mejorar, promueven metas ambiciosas en sus estudiantes, cómo evaluarse tomando papeles activos y con responsabilidad asumir aprendizaje.

Un buen docente puede evaluar, hacer autoevaluación, co-evaluación y la heteroevaluación, pone en práctica diversas metodologías para evaluar dependiendo de los propósitos que quiere alcanzar y retroalimenta para fortificar el aprendizaje usando diferentes instrumentos creativos para registrar la evaluación de las competencias.

Chiroque (2006) afirmó que los desempeños eficientes de los docentes dependen por un lado de su preparación profesional desde el principio y la mejora continua y por el otro lado el aspecto remunerativo y las formas de trabajo que motiven al docente.

Una persona con una mejora continua se desempeñará mejor en contraposición a la que no lo hace, por otro lado, si tiene una buena remuneración se sentirá motivado a realizar mejor su trabajo; pero, si tiene gastos tendrá preocupaciones.

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2007) el desempeño docente “es cumplir con las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento y los alcances logrados” (p. 10).

Por su parte Díaz (2009) afirma de acuerdo a la experiencia internacional que el desempeño “es la buena forma de ejecución del docente en el aula, su apoyo en el desarrollo de la institución y la inquietud por superarse profesionalmente” (p. 16).

Para Rizo (2005) de acuerdo al Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) afirma que el desempeño docente es el proceso en el que se movilizan todas las capacidades profesionales, la práctica personal y la responsabilidad social para interrelacionarse de forma significativa entre los miembros que se encargan de la formación de los discentes, la participación en la administración educativa, el fortalecimiento de la cultura institucional y la forma de evaluar a nivel nacional y local para fomentar los aprendizajes y lograr el desarrollo de competencias y destrezas. (p. 148).

Pero lo más importante es que el docente debe lograr el aprendizaje de sus estudiantes y ser formado de manera integral, en la que no solamente el docente se encargue de dar conocimientos sino de dar una formación en valores, que necesita el estudiante de hoy.

De acuerdo a PEN (2020), para ser mejores peruanos, mejores personas y mejores profesionales. Donde se reconozca los valores intrínsecos de la persona. La educación tiene que darse en espacios fecundos para el desarrollo de una sociedad democrática que descansa sobre la dignidad, libertad, responsabilidad, integridad, justicia y sostenibilidad de las personas que todos cumplan el compromiso del proyecto de vida y la búsqueda de la felicidad.

El PEN (2020) Señala que las experiencias educativas cuenten con la guía de un docente solvente que desarrolle de modo efectivo su labor. Que el compromiso con sus estudiantes sea acorde a los aprendizajes, comprenden las necesidades y el entorno familiar, social, cultural y

ambiental, que contribuyan desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente el liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos. (p. 95).

Evaluación del desempeño docente

Según Valdés (2009) menciona: es un procedimiento que se obtiene de manera sistémica datos que son válidos y confiables que tienen como propósito el de evidenciar y estimar las consecuencias educativas que generan en los estudiantes la extensión sus capacidades pedagógicas” (p. 13). La evaluación es mejor identificarlos cómo inician, el proceso evaluar formativamente porque así se puede comprobar de qué manera tiene efectos en el aspecto educativo.

De acuerdo a Fernández (2008) la evaluación del desempeño docente “tiene como objetivo la mejora de la enseñanza en el aula, haciendo una identificación de los conocimientos y las conductas que evidencian los docentes”. (p. 45).

La UNESCO (2007) afirma que “existen varios elementos que se tienen en cuenta para evaluación de los docentes en los distintos países, lo que nos lleva a analizar que no hay un modelo puro”. (p. 25)

Por su parte Bretel (2002) afirma que la evaluación del docente es: “a través de la observación, de una prueba de conocimientos, la opinión de los estudiantes, de padres de familia, portafolio.” (p. 30).

Según Martín (2010) la evaluación de DD la averiguación se consigue el fin de poner al servicio de las distintas acciones que puede ser rechazada por ser ambigua, cuando hay confusión con respecto al trabajo formativo con efectos a los contextos laborales. Siendo estas acciones genuinas y requeridas, pero que es indispensable hacer la distinción entre ellas y que el docente conozca en cada instante la finalidad del proceso que está realizando” (p. 101).

La evaluación del docente no debe entenderse como algo que debe atemorizar, sino como una forma de ayuda para ser cada vez mejor con miras a lograr que cada estudiante logre su aprendizaje, logrando tener mayor confianza con el fin de que la interrelación con los estudiantes, los padres de familia, los directivos sean mejor.

Funciones del Desempeño docente

Bustamante (2019) para cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente considera varias funciones como:

Función de diagnóstico: para evaluar al profesor debe caracterizar el desempeño del maestro en un tiempo determinado, llegando a una síntesis de los principales logros y dificultades, demostrando los aciertos y desaciertos para tomar acciones de capacitación y talleres de aprendizaje.

Función instructiva: la evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del docente. Donde los actores involucrados en el proceso, se instruyen, aprenden, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje.

Función educativa: Hay una relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes como educadores. El docente percibe su trabajo por cada agente de la educación donde vuelca en una oportunidad para trazar estrategias para mejorar.

Función desarrolladora: se percibe con mayor relevancia y se cumple principalmente cuando el resultado del proceso de evaluación incrementando la madurez del evaluado y consecuentemente es crítico y autoevaluar su desempeño sin temor a equivocarse y permanentemente busca mejorar su desempeño.

Evaluación del desempeño docente

Bretel (2002) afirma que el docente debe hacerse algunas interrogantes entre ellas la más importante “¿para qué evaluar?”, puesto que se trata de un asunto delicado por el tipo de

proceso entre los que comprende las consecuencias secundarias que puede inducir” (p. 18). Por su parte Saavedra (2004) considera 5 funciones de la acción educativa:

Primero refuerza valores en los discentes; en segundo término, la acción instructiva que indaga el entendimiento de los valores y las acciones con respecto a ellos, tercer está la función orientadora tutorial que tienen que ver con el desarrollo de la autonomía; la cuarta función informadora que tiene que ver con las fuentes y maneras de generar conocimiento y finalmente la función terapéutica que tiene que ver con los retrasos que se presentan en el aprendizaje. (p. 82)

Por su parte Valdés (2007) expresó que existe la función diagnóstica que permite conocer las fortalezas y debilidades tanto para el docente y el director para realizar una mejora en los conocimientos, capacitaciones, asesorías, luego la función educativa relacionado con el conocimiento y la función desarrolladora en la que el docente puede autoevaluarse de manera crítica y constante indagando por su auto perfeccionamiento. (p. 17).

Es importante la motivación constante al docente para no quedar solamente en la fase diagnóstica y si algo no está bien el docente sienta la necesidad de intervenir y mejorar con el fin de que realce su desempeño.

Modelos de la evaluación del desempeño docente

Valdés (2000) explica de los modelos centrado en el perfil del maestro, (que va con las características y rasgos que tiene el docente); modelo en los resultados obtenidos (en base a la demostración de los aprendizajes de los estudiantes); modelo de la práctica reflexiva (reflexión con el fin de mejorar académicamente) y modelo en el comportamiento del docente en el aula (las actitudes del docente en función de los logros de los estudiantes). (p. 13).

Teorías del desempeño docente

Teoría de la equidad

Klingner y Nabaladian (2002) “es la igualdad en el trato que recibe del docente, está conformada por dos aspectos como el rendimiento y la igualdad con otros individuos” (p. 253).

Teoría de las expectativas

Según Klingner y Nabaladian (2002) afirma la satisfacción de los trabajadores origina un buen desempeño, identifica tres aspectos: lo que puede hacer un empleado para realizar el trabajo a un nivel esperado, la evaluación con cierto reconocimiento por gratificaciones o sanciones al alcanzar el nivel esperado en el desempeño del trabajador. (p. 253).

Marco del Buen desempeño docente

Este tiene que ver con los dominios que debe tener un buen docente de la Educación Básica Regular, según el Ministerio de Educación tiene cuatro dominios (MDD, 2012)

El Marco del Buen desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional y así cumplir el tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Inicia con la planificación, programación de unidades y las sesiones de aprendizaje con enfoque intercultural e inclusivo. Conocer características sociales y culturales, materiales e inmateriales y alta demandas cognitivas de los estudiantes, dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares, uso de materiales, diversidad de estrategias de enseñanza y formas de evaluar.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Conducir el proceso de enseñanza aprendizaje conocer la neurociencia para mediar pedagógicamente, generar un clima favorable de aula, desarrollar con diversos procedimientos, técnicas, métodos; manejar tipos de

evaluación por criterios y conocer procesos didácticos y pedagógicos, cuando usar los materiales para un aprendizaje pertinente.

Participación en la gestión de la escuela: Ser activo, positivo para la gestión de la escuela con opiniones que ayuden construir una comunidad de aprendizaje. Comunicación afectiva y efectiva entre los integrantes, participación en la elaboración, ejecución y evaluación de II.GG, generando un clima institucional positivo en la comunidad educativa. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Seguir la práctica de la formación y desarrollo docente. Reflexión sobre su práctica pedagógica, de los colegas, colaboración en pares, trabajos en grupos. Manejo de la tecnología y la información e implementación de políticas educativas en su ámbito nacional o regional.

Díaz (2009) afirma de acuerdo a la experiencia internacional que el desempeño “es la buena forma de ejecución del docente en el aula, su apoyo en el desarrollo de la institución y la inquietud por superarse profesionalmente” (p. 16) y MDD, 2012.

Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo a Díaz (2009) el desempeño docente comprende dimensiones, que fueron tomados del Ministerio de Educación (2007) y MDD 2012:

Dominio 1: Planificación para el aprendizaje de estudiantes

Según Díaz (2009) manifiesta que es planificar el proceso de aprendizaje involucrando los conocimientos curriculares, así como las nociones y capacidades pedagógicas que se necesita para que los estudiantes alcancen sus aprendizajes de inapreciable calidad teniendo en cuenta las particularidades tanto económicas, culturales sociales y personales. (p.16).

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través del programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en un marco de un enfoque intercultural e

inclusivo. Conocer las principales características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, manejar contenidos temáticos y disciplinares, seleccionar materiales educativos, estrategias para enseñar y evaluar formativamente para el logro de las competencias con criterio según el estándar de cada ciclo mirando el perfil del estudiante.

Dominio2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según Díaz (2009) expresa del entorno del aprendizaje, así como el clima del aula, en él se interrelacionan los estudiantes con el profesor. Por otro lado, tiene que ver con las competencias que tiene el docente en el desarrollo de sus sesiones haciendo la articulación de la disciplina con la comunicación haciendo uso de estrategias y metodologías en el proceso de aprendizaje. (p. 16).

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la diversidad en todas sus expresiones. Siendo la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable o positivo al aprendizaje, la motivación, manejo de la actividad, manejo de diversas estrategias metodológicas y la evaluación reflexiva de formación y uso de criterios e instrumentos para identificar los logros y desafíos en el proceso de aprendizaje con fines de mejorar.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

De acuerdo a Díaz (2009) afirma de las responsabilidades del profesional, como el compromiso que tiene el docente con las situaciones de aprendizaje, es decir, su superación profesional, capacidad para hacer reflexión de sus prácticas pedagógicas (p. 17).

Comprende en la participación de la gestión de la escuela o en la red que pertenece desde el punto de vista democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Teniendo la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, PAT, PCIE y RI. Estableciendo un clima

institucional favorable con valores y respeto a la comunidad y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Reflexión para resolver problemas y lograr propósitos para generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones con un marco ético. Una buena formación profesional con permanente actualización optimiza la enseñanza aprendizaje teniendo mejores resultados, buenas relaciones y comunicación.

Estupiñan (2020) cree que se tienen que corregir algunas concepciones mal comprendidas para docentes de Latinoamérica. En lugar de planificar unidades de aprendizaje, los maestros deben conocer la parte investigativa, que les ha quitado el Ministerio, sólo centrándose en el aprendizaje, cuando este es un efecto y no una causa para poder controlar a través del diseño experimental. Las variables causales hay que controlar porque indica ¿qué se para enseñar, manejo la didáctica? ¿cómo tengo que enseñar, conozco las herramientas? ¿Para qué debo manejar la planificación, ejecución y la evaluación? ¿Por qué enseñar actividades de aprendizaje y no contenido? Un buen docente preparado con conocimiento, tecnología, didáctica es aquel que promueve altas transmisión de expectativas, metas y propósitos claras, los pasos de procedimientos, aprendizaje activo, evaluación formativa permanente, retroalimentación oportuna garantiza el aprendizaje que sea eficiente.

La propuesta de la escuela que queremos es un enfoque de derechos, reconoce una gestión basada en los resultados y pretende que se logren aprendizajes de calidad. Omitiendo que para tener resultados buenos de calidad tiene que controlarse las causas que tampoco estén bien delimitados como son la didáctica y la tecnología, que por cierto han sido abandonados casi doscientos años de omisión de implementación a los maestros del país, donde cada uno

vio la forma cómo aprender; Pero las instituciones educativas en su mayoría no tienen dominios para tener classroom, chamilo y otros para todos los maestros ni estudiantes, tampoco se no tienen ingresos para pagar tal dominio de internet. Solo se implementaron en las instancias superiores. La ciencia no para, sigue buscando la explicación para la mejora. Sería bueno que el Ministerio de Educación se sirva de neurociencia, tecnología, didáctica y nutrir a maestros para mejorar el aprendizaje en la diversidad d y la inclusión de los estudiantes.

Concepto de los términos usados:

- **Agotamiento emocional.** Cuando la persona presenta cansancio mental junto con agotamiento físico, siente pesadez y quiere renunciar a cualquier clase de desarrollo y movimiento. (Menéndez, 2018).
- **Autoestima.** Es la autopercepción de manera positiva ante ciertas características, cualidades, virtudes que tiene la persona, para hacer frente a cualquier circunstancia, se concluye como una autoevaluación de forma personal. (OMS, 2012)
- **Demanda de trabajo.** Viene hacer el número de empleados que se necesita para realizar una determinada tarea, pero en las entidades públicas faltan recursos humanos y la demanda de servicio es superior a la oferta, por lo tanto, el servicio que se ofrece no es el ideal y afecta el estado mental y físico. (Cortés, 2017).
- **Despersonalización.** Es un estado mental que presenta una persona y su descontento es con frecuencia, son subjetivos, presentan problemas al realizar sus relaciones interpersonales son cerrados a sus creencias, percepciones, pueden consumir sustancias estupefacientes y dejan de lado su presentación personal. (Uribe, 2016).
- **Fatiga.** Es una forma subjetiva que es parte de un exceso de cansancio, como resultado de un marcado esfuerzo, por la existencia de factores estresores, actitudes de

aburrimiento y sueño. Tienen problemas para relacionarse y sus respuestas por lo general son monótonas. (Uribe, 2016).

- **Frustración.** Es una respuesta que puede presentar un ser humano cuando presenta cólera, ira, rabia, ya que sus aspiraciones de tipo personales o grupales son dejadas de lado, porque prefiere una conducta agresiva, debe tomarse atención ya que incide en la actividad productiva. (Uribe, 2016).
- **Realización personal.** Cuando alcanza sus metas personales, y considera importante satisfacer sus necesidades básicas como: alimentarse, vestirse, seguridad. (Coronado, 2016).
- **Desempeño docente.** Es cumplir con las funciones, metas y responsabilidades, tanto como el rendimiento y los alcances logrados (Ministerio de Educación del Perú, 2007, p. 10).
- **Motivación:** Hay 2 tipos entre los cuales está la motivación intrínseca que nace del interior de cada persona, con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal y motivación extrínseca es la que se genera por parte externa, que no proviene del interior. Como salarios y ascensos. (Diccionario de psicología organizacional)
- **Conflicto:** Situación de discordia, disputa o desacuerdo entre dos o más personas, porque sus ideas, aportes, intereses, posiciones, necesidades no son compatibles entre sí. (Diccionario de psicología organizacional)
- **Satisfacción:** Según MINSA, son las relaciones laborales de fuerza, de retribución compensación, de entorno físico de protección y promoción de la seguridad, de estabilidad responsabilidad compartida, de organización con materias primas, herramientas, capital y personal. (Satisfacción laboral y compromiso organizacional, 2016)

- **Compromiso:** compromiso de continuidad costos (financieros, físicos, psicológicos), afectivo (rotación del personal, en el absentismo y en el buen desempeño) y normativo (creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral)

III. MÉTODO

El método de la presente investigación es hipotético deductivo que según Carrasco (2009) “es una descripción que propone el método científico, en el que se plantea una hipótesis en la que se contrasta la hipótesis y luego se tiene que corroborar” (p. 269).

Enfoque es cuantitativo que según Carrasco (2009) “son los valores que pueden ser medidos de forma numérica y en variados grados” (p. 222)

3.1. Tipo de investigación

La naturaleza de la investigación con los problemas y objetivos planteados, el presente estudio tendrá condiciones de una investigación no experimental, cuantitativo, descriptiva con diseño relacional en razón del desarrollo teórico conceptual se apoyará en conocimiento del síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular.

El presente trabajo es de tipo correlacional ya que trata de indagar la relación entre los variables de estudio; Analítica por tener un estudio bivariado o dos variables (Supo, 2015).

El diseño

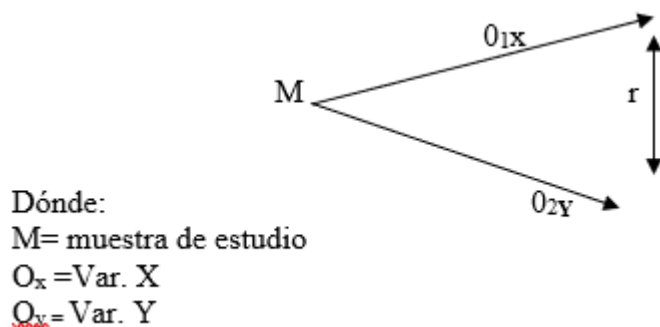
El diseño de la investigación es no experimental el investigador observa el fenómeno tal como ocurre sin intervención, es transversal porque implica la recolección de datos en un solo corte en el tiempo.

Según Carrasco (2009) manifiesta: “Se da cuando el estudioso no puede manipular las variables, depende de la observación o interacciones, esta investigación tiene un alto nivel en la validez externa que puede ayudar a generalizar a una población mucho más grande”. (p. 108)

El diseño es el siguiente:

Figura 1

La muestra de estudio y variables



3.2. Población y Muestra

Población

La población está constituida por el universo de los docentes de Educación Básica Regular de Lima Cercado conforman los docentes de una Institución Educativa Pública que atiende a tres niveles inicial, primaria y secundaria en la Red 03 de la UGEL 03. La población está conformada por 40 puntos,

Muestra

La muestra es una parte representativa de la población esta muestra será de 40 docentes de Educación Básica Regular de la I.E N° 1146 “República del Paraguay”. Lima Cercado, de tres niveles, ya que se tiene acceso a dicha cantidad de Profesores.

Muestreo

No probabilístico, Son muestras seleccionadas por conveniencia por la accesibilidad del investigador para recoger la información de datos.

3.3. Operacionalización de variables

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual:

Maslach et al. (1996) afirman sobre el Síndrome de Burnout se simboliza con el cansancio, la despersonalización con las personas que laboran, lo que lo lleva al desinterés y la falta de motivación para ejecutar su trabajo. Esta tiene que ver con las profesiones de servicio como: docente, profesionales de salud y fuerzas armadas y policiales. (p. 58).

Tabla 1

Operacionalización del Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valoración	Niveles rangos	y	
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	-Cansancio	Nunca (1)	Alto (81-110)		
		-Esfuerzo				
	Despersonalización	-Actitudes negativas	Casi nunca (2)			Medio (51-80)
		-Actitudes positivas	A veces (3)			Bajo (22-50)
Falta de realización personal	-	Casi siempre (4)				
		Desmotivación	Siempre (5)			
		-Satisfacción				

Elaboración propia

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Por su parte Díaz (2009) afirma de acuerdo a la experiencia internacional que el desempeño “es la buena forma de ejecución del docente en el aula, su apoyo en el desarrollo de la institución y la inquietud por superarse profesionalmente” (p. 16).

Definición operacional

Tabla 2*Operacionalización del Desempeño Docente*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES RANGOS	Y
Desempeño Docente	Planificación pedagógica	- Conoce y entiende las particularidades de los estudiantes	1,2,3,4, 5,6,7,8, 9,10,11, 12		
		- Conoce las competencias que enseñan según los procesos pedagógicos			
	- Planifica la enseñanza				
	- Crear un clima adecuado para el aprendizaje				
	Gestión de la enseñanza-aprendizaje	- Conduce el P E_A con logro de competencias	13,14,15,		
- Evalúa formativamente el aprendizaje de acuerdo a los fines institucionales		16,17,18, 19,20,21, 22	En desacuerdo (2)		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Participa de forma activa con una actitud crítica, democrática y colaborativa de acuerdo a la gestión del colegio	23,24,25,	Indeciso (3)		
	- Determina relaciones con respeto, sentido de colaboración y corresponsabilidad tanto con la comunidad, las familias y otras entidades del estado.	26,27,28, 29,30,31, 32	De acuerdo (4)		
Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	- Hace reflexión con relación a su práctica y experiencia en la institución	33,34,35,	Muy de acuerdo (5)		
	- Realiza sus funciones profesionales con ética de respeto a las personas.	36,37,38, 39, 40			

Elaboración propia

3.4. Instrumentos

El cuestionario permite conocer la reacción de un grupo de individuos que pueden corresponder a una muestra o a una población presente. En esta investigación emplearemos el cuestionario para las dos variables de estudio. En el síndrome de burnout el cuestionario consta de 22 preguntas y en el desempeño docente de 40 preguntas.

El instrumento fue validado por juicio de expertos y se tomará una prueba piloto con un grupo muy similar a la de la muestra de estudio para ver la confiabilidad del instrumento.

Ficha técnica del Síndrome de Burnout

Técnica : Inventario de burnout de Maslach

Autoras : C. Maslach y S.E. Jackson, 1981

País : Estados Unidos

Aplicación: Individual y colectiva, adultos, tiempo variable de 10 a 15 minutos.

Finalidad: La recolección de datos de las tres dimensiones del síndrome de burnout, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Descripción: El cuestionario consta de 22 ítems, trabajó con la escala de Likert, con respuesta politómica 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.

Niveles: Alto (81-110), medio (51-80) y bajo (22-50)

Valores: Max 110 y min 22

Validez. El instrumento fue validado por juicio de experto quien dio como dictamen que existe suficiencia en los constructos: El Dr. Roberto Casas Miranda, La Dra. Bertha Silva Narvaste y la Dra. Bethy Quintana Tenorio.

La UNFV exige del instrumento: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, pertinencia. La confiabilidad de los datos recolectados se determina con el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach

Ficha técnica del Desempeño Docente

Técnica : Cuestionario

Denominación : Desempeño docente

Autores : Díaz (2009)

País : Perú

Aplicación: Individual y colectiva, adultos, tiempo variable de 20 a 30 minutos.

Finalidad: La recolección de datos de las cuatro dimensiones del Desempeño docentes:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes. Participación en la gestión de la escuela. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Descripción : El cuestionario consta de 40 ítems, trabajó con la escala de Likert, con respuesta politómica. Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

Niveles : Alto (148-200), Medio (94-147), Bajo (40-93)

Valores : Max 200 y min 40

Validez. El instrumento fue validado por juicio de experto quien dio como dictamen que existe suficiencia en los constructos: El Dr. Roberto Casas Miranda, La Dra. Bertha Silva Narvaste y la Dra. Bethy Quintana Tenorio.

La UNFV exige del instrumento: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología, pertinencia. La confiabilidad de los datos recolectados se determina con el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998) La confiabilidad se puede medir con la siguiente tabla:

Tabla 3

Nivel de Confianza.

Valores	Nivel
De -0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Correlación negativa media
De -0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
De 0.00	No existe correlación
De +0.01 a +0.10	Correlación positiva débil

De +0.11 a +0.50	Correlación positiva media
De +0.51 a +0.75	Correlación positiva
De +0.76 a +0.90	considerable
De +0.91 a +1.00	Correlación positiva muy fuerte
	Correlación positiva perfecta

Elaborado por Mondragón A. (2014) basado Hernández Sampieri & Fernández Collado (1998)

3.5. Procedimientos

Para recoger la información se tomaron los cuestionarios tanto del síndrome de burnout como el de desempeño docente en un tiempo de 40 minutos, los mismos que fueron llevados a un cuadro de Excel para ser procesados posteriormente.

3.6. Análisis de datos

Se realizará tanto de manera descriptiva como inferencial. Una vez vaciado los datos a un cuadro de Excel, los datos fueron procesados al SPSS 22 (Statistical Package For The Social Sciences). Una vez procesados los datos fueron presentados en tablas y figuras interpretados los datos de estudio.

3.7. Consideraciones éticas

Para llevar a cabo la investigación primeramente pedimos el permiso correspondiente a la Universidad Nacional Federico Villarreal, una vez autorizada se procedió a la investigación y se incluyó datos confiables, información veraz que es producto de la investigación.

IV. RESULTADOS

Descripción de los resultados según los niveles de síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima

Descripción de los resultados según los niveles de síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima

Tabla 4

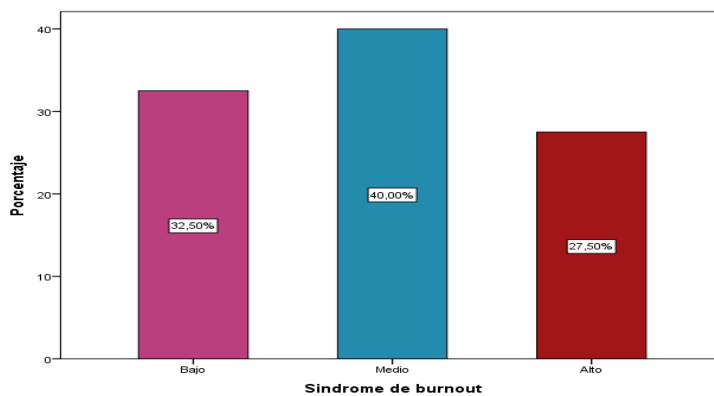
Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del Síndrome de Burnout en la Educación Básicas Regular de Lima

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Bajo	13	32,5	32,5	32,5
Medio	16	40,0	40,0	72,5
Alto	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Figura 2

Distribución porcentual de los niveles de Síndrome de Burnout en la EBR de Lima.



De la tabla 4 y figura 2, se lee que el 32.5% de los docentes encuestados y que laboraron en la EBR, consideran que el síndrome de burnout los afecta en un nivel bajo; el 40.0% presenta síndrome de burnout en un nivel medio; y el 27.5% restante percibe un nivel alto de influencia del síndrome. Por tanto, frente a los datos mostrados podemos manifestar que el síndrome de burnout que presentan los docentes es en nivel medio más nivel alto (67,5 %) donde está afectando en el desempeño docente en los cuatro dominios.

Descripción de los resultados según los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima

Primera dimensión: Agotamiento emocional

Tabla 5

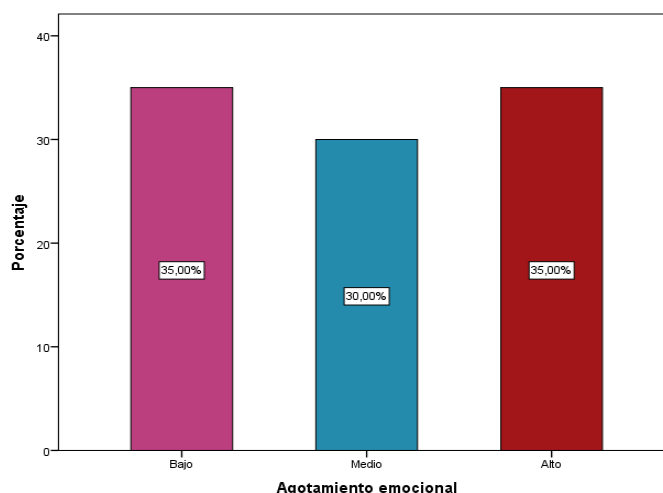
Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de agotamiento emocional como dimensión del Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima.

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	14	35,0	35,0	35,0
	Medio	12	30,0	30,0	65,0
	Alto	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos MINEDU

Figura 3

Distribución porcentual de los niveles de agotamiento emocional como dimensión del Síndrome de Burnout en docentes de EBR de Lima. de Lima.



De la tabla 5 y figura 3, se lee que el 35.0% de los docentes encuestados y que laboraron en la EBR, consideran que el síndrome de burnout los afecta en un nivel bajo dimensión agotamiento emocional; el 30.0% presenta síndrome de burnout en un nivel medio: y el 35.0% restante percibe un nivel alto del síndrome. Por tanto, el síndrome de burnout presente en los docentes es de nivel medio más nivel alto (65.0%) en la dimensión agotamiento emocional donde al trabajar agotados emocionalmente afecta su desempeño docente para realizar la planificación del aprendizaje de los estudiantes.

Segunda dimensión: Despersonalización

Tabla 6

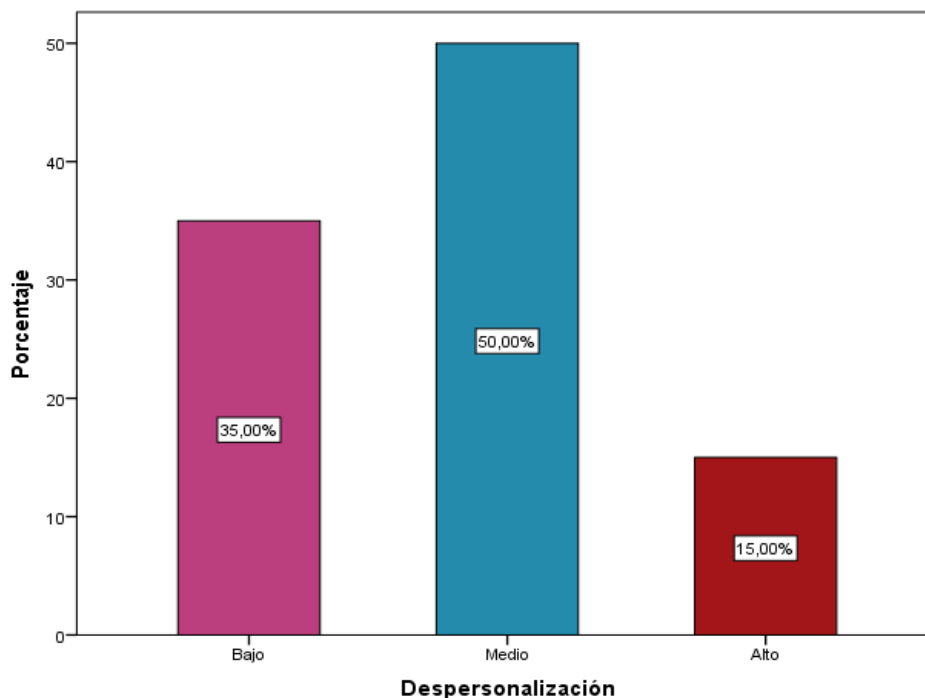
Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de despersonalización como dimensión del Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Lima.

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	14	35,0	35,0
	Medio	20	50,0	85,0
	Alto	6	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Base de datos MINEDU

Figura 4

Distribución porcentual de los niveles de despersonalización como dimensión del Síndrome de Burnout en docentes de EBR de Lima.



De la tabla 6 y figura 4, se lee que el 35.0% de los docentes encuestados y que laboraron en la EBR, considera que el síndrome de burnout los afecta en un nivel bajo, según su dimensión despersonalización; el 50.0% presenta síndrome de burnout en un nivel medio; y el 15.0% restante percibe un nivel alto del síndrome. Por tanto, se indica que el síndrome de burnout que presentan los docentes es de nivel medio más nivel alto está en 65%, según su dimensión despersonalización. Muestran actitudes negativas que afecta en su desempeño docente en la enseñanza del aprendizaje.

Tercera dimensión: Falta de realización personal

Tabla 7

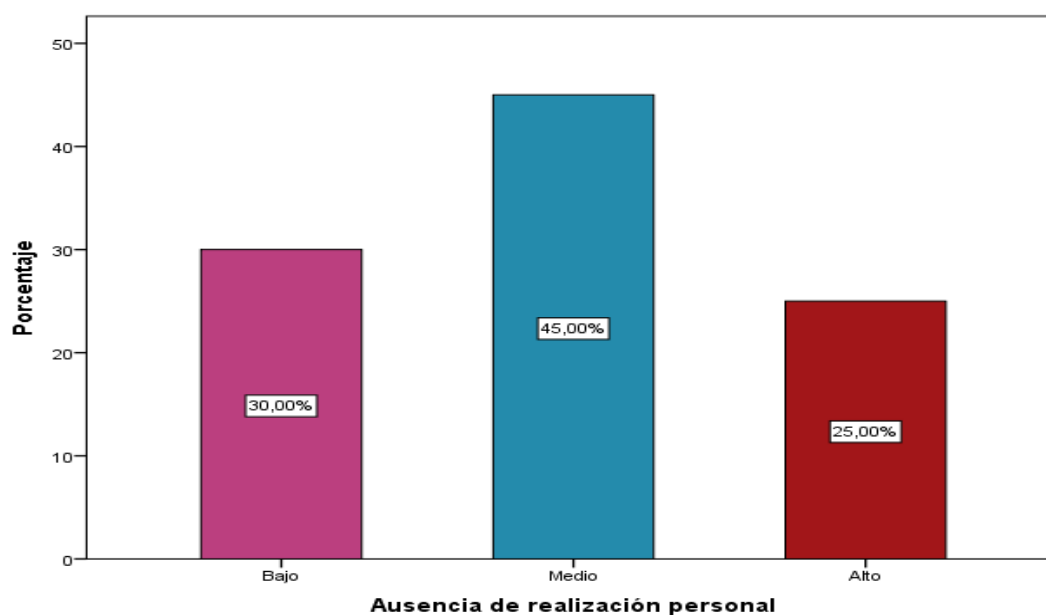
Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de Falta de Realización Personal como dimensión del Síndrome de Burnout en los docentes de Educación Básica Regular de Lima

	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado	
Válido	Bajo	12	30,0	30,0	30,0
	Medio	18	45,0	45,0	75,0
	Alto	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos MINEDU

Figura 5

Distribución porcentual de los niveles de Falta de Realización Personal como dimensión del Síndrome de Burnout en docentes de EBR de Lima.



De la tabla 7 y figura 5, se lee que el 30.0% de los docentes encuestados y que laboraron en la Educación Básica Regular, considera que el síndrome de burnout los afecta en un nivel bajo, según su dimensión falta de realización personal; el 45.0% presenta síndrome de burnout en un nivel medio; y el 25.0% restante percibe un nivel alto del síndrome. Por tanto, se manifiesta que el síndrome de burnout que presentan los docentes es de nivel medio más alto

en 70.0%, según su dimensión falta de realización personal está afectando en el desempeño docente para participar en la gestión de la escuela y desarrollarse profesionalmente

Descripción de los resultados según los niveles de desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima

Tabla 8

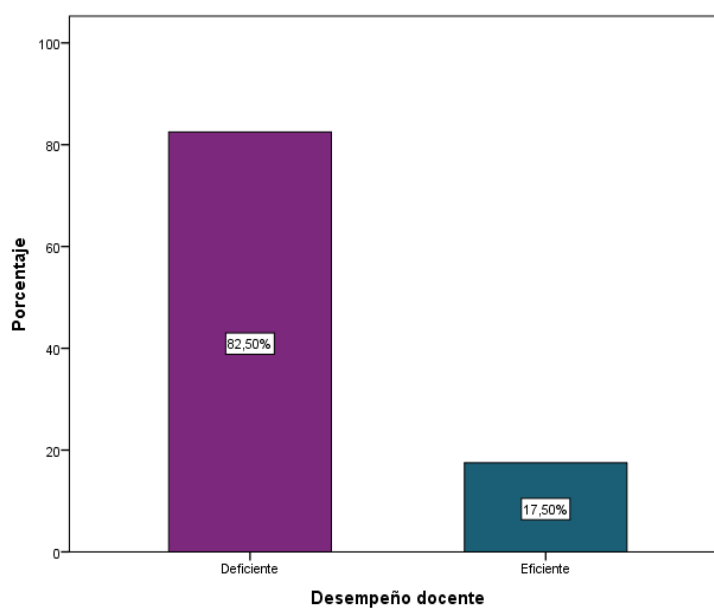
Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de Desempeño Docente en la Educación Básica Regular de Lima

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	33	82,5	82,5	82,5
	Eficiente	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos MINEDU

Figura 6

Distribución porcentual de los niveles de Desempeño Docente en la EBR de Lima.



De la tabla 8 y figura 6, se lee que el 82.5% de los docentes encuestados y que laboraron en la Educación Básica Regular, consideran que su nivel de desempeño es deficiente; el 17.5% restante refiere que su desempeño es eficiente. Por tanto, se manifiesta que el desempeño es de nivel deficiente. Donde requiere la innovación, intervención, renovación, creatividad y transformación en su desempeño docente con una buena práctica de la didáctica identificando las causales de una educación tradicional más innovadora para el siglo presente.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout y desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima.

H1: Existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout y desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima.

Tabla 9

Coefficiente de correlación y significación entre los niveles de Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular de Lima

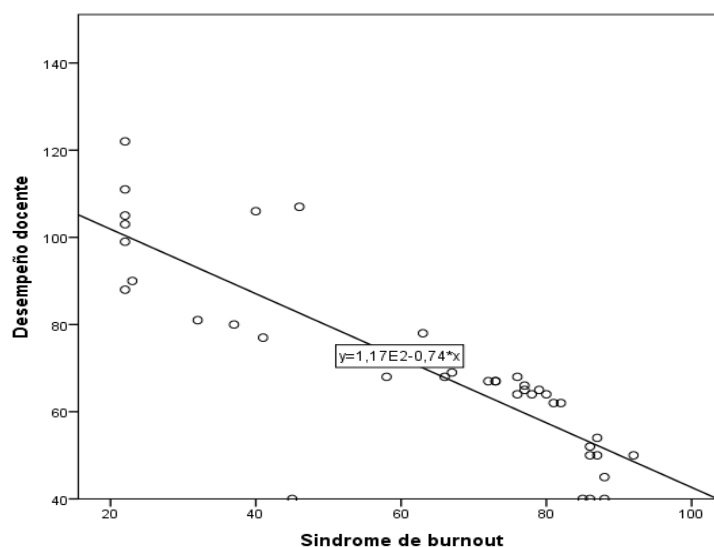
			Síndrome de burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente	1,000	-0,890**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Desempeño docente	Coefficiente	-0,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 7

Dispersión de puntos obtenidos respecto de los niveles del Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la EBR de Lima.



De los resultados que se aprecian en la tabla 9, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = -0.890 lo cual significa que existe una relación negativa y de nivel muy fuerte e inversa entre las variables, donde cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles de síndrome de burnout se relacionan significativamente con los niveles de desempeño docente. Con maestros que presentan el síndrome de burnout en la mayoría desmejora su desempeño como docentes de educación básica regular realizando sobreesfuerzo decayendo en la rutina.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica uno

Ho: No existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima.

Ha: Existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima.

Tabla 10

Coeficiente de correlación y significación entre los niveles de Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular de Lima

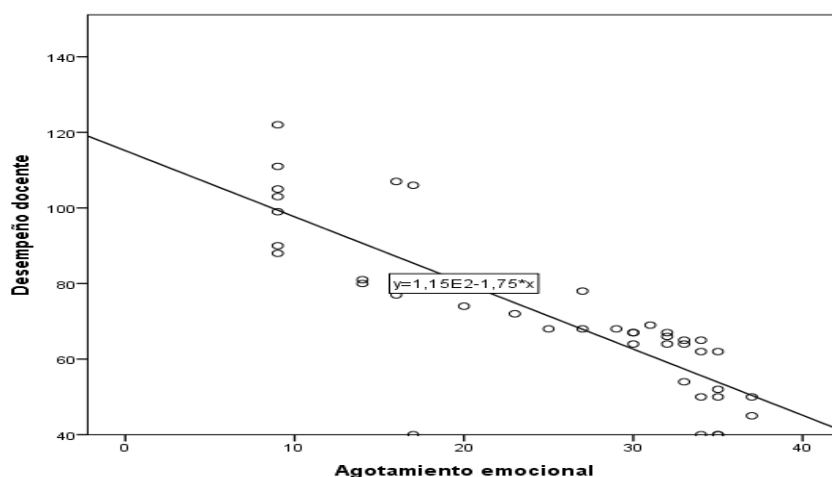
			Agotamiento emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente	1,000	-0,879**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Desempeño docente	Coefficiente	-0,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 8

Dispersión de puntos obtenidos respecto de los niveles del Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional y Desempeño Docente en EBR de Lima.



De los resultados que se aprecian en la tabla 10, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = $-0,879$ lo cual significa que existe una relación negativa y de nivel muy fuerte e inversa entre las variables, donde cuyo p-valor calculado es $< 0,05$, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles de síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional se relacionan significativamente con los niveles de desempeño docente. Con maestras agotadas emocionalmente en la mayoría tiene desempeño deficiente para la planificación pedagógica, gestión de la enseñanza aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.

Prueba de hipótesis específica dos

Ho: No existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima.

Ha: Existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño docente en la Educación Básica Regular de Lima.

Tabla 11

Coefficiente de Correlación y significancia entre los niveles del Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular de Lima.

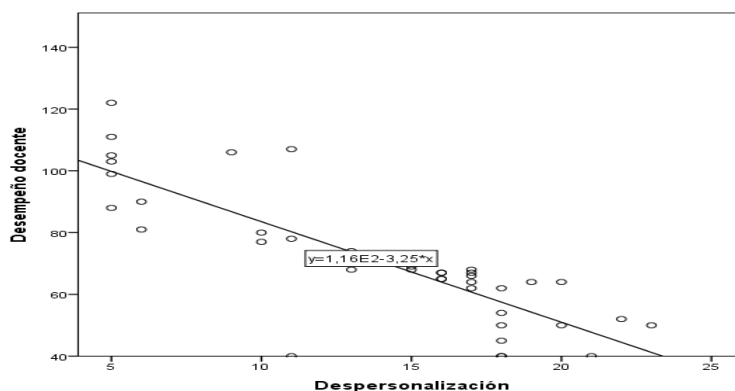
			Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente	1,000	-0,871**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño docente	Coefficiente	-0,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 9

Dispersión de puntos obtenidos respecto de los niveles del Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y Desempeño Docente en la EBR de Lima.



De los resultados que se aprecian en la tabla 11, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = -0.871 lo cual significa que existe una relación negativa y de nivel muy fuerte e inversa entre las variables, donde cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles de síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relacionan significativamente con los niveles de desempeño docente. Con maestras que están despersonalizadas en su mayoría es deficiente el desempeño para la planificación pedagógica, gestión de la enseñanza aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.

Prueba de hipótesis específica tres

Ho: No existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión ausencia de realización personal y desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima.

Ha: Existe relación inversa entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión ausencia de realización personal y desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima.

Tabla 12

Coeficiente de Correlación y significación entre los niveles de Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal y Desempeño Docente en la Educación Básica Regular de Lima

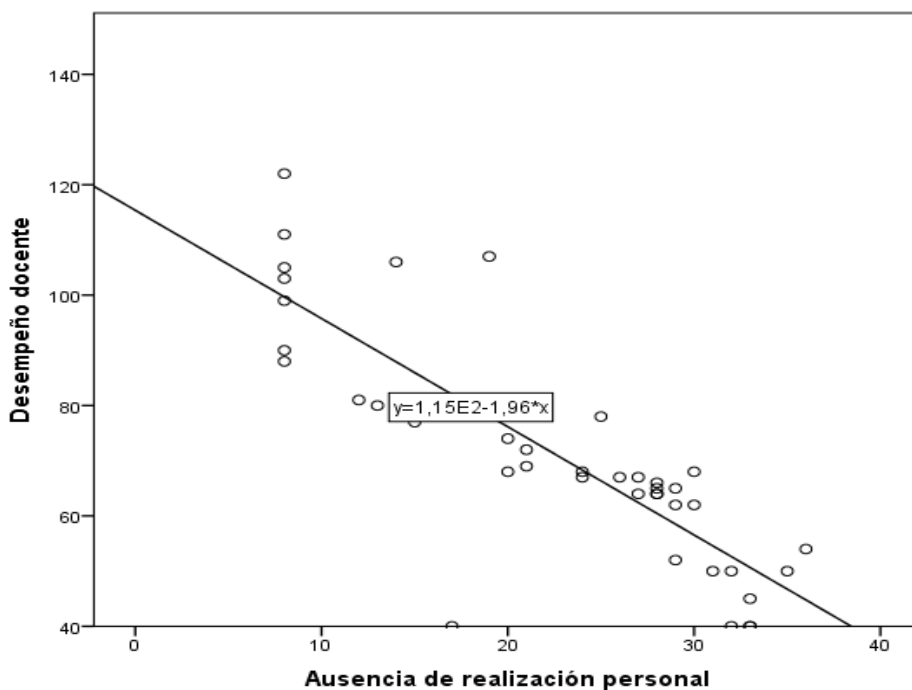
		Ausencia de realización personal		Desempeño docente
Rho de Spearman	Ausencia de realización personal	Coeficiente	1,000	-0,870**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño docente	Coeficiente	-0,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Resultado de correlación de variables

Figura 10

Dispersión de puntos obtenidos de los niveles de Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal y Desempeño Docente en la EBR de Lima.



De los resultados que se aprecian en la tabla 12, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = -0.870 lo cual significa que existe una relación negativa y de nivel muy fuerte e inversa entre las variables, donde cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, los niveles de síndrome de burnout en su dimensión baja realización personal se relacionan significativamente con los niveles de desempeño docente. Con maestras con ausencia de realización personal es deficiente el desempeño docente para la planificación y enseñanza de aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación relacionó las variables síndrome de Burnout y desempeño docente, el cual se basó en estudios previos tanto internacional como nacional y encontró que el síndrome de burnout está en un nivel medio en 16 personas, que difiere con el trabajo de Avendaño (2017) que está en un nivel alto del 94,4% lo que representa el 40%, en cuanto que el desempeño docente, el nivel es deficiente en 33 que representa (82.5%).

En la primera hipótesis corrobora que hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente la misma que es negativa y de nivel muy fuerte, según Rho de Spearman -0.890 que de acuerdo a Yubillo (2015) afirma que la baja presencia del síndrome de burnout permite que el desempeño sea bueno. Por otro lado la investigación de Barriga (2015) coincide en las dimensiones que realizó la presente investigación al trabajar con el agotamiento emocional que estuvo en 14,30, encontrándose en un nivel bajo que difiere del estudio que está en un nivel alto en 14 personas (35%), en la despersonalización está en un nivel medio que coincide con la presente investigación; así mismo en la realización personal el nivel es medio equivale a 36,38 y coincide con la presente investigación porque también está en el nivel medio en 11 personas lo que representa el 45%; afirmando cuando el síndrome de burnout se incrementa puede ser deficiente el desempeño docente.

Con relación a la segunda hipótesis corrobora que existe relación inversa y muy fuerte entre el agotamiento emocional y el desempeño docente. Por otro lado, Bustamante y González (2016) en Venezuela trabajo con las mismas dimensiones de la presente investigación y en el agotamiento emocional está en el nivel medio con el 53% que difiere con el presente estudio que está en un nivel alto del 35% y coincide con Serrano (2017) que está en un nivel alto en 21 docentes.

En relación a la tercera hipótesis corrobora que existe relación inversa y muy fuerte de la dimensión despersonalización y desempeño docente. Bustamante y González (2016) la despersonalización está en el nivel medio con 33% que coincide con la presente investigación que se encuentra en un 50%. Así mismo Serrano (2017) también coincide porque está en un nivel medio en 21 docentes.

Finalmente, en la cuarta hipótesis corrobora que existe relación inversa y muy fuerte entre la dimensión falta de realización personal y desempeño docente. Así mismo Bustamante y González (2016) en su trabajo de investigación en la realización personal está en un nivel medio en un 55% que coincide con la presente investigación que está en un nivel medio de 45%, pero difiere con Serrano (2017) que está en un nivel bajo en 20 persona. En cuanto a la correlación del síndrome de Burnout con el desempeño laboral la correlación es débil y positiva, pero no significativa que difiere del presente trabajo que es inversa y alta.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación inversa y alta (Rho de Spearman = -0.890), entre los niveles de síndrome de burnout y el desempeño docente en la Educación Básica Regular en Lima. Se determinó el objetivo y queda probada la hipótesis que existe una relación inversa muy fuerte, donde el síndrome de burnout está afectando en el desempeño docente en la planificación para el aprendizaje que está en nivel deficiente, donde requiere mejorar e innovar a los docentes de educación básica regular.
- Existe relación inversa y alta (Rho de Spearman = -0.879), entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente en la Educación Básica Regular en Lima. Se determinó el objetivo 1 y queda probada la hipótesis 1 que existe una relación inversa muy fuerte, donde el síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional está afectando en el desempeño en la enseñanza de los aprendizajes que está en el nivel deficiente, lo cual requiere mejorar y implementar en el dominio uno y dos de la preparación para el aprendizaje.
- Existe relación inversa y alta (Rho de Spearman = -0.871), entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño docente en la Educación Básica Regular en Lima. Se determinó el objetivo 2 y queda probada la hipótesis 2 que existe una relación inversa muy fuerte, donde el síndrome de burnout en la dimensión despersonalización está afectando en el desempeño docente en participación de la gestión de la enseñanza aprendizaje que está en el nivel deficiente; lo cual requiere mejorar e innovar el dominio dos de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Existe relación inversa y alta (Rho de Spearman = -0.870), entre los niveles de síndrome de burnout en su dimensión ausencia de realización personal y el desempeño docente en la Educación Básica Regular en Lima. Se determinó el objetivo 3 y queda probada la hipótesis 3 que existe una relación inversa muy fuerte, donde el síndrome de burnout en la

dimensión baja realización personal está afectando en el desempeño docente que está en el nivel deficiente; lo cual requiere mejorar y practicar en el dominio tres y cuatro de participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

VII. RECOMENDACIONES

- Organizar de forma conjunta la planificación, ejecución y evaluación de los instrumentos de gestión para tener reglas claras y funciones bien especificados. Donde coadyuve al proceso de enseñanza aprendizaje que responda a los cuatro dominios del desempeño docente.
- Promover un trabajo colaborativo de forma virtual todas las planificaciones pedagógicas donde se involucre todos los integrantes de la comunidad educativa. La evaluación que sea para todo el personal de la institución no sólo para el docente. Donde roten y que no sea fijo según su desempeño de cada personal.
- Fortalecer la didáctica de los docentes y de investigación experimental para propiciar aprendizajes en base a las causas y que se crean políticas educativas donde involucren alianzas eficientes multisectorial que coadyuven en el proceso enseñanza aprendizaje
- Implementación de las necesidades principales de la enseñanza aprendizaje virtual y presencial con servicio de internet masivo a las instituciones educativas para cada aula donde tenga las herramientas tecnológicas adecuadas para que se desempeñe el docente y evitar los cuadernos de trabajo que no son funcionales porque cada región tiene su propia realidad.

VIII. REFERENCIAS

- Arregui, P. (2000). *Estándares y retos para la formación y desarrollo de los docentes*. (Ponencia elaborada para el I y III Congreso Nacional de Institutos Superiores). Grade y Preal. <http://www.grade.org.pe/download/pubs/PAM-formacion%20docente.pdf>
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Educación.
- Barriga, M. (2015). *Relación entre el síndrome del burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras*. [Tesis de Maestría]. Universidad católica de Ecuador.
- Bosqued, M. (2005). *Quemados. El Síndrome de Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?* Editorial Paidós.
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. [Tesis de Pregrado]. Instituto Libertad.
- Bustamante E. y Gonzales G. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Bustamante Q. (2018) *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Caballero, F. (2018). Afectación del síndrome de estar quemado en el trabajo o burnout. Medidas preventivas y de intervención actuales. *Revista de Innovación Didáctica de Madrid*, 52, 39-82. Madrid. <https://www.csif.es/contenido/comunidad-de-madrid/ensenanza/205631>
- Carbajal, Y., Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. [Tesis de Maestría]. Universidad Marcelino Champagnat.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.

- Castro, R. (2005). *Síndrome de Burnout o Desgaste profesional*. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. (Informe. N° 45) Instituto de Pedagogía popular. [Http://www.educared.edu.pe/modulo/upload/96723594.pdf](http://www.educared.edu.pe/modulo/upload/96723594.pdf)
- Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cayetano Heredia.
- Coronado, L. (2016). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros del hospital Daniel Alcides Carrión*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Cortés, J. (2017). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo*. (9ª ed.). Editorial Tebár.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. http://tarea.org.pe/images/Tarea72_Hugo_Diaz.pdf
- Dirección de Investigación IEESA. Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (2013). *El estrés laboral en los docentes de educación básica. Factores desencadenantes y consecuencias*. http://www.ieesa.org.mx/Datos/El_estres_laboral_en_los_docentes_de_educacion_basica_factores_desencadenantes_y_consecuencias.pdf.
- Durán, N. y Rey, L. (2012). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación Primaria, Secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 17.
- Estrada, L. (2003). *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Estupiñan M (2020) *Análisis del Currículo Nacional: Retos De La Educación Básica En El Perú*. Universidad de Occidente. <https://www.youtube.com/watch?v=Kz8Q2ugxjik>
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con la orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de*

Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
<http://redalyc.uaemex/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=64770207>

Freudenberg, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social*, 30.

Gil, P. (2003). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(2), 0212-9728.
https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Gil, P. y Piero, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(25).
http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Guadalupe, L. (2018). *Estado de la Educación en el Perú: Análisis y perspectiva de la educación básica*. Editorial GRAVE. <https://acortar.link/qspBs2>.

González, J. y Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. *Revista Educación*. 24(47), 90-114. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247/14865>

Gutiérrez, D. y Pando, J. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa del nivel secundario de la Ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2013). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Klingner, E. y Nabaldian, J. (2002). *Administración del Personal en el sector Público*. ELIAC.

Lopera, M. (2013). El síndrome de quemarse en el trabajo. *III Congreso Nacional de enfermería clínica*, Medellín, Colombia.
<https://www.youtube.com/watch?v=4WTxZ3ZnByE>

Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está concluyendo a la mejora de la calidad de la educación?*. <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior* 2(2).

- Maslach, C., Jackson, S. (1996). *Maslach Inventory Manual*. Palo Alto. California. Consulting psychologists Press
- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
http://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Menéndez, T. (2018). *Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un Hospital General provincia de Manabi*. Eumed.
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2012). *Marco de Buen Desempeño docente. Un buen maestro te cambia tu vida*. Lima Perú
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR*. MED. Gestión Pedagógica.
- Ministerio de Salud [MINSALUD]. (2014). *Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV LE*. Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental.
[Http://es.scribd.com/doc/17888166/Estrés-Laboral-en-Trabajadores-de-Salud-MINSALUD](http://es.scribd.com/doc/17888166/Estrés-Laboral-en-Trabajadores-de-Salud-MINSALUD).
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. (Colección Aula Abierta). Magisterio Editorial.
- Montoya, P. y Moreno, S. (2012). *Relación entre el Síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement*. *Psicología desde el caribe*, 29(1).
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>
- Muñoz, M. y Hurtado R. (2016). *Síndrome de burnout y su relación con las condiciones del trabajo en docentes de algunas instituciones educativas públicas de Colombia*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Manizales Colombia.
- Organización Mundial de la Salud (2005). *La OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia*. <http://www.lanacion.com.ar/757582-la-oms-considera-que-el-estrés-laboral-es-una-grave-epidemia>
- Organización Mundial de la Salud (2012). *Estrés laboral en los trabajadores de salud, un impacto en la salud pública mundial*.

- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. (23ªed.). ASALE
<https://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC.
- Saavedra, M. (2004). *Evaluación del aprendizaje. Conceptos y técnicas*. PAX.
- Salmurri, F. y Skoknic, V. (2003). Control de Estrés laboral en los profesores mediante Educación Emocional. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(7).
- Sarmiento V. (2019) *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017*. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, L. (2018). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en trabajadores de Contact center de la ciudad de Lima*. [Tesis de Maestría]. Universidad de San Martín de Porres.
- Serrano, O. (2017). *Factores de riesgo que inciden en el síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica de Machala*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Guayaquil.
- Supo J. (2015). *Metodología de investigación científica. Seminarios de investigación científica*. (3ra Ed.). Sociedad hispana de Investigadores Científicos.
- Uribe, M. (2016). *Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada*. Chile.
- UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado en 50 países de América y Europa*.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002232/223249S.pdf>
- Valdés, H. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del docente. <https://n9.cl/nmc2k>
- Valdés, H. (2009). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y Educación.
<https://acortar.link/3g1dwN>.
- Yubillo, T. (2015). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral en el Área de vinculación de la EP PETROECUADOR*. [Tesis de Maestría]. Universidad Central Del Ecuador Quito.

IX ANEXOS

Anexo A

*Matriz de consistencia: Síndrome de burnout y desempeño docente en Educación**Básica Regular*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General. ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima	Hipótesis general Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima	Variable 1: Síndrome de burnout -Agotamiento emocional. -Despersonalización personal	Tipo de estudio: Cuantitativo Relacional Diseño de estudio: No experimental Descriptivo Correlacional
Problemas Específicos: Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima?	Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el agotamiento personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima	Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 Existe relación entre el agotamiento personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima	Variable 2: Desempeño Docente -Planificación Pedagógica -Gestión de la enseñanza aprendizaje	Muestra: La población estará constituida por 40 docentes Método de investigación Hipotético deductivo
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima?	Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima	Hipótesis específica 2 Existe relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima	-Gestión comunitaria -Desarrollo profesional docente	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con escala de Likert polítonica.
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la baja de realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima?	Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la baja de realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima.	Hipótesis específica 3 Existe relación entre la baja de realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular de Lima		

Anexo B

Instrumentos de Investigación

Instrumento de la variable 1: Síndrome de Burnout

El presente instrumento tiene como propósito investigar acerca del síndrome de burnout a través de este cuestionario

Instrucciones: Estimado docente sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su participación.

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

N°	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Agotamiento emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
Dimensión 2: Despersonalización						
10	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente					
12	No me interesa lo que sucede a otras personas en el trabajo					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes					
14	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas					
Dimensión 3: Falta de realización personal						
15	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes					

16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes					
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Instrumento de la variable 2: Desempeño docente

El presente instrumento tiene como propósito investigar acerca del desempeño docente a través de este cuestionario

Instrucciones: Estimado docente sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su participación.

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4)
Muy de acuerdo (5)

Nº	Ítems	Niveles				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dimensión 1: Planificación pedagógica					
1	Conozco ciertas particularidades evolutivas de los estudiantes					
2	Los conocimientos que tengo están actualizados en las disciplinas del área					
3	Tengo conocimiento pedagógico en el área que dicto					
4	La programación es elaborada en base al Programa Curricular					
5	Los contenidos los selecciono en base al perfil de los estudiantes					
6	Elaboro mi programación teniendo en cuenta los intereses de los estudiantes					

7	Las sesiones que elaboro los hago teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje					
8	La programación que laboro lo hago en coordinación con mis compañeros del área					
9	Utilizo diferentes estrategias que ayuden en el aprendizaje de los estudiantes					
10	La evaluación que realizo es de manera formativa					
11	Cuando diseño la evaluación lo hago pensando en el aprendizaje esperado					
12	Elaboro las sesiones teniendo en cuenta una secuencia					
	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Mis relaciones interpersonales con los estudiantes son de respeto mutuo					
14	La práctica pedagógica está diseñada para alcanzar logros en los estudiantes					
15	Fomento un buen ambiente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
16	Promuevo el respeto entre los estudiantes incluyendo a los que tienen capacidades diferentes					
17	Cuando hay conflictos entre los estudiantes los resuelvo en base a las normas y valores éticos					
18	Propicio en los estudiantes la resolución de problemas en base a los que se presentan en la vida cotidiana					
19	Utilizó recursos tecnológicos para el logro de mi sesión de aprendizaje					
20	Tengo algunas estrategias para solucionar los problemas de algunos estudiantes					
21	Utilizo estrategias para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico					
22	Pongo en práctica métodos variados para evaluar el aprendizaje de los estudiantes					
	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Tengo iniciativa para intercambiar experiencias					
24	Participo en la elaboración del currículo					
25	Realizo proyectos de innovación pedagógica					
26	Promuevo el aprendizaje cooperativo con las diferentes familias para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes					

27	Mis experiencias las comparto con otros docentes					
28	Fomento la participación de los estudiantes en actividades de la comunidad					
29	Elaboro proyectos de mejora para lograr la calidad del servicio educativo					
30	Tomo con sencillez los aportes de las familias para el aprendizaje de los estudiantes					
31	Realizo jornadas de integración para que participen los estudiantes de la institución donde trabajo con otras instituciones educativas					
32	Participo de forma activa en planes de mejora continua					
	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Participo de forma constante en capacitaciones					
34	Estoy siempre interesada en actividades que ayuden a mi desarrollo profesional					
35	Respeto constantemente los derechos del niño y del adolescente					
36	Cuando estoy en comunidades de profesionales reflexiono sobre el aprendizaje de los estudiantes					
37	Participo en diferentes propuestas educativas que se dan a nivel local					
38	Actúo teniendo en cuenta los principios éticos del docente					
39	Inculco valores éticos-morales importantes a los estudiantes					
40	Participo con grupos de profesionales que desarrollan la investigación científica					

Anexo C

Base de datos

Variable 1: Síndrome de Burnout

Nº	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	Sumatoria	D1	D2	D3	V1
1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	46	16	11	19	46
2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	32	14	6	12	32
3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	37	14	10	13	37
4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	53	20	13	20	53
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	85	35	18	32	85
6	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	76	32	17	27	76
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	9	5	8	22
8	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	40	17	9	14	40
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	86	35	22	29	86
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63	27	11	25	63
11	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	76	29	17	30	76
12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	79	34	16	29	79
13	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	58	25	13	20	58
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	9	6	8	23
15	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	81	34	17	30	81
16	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	87	37	18	32	87
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	9	5	8	22
18	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	56	23	12	21	56
19	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	86	35	18	33	86
20	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	73	30	16	27	73

21	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	41
22	3	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	73
23	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	92
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	87
25	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	88
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
28	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	78
29	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	82
31	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	80
32	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	4	86
33	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	88
34	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	77
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
38	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	77
39	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	67
40	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	72

16	10	15	41
32	17	24	73
34	23	35	92
33	18	36	87
34	21	33	88
9	5	8	22
9	5	8	22
30	20	28	78
17	11	17	45
35	18	29	82
33	19	28	80
35	20	31	86
37	18	33	88
33	16	28	77
27	15	24	66
9	5	8	22
9	5	8	22
32	17	28	77
31	15	21	67
30	16	26	72

Variable 2: Desempeño docente

It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	It 37	It 38	It 39	It 40	Sumatoria	
2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	1	4	3	107	
2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	81	
2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	80	
1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	74	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	64	
3	4	3	1	4	2	3	2	3	1	4	2	3	2	4	1	1	3	4	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	3	99	
2	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	106	
1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	52	
3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	4	1	2	3	2	2	78	
3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	68	
1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	65
1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	68
2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	90	
2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	62	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	50	
3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	1	3	1	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	3	103	
2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	72	

D1	D2	D3	D4	V2
30	27	31	19	107
27	19	19	16	81
24	23	20	13	80
18	17	24	15	74
12	10	10	8	40
18	14	18	14	64
33	23	24	19	99
31	28	28	19	106
15	13	14	10	52
23	17	20	18	78
21	17	16	14	68
17	18	15	15	65
18	19	14	17	68
25	25	22	18	90
20	15	16	11	62
12	14	13	11	50
27	26	27	23	103
19	17	18	18	72

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
			Max	Min						
Síndrome de burnout	22	5=Siempre 1=Nunca	110	22	88	Alto	81	110	-29	29,33
						Medio	51	80	-29	
						Bajo	22	50	-28	
Desempeño docente	40	5=Muy de acuerdo 1=Muy en desacuerdo	200	40	160	Muy eficiente	147	200	-53	53
						Eficiente	93	146	-53	
						Deficiente	40	92	-52	
DIMENSIONES X										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Agotamiento emocional	9	5=Siempre 1=Nunca	45	9	36	Alto	33	45	-12	12
						Medio	21	32	-11	
						Bajo	9	20	-11	
Despersonalización	5	5=Siempre 1=Nunca	25	5	20	Alto	19	25	-6	7
						Medio	12	18	-6	
						Bajo	5	11	-6	
Realización personal	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto	30	40	-10	11
						Medio	19	29	-10	
						Bajo	8	18	-10	
			22							

DIMENSIONES Y	N° items	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Relaciones interpersonales	12	5=Muy de acuerdo 1=Muy en desacuerdo	60	12	48	Muy eficiente	44	60	-16	16
						Eficiente	28	43	-15	
						Deficiente	12	27	-15	
Experiencia o habilidad práctica	10	5=Muy de acuerdo 1=Muy en desacuerdo	50	10	40	Muy eficiente	37	50	-13	13
						Eficiente	23	36	-13	
						Deficiente	10	22	-12	
Satisfacción laboral	10	5=Muy de acuerdo 1=Muy en desacuerdo	50	10	40	Muy eficiente	37	50	-13	13
						Eficiente	23	36	-13	
						Deficiente	10	22	-12	
Satisfacción laboral	8	5=Muy de acuerdo 1=Muy en desacuerdo	40	8	32	Muy eficiente	30	40	-10	11
						Eficiente	19	29	-10	
						Deficiente	8	18	-10	

40

Anexo D

Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1. Síndrome de Burnout

Elementos muestrales	Variable 1: Síndrome de burnout																						$\sum_{i=1}^{22} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	
Docente 1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	76
Docente 2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	79
Docente 3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	58
Docente 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
Docente 5	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	81
Docente 6	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	87
Docente 7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
Docente 8	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	56
Docente 9	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	86
Docente 10	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	73
Docente 11	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	41
Docente 12	3	5	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	73
Docente 13	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	92
Docente 14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	87
Docente 15	5	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	88
Docente 16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
Docente 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
Docente 18	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	78
Docente 19	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	45
Docente 20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	82

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	22

Variable 2: Desempeño docente

Elementos muestrales	Variable 2: Desempeño docente																																								$\sum_{i=1}^{40} It_i$		
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	It 37	It 38	It 39	It 40			
Docente 1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	1	4	3	102		
Docente 2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	81		
Docente 3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1	83		
Docente 4	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	82		
Docente 5	3	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	61		
Docente 6	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	83	
Docente 7	2	1	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	3	4	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	85
Docente 8	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	101		
Docente 9	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	63	
Docente 10	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	4	1	2	3	2	2	91		
Docente 11	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	82	
Docente 12	1	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	74	
Docente 13	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	82	
Docente 14	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	2	91		
Docente 15	3	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	74	
Docente 16	3	1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	71	
Docente 17	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	3	1	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	3	98		
Docente 18	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	86		
Docente 19	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	
Docente 20	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	80

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	40

Anexo E

Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante: Cosas Miranda Roberto
 b) Cargo e institución donde laboral: FIEI - UNFV
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario
 d) Autora del instrumento: Maslach y Jackson
 e) Especialidad: Dr. Educación
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	DE	CRITERIO	Deficiente (51-60)	Regular (61-70)	Buena (71-80)	Muy buena (81-90)	Excelente (91-100)
1. CALIDAD		Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD		Esta expresada en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN		Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA		Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA		Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA		Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA							100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100
 Lugar y fecha: Lima, 10 de diciembre de 2019
 DNI N°: 21563866 Telefono: 981489010

Firma del experto informante


UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante: Casas Miranda Roberto.
 b) Cargo e institución donde laboral: FIEI - UNFV
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario
 d) Autora del instrumento: Maslach y Jackson
 e) Especialidad: D. Educación
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIO Cuantitativos	Deficiente (51-60)	Regular (61-70)	Buena (71-80)	Muy buena (81-90)	Excelente (91-100)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresada en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA						100

III. OPINION DE APLICABILIDAD: APLICABLE
 IV. PROMEDIO DE VALORACION: 100
 Lugar y fecha: Lima, 10 de diciembre de 2019
 DNI N°: 2 156 3866 Telefono: 981489010



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante: SILVA NARVASTE BEJTN
 b) Cargo e institución donde laboral: Universidad San Martín de Porres
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario
 d) Autora del instrumento: Maslach y Jackson
 e) Especialidad: Matemática Financiera - Investigadora - Estadística
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIO	Deficiente (51-60)	Regular (61-70)	Buena (71-80)	Muy buena (81-90)	Excelente (91-100)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresada en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA						95%

III. OPINION DE APLICABILIDAD..... Es Aplicable
 IV. PROMEDIO DE VALORACION..... 95%
 Lugar y fecha..... 05.12.2019
 DNI N°..... 45104543 Telefono..... 961740436

[Firma]
Firma del experto informante

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante: QUINTANA TENORIO, BETSY
 b) Cargo e institución donde laboral: COORDINADORA ACADÉMICA UIGV
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario
 d) Autora del instrumento: Maslach y Jackson
 e) Especialidad: DRA. EDUCACION
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIO Cuantitativos	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		(51-60)	(61-70)	(71-80)	(81-90)	(91-100)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresada en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA						100%

III. OPINION DE APLICABILIDAD..... APLICABLE
 IV. PROMEDIO DE VALORACION..... 100%
 Lugar y fecha..... LIMA 09 de diciembre de 2019
 DNI N°..... 07778139 Telefono..... 999957153

Firma de 
 Betsy Quintana Tenorio
 DOCTORA EN EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO D EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante Dr. Roberto Cesar Miranda
 b) Cargo e institución donde labora FEI - UNFV
 c) Nombre del instrumento: Escala de Liker
 d) Autora del instrumento: Díaz (2009)
 e) Especialidad: Dr. Educación
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	DE	CRITERIO	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			(51-60)	(61-70)	(71-80)	(61-90)	(91-100)
1. CALIDAD		Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD		Esta expresada en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN		Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA		Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA		Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA		La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA		Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA							100

III. OPINION DE APLICABILIDAD..... APlicable
 IV. PROMEDIO DE VALORACION..... 100

Lugar y fecha..... Lima, 10 de diciembre de 2019
 DNI N°..... 21563866 Telefono..... 987489010



Firma del experto informante

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante: SILVA NAVASTE BERTIN
 b) Cargo e institución donde laboral: Universidad San Martín de Porres
 c) Nombre del instrumento: Cuestionario
 d) Autora del instrumento: Maslach y Jackson
 e) Especialidad: Matemática Financiera - Inversión - Estadística
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIO	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		(51-60)	(61-70)	(71-80)	(81-90)	(91-100)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresada en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA	Entre las variables dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA						95%

III. OPINION DE APLICABILIDAD..... Es Aplicable
 IV. PROMEDIO DE VALORACION..... 95%
 Lugar y fecha... 05.11.2019
 DNI N°... 45104543..... Telefono... 961740436

[Firma]
Firma del experto informante

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO D EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- a) Apellidos y nombres del informante QUINTANA TENORIO, Bethy
 b) Cargo e institución donde labora COORDINADORA ACADEMICA UIGV
 c) Nombre del instrumento: Escala de Liker
 d) Autora del instrumento: Díaz (2009)
 e) Especialidad: DRA. EDUCACIÓN
 f) Tesis: El síndrome de burnout y el desempeño docente de Educación Básica Regular de Lima

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIO	Deficiente (51-60)	Regular (61-70)	Buena (71-80)	Muy buena (81-90)	Excelente (91-100)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresada en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica variables e indicadores					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos referidos al tema					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos y pedagógicos del área					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación					X
PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN CUANTITATIVA						100%

III. OPINION DE APLICABILIDAD..... APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION..... 100%

Lugar y fecha..... LIMA 09 de diciembre de 2019

DNI N°..... 07778139 Telefono..... 999957153

Firma de 
~~BETHY QUINTANA TENORIO~~
 DOCTORA EN EDUCACIÓN