

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de
educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Ruth Amiquero Morales

ASESOR:

Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán

AYACUCHO-PERÚ

2023

A mis hijos y seres queridos
Por su apoyo incondicional.
Ruth

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por permitirme lograr un peldaño más en mi formación profesional.

A los maestros y directivos de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su tesonera labor en la formación de profesionales capaces y de mucha solvencia académica

Al asesor de la tesis Dr. Anatolio Huarcaya barbarán por su contribución oportuna y sapiencia académica en la cristalización de la presente investigación.

A los docentes de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria del distrito de Kimbiri por su contribución al desarrollo de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVOS.....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	12

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	18
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	32

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	34
3.2. VARIABLES.....	34
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	35
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.5. MÉTODO.....	36
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	38
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	38
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	40

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	42
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	45
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA.....	56
ANEXOS.....	61

RESUMEN

La investigación que se realizó tuvo como objetivo central determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020. Para el logro de este objetivo se utilizó como instrumento cuestionarios sobre el Síndrome de Burnout y desempeño docente, que fueron suministrados a 40 docentes que se constituyeron en muestra de la investigación, asimismo, esta investigación se cristalizó mediante el tipo descriptivo y diseño correlacional. Por otro lado, se utilizó para la correspondiente prueba de hipótesis el estadígrafo Tau b de Kendall con un nivel de significancia de 0,05. Por último, los resultados obtenidos en la investigación permiten concluir que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri. -2020 confirmada a través de la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor de -0,789 y el valor de $p=0,000 < 0,05$.

PALABRAS CLAVE: Síndrome de Burnout / Desempeño docente

ABSTRACT

The main objective of the research that was carried out was to determine the relationship between Burnout Syndrome and teaching performance at the primary education level in the Kimbiri-2020 district. To achieve this objective, questionnaires on Burnout Syndrome and teaching performance were used as an instrument, which were administered to 40 teachers who became a sample of the research, likewise, this research was crystallized through the descriptive type and correlational design. On the other hand, the Kendall Tau b statistician was used for the corresponding hypothesis test with a significance level of 0.05. Finally, the results obtained in the investigation allow us to conclude that there is a good and inverse relationship between Burnout Syndrome and teaching performance at the primary education level in the Kimbiri district.-2020 confirmed through the Tau b test of Kendall showing a value of -0.789 and a value of $p=0.000<0.05$..

KEY WORDS: Burnout Syndrome / Teaching Performance

INTRODUCCIÓN

De la Cruz (2011), considera que el Síndrome de Burnout es la denominación que se le da al desgaste emocional vinculado con el trabajo que los profesionales realizan”. La traducción al español es “estar quemado por sus actividades”. Se considera una patología que muestra estrés en los trabajadores que tienen acercamiento cercano con personas, esencialmente en aquellos puesto que efectúan un servicio humano (p. 101).

Por otro lado, respecto al desempeño docente, Fernández (2008) la “conceptualiza como una autocalificación que el profesional efectúa de la calidad y efectividad de las actividades que realiza comprendidas en preparar clases y dictar clases, elaborar y calificar evaluaciones, participar en programas de capacitación, interacciones con los alumnos, autoridad, otros profesionales como padres de los alumnos” (p.115).

En base a los conceptos expresados se desarrolló la presente investigación teniendo por objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación primaria en el distrito de Kimbiri-2020.

En el informe final que se presenta, se tiene en cuenta el reglamento de tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, es por ellos que se parte por presentar el capítulo I, en el que se describe el planteamiento del problema teniendo en cuenta la descripción de la realidad problemática, formulación de problema, objetivos y la correspondiente justificación.

En el capítulo II, se hace referencia al marco teórico que guía el desarrollo de la investigación subdividida en tres partes: trabajos previos, bases teóricas y bases conceptuales que son determinantes en la sustentación y argumentación de la investigación realizada.

En el capítulo III, se evidencia la metodología seguidamente el tipo, método, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, entre otros. Elementos que garantizan el rigor científico seguido en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de la investigación, sistematizados en tres partes: resultados descriptivos, inferenciales y la discusión de los resultados obtenidos, recurriendo para ello al marco teórico que se constituyen en el soporte de la investigación.

Finalmente, la investigación realizada y sus resultados obtenidos, se constituyen en referente para el desarrollo de futuras investigaciones, los que serán realizados con la finalidad de resolver la problemática hallada en ese proceso de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Diversas investigaciones sobre el estrés laboral docente, han permitido determinar la presencia de una nueva forma de trastorno, sobre el cual no existen muchas investigaciones. Este fenómeno es conocido como Síndrome de Burnout, que se caracteriza por la presencia de un agotamiento psicológico y físico, actitud negativa hacia uno mismo, baja motivación, sentimiento de inadecuación hacia la labor que desempeña, agotamiento emocional, entre otros. Fenómenos que encuentran sus raíces en las condiciones inadecuadas en las que laboran, obstáculos en su desempeño laboral y en sus relaciones interpersonales, que indudablemente provocan graves daños en la salud y el clima laboral en sus centros de trabajo. Esta situación ha llevado a que, en estos últimos años, este fenómeno sea considerado como un foco de atención de mucha importancia para el estudio y el correspondiente tratamiento.

Las instituciones educativas son sistemas en el que los miembros que lo constituyen se relacionan de manera dinámica, siendo el eje central de este proceso la relación docente estudiante, quienes interactúan en el proceso de enseñanza aprendizaje y establecen una relación personal que repercutirá de manera directa en la motivación, aprendizaje y desarrollo personal de los estudiantes. En consecuencia, los fenómenos que suceden en el ámbito laboral del maestro y la manera de cómo lo conciba y cómo lo sienta se verán reflejados en el bienestar psicológico del maestro y en la relación que éste entable con los estudiantes.

Durante los últimos años se puede observar un exceso en la demanda a los docentes, esto tiene que ver principalmente con la puesta en marcha de la nueva ley de la carrera pública magisterial, en base a ella se exige a los maestros una preparación académica permanente, presentación oportuna de la documentación técnico pedagógico, cumplimiento de comisiones, acompañamiento pedagógico, entre otros, a esto se suma la evaluación del desempeño docente que viene realizando el Ministerio de educación con la

finalidad de mantener su permanencia en la carrera magisterial; elementos que no contribuyen de manera positiva con el desempeño docente. Esta situación expuesta tiene como consecuencia el quebrantamiento de la salud de los maestros, en los aspectos psicológicos, físicos que indudablemente se ven reflejados en el desempeño docente en las aulas.

De lo anterior se deduce que esta excesiva sobrecarga laboral y la interacción contaminada que se presenta entre docentes, estudiantes y padres de familia, hace que los maestros puedan acumular el estrés que a la larga generan el cansancio emocional que finalmente pueden devenir en la situación de agotado o quemado conocido como el Síndrome de Burnout. Este mal se presenta generalmente en especialistas que laboran con personas y se involucran en sus problemas. La sociedad misma en el que nos desenvolvemos está marcada por el estrés permanente, es por ello que con mucha razón se sostiene que un docente está permanentemente expuesto a esta situación problemática, que al no ser asimilada adecuadamente va acumulando elementos negativos que repercuten directamente en el aspecto psíquico y que de manera colateral se ve reflejada en la vida académica y el desempeño profesional docente.

En este contexto, los maestros del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas del distrito de Kimbiri, no se encuentran al margen de esta situación problemática, puesto que en ellos es frecuente observar maestros emocionalmente agotados por la presión que sienten de parte de funcionarios del órgano desconcentrado del Ministerio de Educación, por los directivos de sus instituciones, por los acompañantes pedagógicos y las innumerables comisiones, así como el fantasma de la evaluación de desempeño por el que vienen atravesando, poniendo en riesgo su bienestar psicológico de los profesores.

Precisamente, con el interés de conocer la situación real por el que vienen atravesando los maestros del distrito de Kimbiri, es que se realiza la investigación que permita determinar la relación que existe entre las variables Síndrome de Burnout y desempeño docente, cuyos resultados

permitirán tomar las medidas correctivas con la firme intención de mejorar la calidad de la educación en el mencionado distrito.

1.2. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?

1.3. Formulación de objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

1.4. Justificación del estudio

El desarrollo de la investigación se justifica en base a los siguientes aspectos: teórico, metodológico y práctico.

Justificación teórica.

La presente investigación se justifica debido a que facilitará a los docentes conocer desde el punto de vista teórico el problema de Síndrome de Burnout, esto debido a que es un tema poco tratado en este sector, más aun teniendo en cuenta que este mal se viene incrementando como producto de la relación tóxica entre docentes, docentes directivos, docente padres de familia en las diversas instituciones educativas. Con mucho acierto, De la Cruz (2011), refiere que: “El conocido síndrome de burnout está enfocado al desgaste emocional vinculado con las actividades diarias que realizan los especialistas” Esta enfermedad es una clase de estrés generado en personas que laboran con contacto directo (p. 101).

Indudablemente, la presencia de este problema genera deficiencias en el desempeño docente, de ahí que se considere necesario que los directivos y maestros conozcan el sustento teórico de este problema con la finalidad de prevenir y hacer frente en caso se les presente, en el caso de los directores, permitirá que reflexionen y encaminen su labor directriz por la senda correcta buscando manejar de la mejor manera las relaciones interpersonales y el clima organizacional con la finalidad de mejorar el desempeño docente.

Justificación práctica.

La investigación, desde el punto de vista práctico, tiene una justificación en que permitirá conocer el problema del Síndrome de Burnout en los docentes del distrito de Kimbiri, así cómo es el nivel de desempeño docente de los maestros en este sector. El problema del estrés es considerado por muchos profesionales como la enfermedad del siglo, y que indudablemente repercute de manera negativa en las instancias en el que se presenta y con mucha más razón si esta se presenta en el sector educación, puesto que se verá reflejado en el nivel de desempeño docente.

Por otro lado, los resultados de la presente investigación, indudablemente guardan relación directa con otros problemas colaterales a los investigados. En efecto, si se tiene maestros que padecen con esta enfermedad, la marcha institucional y el desempeño docente es deficiente, es por ello que se hace necesario que se conozca el estado real de este problema, de tal manera que se contribuya a la mejora de esta situación, puesto que si se cuenta con maestros estables emocionalmente se podrá mejorar el desempeño docente, por ende, se podrá observar una mejora sustancial en el aprendizaje de los estudiantes y la correspondiente mejora de la calidad educativa.

Justificación metodológica.

Al realizar la investigación, se podrá validar instrumentos que permitan medir el Síndrome de Burnout aplicados al campo de la educación, de tal manera que ésta sea utilizada de manera confiable en futuras

investigaciones. Asimismo, desde el punto de vista metodológico permitirá comprobar la eficacia del diseño correlacional en investigaciones que permitan medir las variables estudiadas. Los resultados que se obtengan servirán para realizar investigaciones futuras con la intención de mejorar los problemas investigados en el campo educativo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para la realización de la presente investigación se recurrió a la búsqueda de antecedentes que permitan analizar el nivel de desarrollo logrado en la investigación de las variables en estudio, para ello se visitó las diversas bibliotecas y repositorios virtuales de las diferentes universidades del país y el extranjero, cuyo resultado presentamos a continuación.

En el contexto internacional se tiene a Campoverde (2014), quien presentó la tesis de licenciatura denominada, “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014”, realizada en la Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador. Este estudio tuvo enfoque en la investigación cuantitativa, toda vez que deviene de muestras reducidas de participantes seleccionados aplicando el análisis estadístico, con el propósito de mostrar resultados alcanzados. También se caracteriza por ser exploratoria y descriptiva al emplear técnicas de medición mediante la observación en todo este proceso de experimentación de la práctica docente y porque se favorece el análisis y la evaluación de la información, justamente a través de esta técnica y el empleo de cuestionarios de autoevaluación del desempeño. Quienes conformaron la población en este estudio, en relación a las encuestas y fichas de observación fueron la cantidad de 1 autoridad, 5 profesores y 176 estudiantes de 3ro a 7mo, en total tenemos a 182 sujetos involucrados como población. Se arribaron a las siguientes conclusiones:

El rol del especialista en el campo de la gestión legal tiene un nivel elevado en modelos educativos que desempeñan los profesores, este es aplicado con un método tradicional, sin manejo de materiales didácticos, la metodología inapropiada que trae como consecuencia que los estudiantes no puedan comprender. Asimismo, existen deficiencias para el empleo de criterios únicos, descoordinación institucional. Por otro lado, se verificó que hubo aspectos importantes que estuvieron mejor evaluados, es decir el desempeño docente y la acción comunicativa entre docentes y estudiantes fuera del aula. No obstante,

encontramos diferencias en la organización académica y administrativa que interfiere en el trabajo del docente y el diálogo entre docente- estudiante, situación que afecta el aprovechamiento de este último.

Pepi P. (2013), presento la tesis de licenciatura titulada, “Síndrome de Burnout en docentes de Mendoza”, desarrollada en la Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina. El trabajo es de corte cualitativo, de diseño no experimental, transversal, descriptivo, siendo la muestra de tipo no probabilística intencional, que considera 62 personas, de los cuales 31 son docentes de primaria y los otros 31 de secundaria. Se utilizó el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (M.B.I.) como instrumento de evaluación para la recolección de datos, considerando 22 preguntas cerradas que se relacionaron a sentimientos personales y la actitud profesional en el centro laboral y hacia los que se brinda el servicio. Esta investigación concluye que se corrobora la presencia del Síndrome de Burnout en profesores de primaria y secundaria. Asimismo, la dimensión de realización personal influyó más en docentes de primaria y en los de secundaria fue el cansancio emocional y la despersonalización. Si bien es cierto que la diferencia a nivel estadístico no es significativa, pues sí lo es desde una mirada clínica y se le podría vincular a que el profesor de primaria goza de mayor estatismo a nivel institucional, lo que explica que se afecte de forma negativa la expectativa de transformación, la visión de medios positivos incrementando la desesperanza. Finalmente, no se puede dejar de lado la comprobación en ese estudio de la no existencia del perfil demográfico homogéneo, que corroboraría que la emergencia del síndrome se encontraría más relacionada al aspecto laboral- institucional que a las variables personales.

Jaramillo F. (2006), presento la tesis de licenciatura titulada, “Síndrome de Burnout en docentes de la Región Metropolitana”, desarrollada en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile. Esta investigación corresponde a un estudio no experimental, cuantitativo, de corte transaccional y de diseño descriptivo, La población fue de 8.445 docentes en la condición de colegiados en el Regional Metropolitano, quienes en el año 2005 ejercieron instituciones escolares municipalizadas. Sobre la muestra, esta fue probabilística, aleatoria y transaccional, esta se conformó de 367 profesores, sin

embargo, cuando se aplicaron los instrumentos de encuestas en las distintas comunas de la Región se encuestaron a 384, por tal motivo se decidió trabajar con esta cantidad. Dicho cuestionario consistió en preguntas cerradas aplicado a los docentes. Como conclusión de esta investigación tenemos que de la docencia es una de las profesiones considerada como estresante en nuestro medio, lo que se corrobora a partir de otras investigaciones relacionadas a la salud mental. Hoy en día las prácticas docentes, tiene escenario de gran presión laboral, con ausencia de incentivos, bajas remuneraciones y casi sin reconocimientos, lo que definitivamente a influenciado en el desempeño laboral.

Por otro lado, Sedano E. (2016), presento la tesis de licenciatura titulada, “Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Privada Latino-Chupaca”, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. En cuanto a la metodología usada, el estudio es de tipo aplicado y descriptivo comparativo, con una población de 30 profesores de la Institución Educativa Particular Latino, considerando ambos sexos y los tres niveles. Por su parte, la muestra la conforman todos los profesores de la Institución Educativa Particular Latino de los tres niveles y de ambos sexos. Se utilizaron las encuestas y el inventario del Síndrome de Burnout MBI- HSS DE MASLACH, como instrumento. Se llega a la conclusión de que no se presentan diferencias significativas en el Síndrome de Burnout entre docentes que laboran en los tres niveles educativos de EBR de la I.E.P Latino de la provincia de Chupaca, en el año 2013.

Chávez M. (2017) presento la tesis de maestría titulada, “Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa-Satipo”, realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Está enmarcada en un diseño tanto descriptivo como comparativo, del tipo de estudio aplicado y de nivel descriptivo. Respecto a la población, esta se constituye de 275 alumnos del VII ciclo de las Instituciones educativas técnicas del Pangoa, donde 145 pertenecen a la institución pertenecieron a la institución “San Martín de Pangoa” y 130 a “San Ramón”. Fueron a ello a quienes se les aplicó un cuestionario relacionado al desempeño docente. Los resultados fueron, que según los alumnos de las instituciones de

Pangoa –Satipo respecto del desempeño docente, no existen diferencias significativas, nominándolo en el rango de regular.

Torres L. (2018), desarrollo la tesis de maestría titulada, “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals-Trujillo, 2016”, realizada en la Universidad San Pedro, Trujillo, Perú. Fue un tipo de estudio básico descriptivo con diseño No experimental, de corte Transversal, con una población y muestra de 92 docentes, donde se aplicó la encuesta como técnica y el Test Maslach Burnout Inventory como instrumento, destinado a docentes que comprende 22 ítems de la escala de Likert. En este estudio finalmente se llega a la conclusión que en el Nivel de Desempeño Docente 64% presenta deficiencia y el 28% se encuentra el nivel de óptimo, mostrándose una relación entre el Síndrome de Burnout y las dimensiones del desempeño docente, lo que se interpreta como no favorable para el proceso de aprendizaje de los alumnos.

2.2. Bases teóricas

Síndrome de Burnout o síndrome de “estar quemado”

El Síndrome de Burnout es la consecuencia de un prolongado estado de estrés laboral en la que se encuentran las personas, cuya labor se encuentra directamente relacionada con otras personas. El Síndrome de Burnout se refleja a través de síntomas de agotamiento, sensaciones de disminución el éxito personal y la despersonalización. “acompañado de elementos como el trastorno físico, conductual y conflictos interpersonales. asimismo, de este aspecto individual, este síndrome se relaciona con aspectos de trabajo y organizacional, tal como presencia de fuente con tensiones en el trabajo e insatisfacciones laborales” (Maslach, 1981; p. 9).

Cuando aparecieron las primeras investigaciones acerca del Síndrome de Burnout, estas se han caracterizado por su significado diferente y por la falta de evidencias que lo sustentara. Es a finales de los años 70 y a inicios de los 80, que este síndrome fue conceptualizado.

Zelada, (2016) precisan que “El concepto del síndrome de Burnout más consolidada, es una respuesta inapropiada a estrés crónicos y es caracterizado por 3 dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y falta o reducción de realización personal en el trabajo” (p.12). Asimismo, se afirman que el Síndrome de Burnout “es una patología tridimensionalista desarrollado en aquellos especialistas cuyo fin laboral son personas, sean usuarios o trabajadores de la empresa, de cualquier cargo. Tiene como efecto la discrepancia entre la expectativa que las personas depositan en el mercado laboral y una situación real que es frustrante” (Zelada, 2016, p.13)

El Síndrome de Burnout es "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Freudenberger, 1974, p.161).

Cherniss (1980) señala la influencia del trabajo como un antecedente del Síndrome de Burnout, específicamente cuando las tareas se tornan frustrantes al convertirse en demandas excesivas, que al pasar el tiempo tienen efectos negativos en los individuos, además refiere tres momentos:

- a) Existencia de desequilibrio en relación a las demandas y los recursos individuales.
- b) Actitud emocional desarrollada a corto plazo, acompañada de tensión, ansiedad o fatiga.
- c) Cambios de conductas y enfrentamiento defensivo.

De la Cruz (2011), refiere que el Síndrome de Burnout representa un desgaste emocional vinculado al trabajo profesional que se ejerce. La traducción al castellano es “estar quemado” o “síndrome de estar quemado por el trabajo”. “Es considerada como una patología que muestra el estrés en los trabajadores que tienen contacto directo con personas, principalmente en aquellos puestos en los que de servicios humanos.” (p. 101).

Malander (2016) menciona que “para que el profesor pueda efectuar su tarea eficientemente es indispensable que este cómodo con el mismo, contando con

habilidades, capacidades y competencias indispensables, pero, dentro del problema que aqueja en el rubro de profesorado en los últimos años, ha orillado incremento en la prevalencia del síndrome de burnout y la reducción de la satisfacción laboral.” (p.178)

En definitiva, este síndrome puede tener efecto en la salud física y mental del personal, provocando episodios de alteración psicosomática, ya sean cardiorespiratorias, dolores de cabeza, gastritis, úlcera, mareos, es más, también se encuentran cuadros de ansiedad, depresión, alcoholismo, etc. En las empresas u organizaciones esto puede ser perjudicial, ya que representa un severo deterioro en el rendimiento laboral de los trabajadores y en consecuencia deficiencias en la calidad del servicio que prestan, existiendo ausencia laboral, rotaciones frecuentes e incluso el abandono laboral.

Síndrome de Burnout en el profesional docente

Rozas (2015) cita a Manassero, et al, (2000), quien menciona que el síndrome de Burnout es caracterizado por la pérdida de interés hacia los clientes, los estudiantes si se tratara de escenarios educativos por parte del trabajador, lo que puede generar un bajo rendimiento en el cumplimiento de los propósitos u responsabilidades profesionales, el ausentismo laboral, el incremento de licencias por salud, los ceses prematuros, el rechazo a la planificación de sesiones de aprendizaje, exageración de la rigidez en el trabajo, desánimo en no encontrar interés y esfuerzos en los estudiantes, frustración, agotamiento y falta de compromiso a nivel profesional. (P.39-40).

Aquello que causa el estrés se reconoce como un riesgo laboral crónico, estamos hablando de la sobrecarga de tareas, aquellos sentimientos de no ser útil en su trabajo, contradicción de la labor docente y el desgaste de su imagen como profesional. Además, es necesario mencionar también los cambios en la institución educativa que recargan la labor docente.

Esteve (2000), afirma que la existente relación entre los estudiantes y el maestro representa el punto central del conocido malestar docente, que es producto de la falta de recursos pedagógicos para desarrollar las actividades educativas en el magisterio. Del mismo modo asegura que: “Cuando los hallazgos no logren

satisfacer las expectativas, los docentes empiezan a saturarse, reducir sus implicancias, motivación como esfuerzo” (p.58).

Izeta (2010) citando a Fidalgo Vega (2007) consideran que los diversos estudios que describen el Burnout, lo definen como un proceso de cinco fases:

Fase del entusiasmo: aquella que se experimenta frente al nuevo cargo laboral, con grandes expectativas positivas.

Fase del estancamiento: cuando las expectativas profesionales no se cumplen y se entiende que no hay un equilibrio justo entre laboral y la recompensa. Por este motivo el individuo se siente incapaz de responder eficazmente en las tareas asignadas y el estrés que esta trae consigo.

Fase de la frustración: se representa a través de la desilusión o desmoralización, lo que hace que el trabajo que realiza no tenga sentido. A la presencia de cualquier situación se irrita y entra en conflictos con el grupo laboral. Asimismo, la salud se puede ver afectada, apareciendo los problemas de tipo emocional, conductuales y fisiológicos.

Fase de apatía: se dan un conjunto de cambios en el comportamiento del trabajador, en el trato a los estudiantes, la distancia que marca para ellos. De esta forma se prioriza la satisfacción de sus necesidades, mostrando una actitud de estar a la defensiva o evadiendo las responsabilidades como mecanismo de defensa.

Fase del “quemado”: aquí estamos hablando de una colapso cognitivo y emocional con consecuencias en la salud física del trabajador. Es posible que a causa de esto el profesional abandone el trabajo y tenga episodios de frustración e insatisfacción.” (P.95-96)

Travers y Cooper (1997) refiere que, “Los resultados finales es que diferentes hombres y mujeres con una alta expectativa del logro se desaniman y desilusionan. Muchos suelen abandonar sus carreras, otros perseveran, sin embargo, tienen un tormento por muchas manifestaciones físicas, emocionales vinculadas con el estrés”. (p.17)

Factores personales asociados al Burnout

Pepi (2013), plantea que el síndrome de Burnout presenta factores personales, que se constituyen en detonantes de este mal del siglo. A continuación, se describen los principales factores personales, constituidos por:

- A. **Sexo:** Pepi (2013). Siendo esta una variable controvertida, las mujeres puntúan de manera alta el tema del cansancio emocional y la baja realización personal. Las investigaciones nos dicen que se trata de un grupo vulnerable debido a la mayor carga de trabajo que trae consigo la práctica profesional y a la vez la carga de actividades en la familia. (p.23)
- B. **Edad:** Pepi (2013). Algunos investigadores refieren que existe un proceso de sensibilización, donde el profesional se muestra vulnerable. Uno de los factores que influye serían justamente los primeros años dentro de la carrera profesional, en el que se lleva a cabo el paso de las proyecciones idealizada con orientación a la práctica diaria, así como la confrontación entre lo que la persona espera y lo que la realidad presenta. (p.23)
- C. **Estado civil:** Pepi (2013). Algunas investigaciones muestran que las personas casadas desarrollan menos Síndrome de Burnout que los solteros, divorciados o viudos. Por tanto, las personas que no cuenten con una pareja estable, estarían propensos a sufrir este síndrome. La explicación a este escenario es que, las personas con una compañía estable, en este caso los casados, son capaces de reducir la tendencia hacia implicación excesiva de la carga laboral. Tal es así que se han encontrado personas con hijos y de mayor edad, que han demostrado ser más maduros, con estilos de vida estables y una proyección laboral distinta, a diferencia de los que no tienen esta condición, que usan el trabajo como fuente de vida social. (Pepi 2013 citando a Gil-Monte y Peiró, 1997). (p.23)
- D. **Antigüedad profesional:** Pepi (2013). Existen dos momentos en donde se alcanza una menor tendencia al Burnout, se trata del periodo inmediato a la graduación ya que este síndrome no aparece de un momento a otro, sino que se da gradualmente y dentro de un proceso, y el otro periodo se relaciona al profesional que recién se recibe y esta con una gran disposición y motivación. (p.24)

- E. **Estructura de Personalidad:** Pepi (2013). Tenemos distintas características de personalidad que se vinculan con el estrés. Pepi (2013) citando a Peiró (1992) afirman que sujetos empáticos, sensibles, altruista, con empeño profesional y que es susceptible de identificación con otros, están más expuestos a tener este síndrome. (p.24)
- F. **Habilidades sociales:** Pepi (2013). Las investigaciones refieren que el síndrome de Burnout puede presentar con frecuencia en sujetos que desarrollan estrategias de control del estrés considerando el aislamiento, a diferencia de las personas que aplican estrategias sociales, como, por ejemplo, dialogar con alguna persona de confianza o pedir consejos. Por lo que se infiere que las debilidades en la práctica de las habilidades sociales, puede considerarse un factor para desarrollar Síndrome de Burnout (p.24)
- G. **Relaciones interpersonales:** Pepi (2013). Si el personal aumenta el tiempo y la intensidad con la que atiende a los clientes, ya sean pacientes alumnos, etc., tendrá mayor Riesgo de agotarse emocionalmente y en consecuencia desarrollaría el síndrome de Burnout. (p.24)
- H. **Relaciones trabajo/familia:** Pepi (2013). El ambiente familiar es un lugar importante para las personas, aunque pase más tiempo gastando energías en el centro laboral. (p.24)

Síntomas de desarrollo de Burnout docente

Sedano (2016) citando a Arís (2009) clasifica en cuatro áreas los síntomas que se presentan en el síndrome de Burnout:

- a) **S. psicósomáticos.** Pueden ser síntomas asociados que aparecen primero, como, por ejemplo: los dolores de cabeza, dolores musculares, problemas gastrointestinales, dificultad para dormir, etc.
- b) **S. conductuales.** Aparecen como un conjunto de conductas anómalas, como problemas relacionales, absentismo laboral, etc.
- c) **S. emocionales.** El más común es el distanciamiento afectivo justamente de las personas que se debe poner atención. La persona puede mostrarse impaciente, irritable, en su cercanía con los estudiantes, compañeros, etc.

También vemos la presencia de ansiedad, que provoca la reducción de concentración y desempeño o efectividad en el centro laboral.

- d) **S. defensivos.** Generalmente son aplicados por la misma persona para aceptar sus propios sentimientos. Aquí el sujeto rechaza las emociones mencionadas anteriormente por no resultarle agradables. Lleva estos sentimientos a otros escenarios que no se relacionen con el ambiente laboral. Asimismo, es posible que se convierta en una persona cínica con los clientes, por ejemplo, con los estudiantes, culpándolos de ser los responsables de sus deficiencias o dificultades. (p.38)

Dimensiones del Burnout

De acuerdo a Maslach y Jackson (1981), las dimensiones que se asumen en el presente trabajo de investigación son los siguientes:

Agotamiento Emocional

Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Representa la primera fase de este proceso, tiene la particularidad de mostrar pérdida de energías y desproporción creciente entre la actividad realizada y el agotamiento. Es posible que las personas experimenten irritación, propensas a quejarse constantemente por las tareas acumuladas, perdiendo la condición de disfrutar el trabajo que hace y muchas veces son vistas como personas molestas e insatisfechas.

Huacani (2019) citando a Maslach y Jackson (1981), explican que el agotamiento emocional representa una sensación de un esfuerzo desmedido y el cansancio emocional que se puede presentar como producto de las interacciones que el personal debe mantener con clientes o entre ellos mismos. Se observa que las personas piensan que no tienen mucho para dar. Regularmente se evidencian episodios de impotencia, depresión, impaciencia, desesperación, irritabilidad, cólera, cero cordialidades, tensión, falta de consideración y cortesía. Asimismo, pueden protagonizar síntomas de hipoactividad, abatimiento, cansancio, tensión muscular, dolores musculares y trastornos del sueño. Cuando las personas van experimentando estos sentimientos y malestares se deteriora la capacidad de entrega al servicio de los demás (p.22)

Despersonalización

Es entendido como el descubrimiento de emociones, comportamientos, respuesta negativa, distantes y frías a otros sujetos, específicamente hacia el beneficiario del mismo lugar de trabajo.

Huacani (2019) citando a Maslach y Jackson (1981), lo definen como la manifestación de sentimientos y actitudes negativas respecto de la persona con la que se trabaja. Es un estado de deshumanización, que hace a la persona dura de sentimientos y la lleva a pensar que los demás son merecedores de sus problemas. Se asocia al agotamiento emocional, ya que genera actitudes alienantes en relación a los demás, generando un concepto negativo de los otros, incluso de aquellas personas que antes solían ser cercanas y de las que cuidaba, pareciéndoles ahora desagradables. Por ello se puede decir que desarrollan actitud negativa frente a las personas a su alrededor, hacia la tarea que ejecutan, hacia ellos mismos y a la vida. (p.24)

Es la respuesta a la acumulación de sentimientos de impotencia, desesperanza, frustración, etc. En vez de manifestar lo que sienten y atender los motivos que ocasiona el malestar, aquellos que presentan el Síndrome de Burnout suelen verse hiperactivos, lo mismo que aumenta el cansancio y al llegar a este punto, experimentan la depresión y hostilidad al entorno. Por lo tanto, al no poder mantener una buena relación con otros, desarrollan un mecanismo de defensa emocional que se manifiesta a través de la frialdad o indiferencia en el trato, distantes a nivel afectivo, una relación superficial con los demás, viéndose cínico y desagradable.

Realización personal

Se relaciona a la reducción progresiva de las actividades que no tengan que ver con el trabajo vinculadas a las acciones que ocasionaron el estrés crónico. Es justamente en esta fase que se observan alejamientos de las reuniones sociales, recreativas y familiares.

Pepi (2013) citando a Maslach y otros (2001). Manifiestan que se trata de una dimensión que se inclina a la autoevaluación negativa, haciendo disminuir el sentimiento de competencia en el centro laboral. Es decir, estas personas están convencidas que no se desenvuelven como antes.

Supone una respuesta negativa hacia el mismo como al trabajo, previene los vínculos personales como profesionales, bajos rendimientos laborales, incapacidad para tolerar presiones y baja autoestima.

Desempeño docente

Según Tejedor (2010), desempeño es dar cumplimiento de forma responsable, realizar adecuadamente las actividades encargadas, involucrando interrelacionadamente el saber, habilidad, actitud y valores que cada sujeto acumula, siendo necesario su mejoramiento y el logro del nivel es cada vez más elevado (p. 41).

Para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

El desempeño docente representa el compromiso de participar en el proceso de enseñanza aprendizaje en atención de sus estudiantes. Esta acción se desarrolla tanto dentro como fuera del aula, considerando la evaluación como importante para conocer sus fortalezas y debilidades, además de aportar a la toma de decisiones respecto de la mejora de su práctica pedagógica.

Cuenca (2011) refiere que, el desempeño docente es practicas relacionales, es decir, es desarrollar las habilidades que interactúa con otra persona, utilizando diferentes mecanismos y formas para una adecuada comunicación (p.44).

Fernández (2008) menciona que, el desempeño docente son autovaloraciones que los profesores se efectúan sobre la calidad como efectividad que tienen en sus diferentes actividades” (p.115)

Así también Vásquez (2009) menciona que, el desempeño del docente, es cumplir con sus obligaciones, el cual esta determinado por diferentes elementos relacionados a los mismos docentes, el alumno y el ambiente laboral. además,

este desempeño es ejercido en distintas áreas o niveles, en el aspecto socio-cultural, los entornos institucionales, los ambientes de salones y los mismos docentes, a través de acciones reflexivas (p.19)

La evaluación del desempeño docente nos ayudará a conocer cuáles fueron los logros alcanzados respecto de los objetivos o metas trazadas en función del aprendizaje de los estudiantes, es decir qué nivel de conocimientos han desarrollado, siendo una satisfacción para todo docente que los estudiantes respondan de manera asertiva, positiva y se propicie un buen clima escolar

Bunk,(1994) menciona que “Tiene competencias profesionales quienes disponen de un conocimiento, destreza y actitud indispensable para ejercer una carrera, logrando dar solución a problemas de manera individual y flexible, y esta capacitado para apoyar en sus entornos profesionales y en la entidad del trabajo” (p. 9)

Lo importante es que el docente, más allá de transmitir un conjunto de información, estimule el desarrollo de competencias, para asegurar que los estudiantes puedan desarrollar aprendizajes a lo largo de la vida y se desenvuelvan satisfactoriamente en este contexto de cambios constantes. Por ello es que se necesita tener definido un perfil docente que se fundamente en un enfoque por competencias que nos asegure un buen desempeño profesional, satisfactorio y eficiente.

Funciones del desempeño docente

Siendo así que Atencio (2019) propone que “una apropiada calificación del desempeño de los docentes debiendo cumplir, mínimamente los siguientes aspectos:” (p.17)

Función de diagnóstico

Atencio (2019). “La evaluación deberá realizar descripciones del desempeño de los docentes en periodos determinados y específicos, debiendo constituir una síntesis del acierto y desacierto más fundamental, tal como es en la realidad, de forma que le permita al director, al jefe de departamento y de cátedra correspondiente y al mismo docente de manual para que se derive las acciones

de capacidades y superación, por ende, profesionalmente como en la dimensión personal integral, de forma que contribuyan a la superación de su imperfección..” (p.17)

Función instructiva

Atencio (2019). “El procedimiento de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo del trabajo de estudio, debiendo producirse una síntesis del principal indicador del desempeño de los docentes del educador. Por ende, los sujetos involucrados en determinado proceso se capacitan, incorporando nuevas experiencias de aprendizaje como profesional de la docencia” (p.18)

Función educativa

“Cuando los procesos de evaluación del desempeño docente se desarrollaron de forma apropiada, como efecto del mismo, el docente percibe que hay una significativa vinculación entre el resultado de la calificación del desempeño docente y la motivación y actitud que viven ellos mismos hacia su trabajo como educadores. Consiguientemente, desde el hecho que los docentes conocen de cómo se percibe su trabajo por el director, colegas y estudiantes, tienen la posibilidad de trazar competencias para eliminar la insuficiencia indicada” (Atencio citando a Erhuay, 2014). (p.18)

Factores que influyen en el desempeño docente

Una condición para fortalecer el desempeño docente es tener amor por sí mismo, encontrarse siempre motivado a la actualización de sus conocimientos, desarrollando espontaneidad, que pueda manifestar sus sentimientos y pensamientos, de esta forma podrá comprender lo que otras personas piensan y sienten. Entonces este será un escenario en el que se pueda trabajar en armonía.

Según, Montenegro (2003) existen tres factores que determinan el desempeño docente:

Factores asociados al docente: relacionado a la formación profesional, el estado de salud, el nivel de motivación y el compromiso de su trabajo. Es posible evidenciar la relación entre la óptima formación y el eficiente desempeño.

Factores asociados al estudiante: se parece al del docente, tales como el estado de salud, el grado de preparación, el sentirse motivado y asumir un compromiso.

El contexto socio cultural: la sociedad realiza poderosas influencias en el rol docente, considerando los aspectos de organización socio económico, político y cultural. La clave está en nuestro rol como docentes y el servicio para contribuir a sacar adelante el país. (p.45)

Dichos factores, dependen de las condiciones familiares, la situación socio económica, del profesor y el contexto. Es importante que el docente pueda inducir al estudiante a la motivación y por ende desarrollar aprendizajes en ellos.

Dimensiones del desempeño docente

MINEDU (2013). “lo define como aquel dominio de ámbitos o campos de ejercicios docentes que agrupan diferentes desempeños que influyen de forma favorable en el aprendizaje de los alumnos. En todo dominio subyacen caracteres éticos de enseñanza, centrado en prestar servicios públicos e integro desarrollo de los alumnos. En este aspecto, se ha identificado 4 dominios frecuentes:” (p.24)

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2013). “Engloba a la planificación del trabajo pedagógico mediante el diseño de programas curriculares, la unidad didáctica y la sesión de aprendizaje en el marco de enfoques interculturales e inclusivos. Refiere a los conocimientos de la principal característica social, cultural, material e inmaterial y cognitiva de sus alumnos, los dominios del contenido pedagógico y disciplinar, así como la elección de material educativo, estrategia de enseñanza y evaluaciones de aprendizajes.” (p.25)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2013). “Engloba la conducción de los procesos de enseñanza a través de enfoques que valoren la inclusión y diversidad en toda su expresión. Se refiere a las mediaciones pedagógicas de los docentes en el desarrollo de climas favorables al aprendizaje, el uso de contenido, motivaciones constantes de sus alumnos, desarrollo de diferentes mecanismos metodológicos y evaluativos, así

como el uso de recurso didáctico pertinente y relevante. Incluyendo la utilización de diferentes aspectos e instrumentos que dan facilidad a la identificación del logro y desafío en los procesos de aprendizajes, asimismo, del aspecto de enseñanza que se requiere mejorar.” (p.25)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

MINEDU (2013). “Incluye la participación en la gestión de la escuela o red de colegios desde perspectivas democráticas para configurar comunidades de aprendizajes. Se refiere que la comunicación afectiva con los diferentes actores de la comunidad educativa, las participaciones en el desarrollo, ejecución y evaluaciones del proyecto educativo institucional, así como contribuciones al establecimiento de climas institucionales favorables. Incluyen valoraciones y respeto a la comunidad y sus elementos, y la corresponsabilidad de la familia en el resultado del aprendizaje” (p.26)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

MINEDU (2013). “Incluyen procesos y prácticas que son caracteriza las formaciones, y desarrollo de las comunidades profesionales de los profesores. Refieren que, las reflexiones sistemáticas sobre las practicas pedagógicas, de sus colegas, grupos de trabajo, apoyo y su participación en funciones de desarrollo profesional, incluyendo responsabilidades en el proceso y resultado de aprendizajes, y el uso de datos acerca del diseño e implementación de la política educativa en el aspecto nacional como regional.” (p.26)

Objetivos del marco del buen desempeño docente

Munayco (2014), Plantea cuatro objetivos fundamentales del marco del buen desempeño docente, basados en lo establecido por MINEDU (2013), estos se basan en promover la competencia docente y la motivación, que permita justamente, el óptimo desempeño:

- a) Determinar un lenguaje en común entre docentes y ciudadanos para abordar los diferentes procesos de la enseñanza.
- b) Promover la reflexión de la práctica docente, es decir que se empoderen de los desempeños que se relacionan a la profesión y construyan una visión compartida de lo que significa la enseñanza.

- c) Promover la revaloración tanto social como profesional de los docentes, para mejorar su imagen a nivel profesional, demostrada a través de un conjunto de competencias que se desarrollan y perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Orientar y hacer coherente el diseño de implementación de políticas para formar, evaluar, reconocer profesionalmente y optimizar las condiciones de trabajo docente.

Evaluación del desempeño docente

De acuerdo Jiménez (2006) refiere que, todo el procedimiento de evaluación se rige por diferentes clases y funciones, como cuestiones que pueden incluir el número de elementos que es proclive de incluir un derivado de elementos ontológicos del objeto calificado, del fin de la evaluación y la metodología que se aplica en el desarrollo del mismo". (p. 74)

Artunduaga (2005) asevera que, la evaluación es parte de la convicción que los profesionales desarrollan, su desempeño en el aula, así como en la institución educativa. Se trata de maestros que asumen un compromiso con sus estudiantes, involucrándose como personas en este trabajo haciendo uso de sus capacidades y valores. Por ello contribuye a la mejora de su práctica docente y por ende la optimización de los aprendizajes, reconociendo a través de la evaluación las necesidades tanto de desarrollo como de competencias docente. Entonces, podríamos decir que la evaluación representa un medio que nos deja ver las fortalezas y dificultades, constatar si el desarrollo de los objetivos es pertinente y si el resultado es conveniente. Asimismo, esto facilita proponer alternativas de mejora y el compromiso de toda la comunidad educativa para alcanzar las metas. (p.2).

Hoy en día la evaluación del docente se torna tan necesaria como la del estudiante, ya que, a la mínima señal de error, se puede tomar decisiones en base a estos resultados, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad educativa.

Durante el “Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente”, realizado en México del 2000”, según la ponencia de Valdés (2000) establecía que, en América Latina, algunos actores educativos afirman que para generar necesidades de auto perfeccionamiento de gestión en los docentes, es necesario que este sea evaluado a partir de su desempeño de manera constante. No, obstante, otros ponen trabas a todo esfuerzo porque se desarrollen políticas de esta magnitud en el sistema educativo, desde las posiciones gremiales. Según aducen, tratando de proteger al docente, sin tomar en cuenta el derecho del estudiante de recibir una educación de calidad y superior, además no consideran que el docente tiene el derecho de recibir asesoramiento y el control que fortalecerá su práctica docente.” (p.68)

Emery (2001) afirma que, en Inglaterra, existen intereses crecientes “en estándares y competencia requerida por el docente al ingresar a la profesión en unión a la voluntad por determinar sistemas efectivos de evaluación del rol del docente” (p.1)

Así, menciona Mateo (2005) “la evaluación presenta tienen aspectos formativos exclusivos los cuales gozan de marcos de referencias para que de esta forma pueda medirse la calidad de los docentes” (p.8).

También Mateo (2005) plantea sobre el desempeño docente que, engloba 2 elementos propios del mismo. “Primeramente, en función con el conjunto de aspectos interdependiente o también denominado sistema que busca recolectar, procesar datos y emitir juicios de valores referente algunos sujetos u objetos, los cuales deben asignar apropiadamente la valoración correspondiente para la validez y confiabilidad. Luego, incurren en generar un cambio efectivo relevante en el mejoramiento del sistema educativo mediante los procesos de toma de decisiones” (p.19).

2.3. Bases conceptuales

El Síndrome de Burnout constituye un síndrome tridimensional que se presenta en algunos profesionales que se relacionan a personas como propósito de su trabajo, por ejemplo, hablamos de los clientes, estudiantes, personal de una empresa, de distintos niveles jerárquicos. Aparece como resultado de la

discrepancia entre las expectativas que la persona tiene del contexto laboral y la frustrante realidad.

Desempeño, se relaciona al cumplimiento de responsabilidades, realizar nuestras actividades lo mejor posible, es decir, es la manera como se cumplen las actividades en el trabajo, involucrando los saberes, habilidades, actitudes y valores que cada quien va adquiriendo para mejorar y lograr niveles más altos.

Desempeño docente, representa el cumplimiento de las responsabilidades, funciones y metas que el docente debe asumir, además de los logros alcanzados por sus estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Existen relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri. -2020.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

3.2. Variables

V1: Síndrome de Burnout

V2. Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V.1. Síndrome de Burnout	De la Cruz (2011), refiere que, el denominado síndrome de burnout está enfocado al desgaste emocional vinculado con las actividades profesionales que realizan. Esta enfermedad es una clase de estrés que se genera en los trabajadores que laboral con personas cercanas.” (p. 101).	Se hará uso del cuestionario sobre Síndrome de Burnout en base a las dimensiones agotamiento, despersonalización y realización.	Agotamiento Despersonalización Realización	Agotamiento emocional Agotamiento físico Agotamiento permanente Presenta trato incorrecto Muestra insensibilidad Presenta desinterés Influencia positiva Muestra Vitalidad Atmosfera relajada	Ordinal: Alto Medio Bajo
V.2. desempeño docente	Para MINEDU (2007) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).	Se recopila datos en base al cuestionario sobre desempeño docente, teniendo como base las dimensiones precisadas.	Preparación para la enseñanza Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión Desarrollo de la profesionalidad	Dominio y organización del contenido. Planifica la enseñanza. Cumplimiento de programación Sistema de evaluación. Promueve la actitud crítica Genera ambiente democrático. Reflexiona sobre su práctica pedagógica. Ejerce su profesión con ética – profesional	Ordinal: inicio proceso logrado

3.4. Tipo y nivel de estudio

El tipo de investigación en el que se realizó el trabajo es básico, al respecto Carrasco (2009) sostiene que “es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el conocimiento científico existentes acerca de la realidad” (p. 43).

Por otro lado, el nivel de investigación en el que se concretó la investigación es la correlacional, esta según Bernal (2016) busca, “examinar relaciones entre variables o su resultado, en ningún momento explica que una sea la causa de la otra” (p.147)

3.5. Método

Para el desarrollo de la investigación se hizo uso de los siguientes métodos:

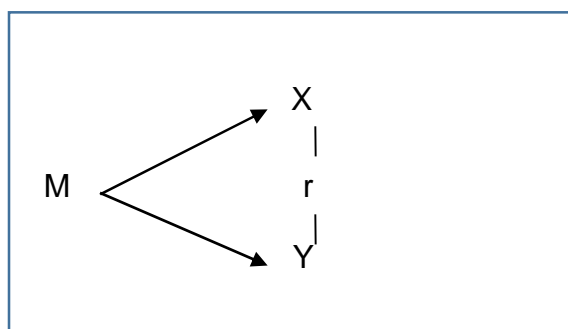
Método analítico: Maya (2014) sostiene que este método “diferencia las fases procediendo a revisar ordenadamente cada aspecto de forma separada” (p.15)

Método sintético: Maya (2014) precisa que este método tiene como fin analizar y sintetizar datos recolectados, permitiendo estructuras ideas”. (p.15)

Método hipotético-deductivo. “Entre el cultivador de este incluyen la mayoría de los científicos y filosóficos de la ciencia que postulan participaciones iniciales de elementos teóricos o hipótesis de estudio científico que antecede y establece a la observación” (Martínez, 2004, p.5).

3.6. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló desde el diseño transversal correlacional, ésta de acuerdo a Hernández y Mendoza (2019) precisan que “son diseños útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p.178). Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables

3.7. Población, muestra y muestreo

Población. Para Monje (2011) “La población es un grupo de personas, cosas, objetos que presentan elementos comunes que son indispensable para el estudio” (p.25). En la investigación que se desarrolló la población está conformada de la siguiente manera:

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
01	I.E "Divino Maestro"	32
02	I.E "38622 de Kimbiri"	11
03	I.E "38868 de Kimbiri Alto"	10
04	I.E " Sampantuari"	07
TOTAL		60

Muestra. Behar (2008) precisa que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En el desarrollo de la presente investigación la muestra está constituida por:

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	N° DE DOCENTES
01	I.E "Divino Maestro"	25
02	I.E "38622 de Kimbiri"	06
03	I.E "38868 de Kimbiri Alto"	06
04	I.E " Sampantuari"	03
TOTAL		40

Técnica Muestral. En el presente trabajo se utilizó la técnica muestral no probabilística e intencional debido a que la población es pequeña y se trabajó con la totalidad como se muestra.

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se aplicó las siguientes técnicas y sus correspondientes instrumentos que se detallan a continuación:

3.8.1. Técnica

La encuesta. Los datos fueron recopilados haciendo uso de la encuesta, al respecto McMillan y Schumacher (2007) precisan que “Las encuestas se utilizan para tener conocimiento de los comportamientos, creencias, elementos demográficos, ideas y deseos de los sujetos, aparte de coleccionar información relevante” (p.292).

3.8.2. Instrumento:

El cuestionario. Por otro lado, se hizo uso del instrumento denominado cuestionario. Al respecto, Gómez (2012) considera que “El cuestionario, se utiliza indispensablemente en el estudio, debido que, conforma manera concreta de la técnica, permitiendo al investigador fijar su atención en determinados elementos y estas estén sujetas a mecanismos determinados” (p.58).

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validez.

La investigación cuantitativa se caracteriza por el uso de instrumentos debidamente validados, el cual permite y garantiza el rigor científico a los resultados obtenidos. En este caso, el instrumento utilizado fue sometido a la validez a cargo de tres expertos, quienes luego del análisis correspondiente emitieron el siguiente juicio de expertos.

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Promedio de ponderación												83%

Los valores obtenidos mediante el juicio de expertos muestran un promedio general de 83%, por lo tanto, se puede precisar que los instrumentos son válidos para su aplicación.

Confiabilidad de instrumento

La confiabilidad de los instrumentos es el siguiente paso, luego de la validez, que garantiza la rigurosidad de los datos y el nivel de cientificidad obtenidos. Para ello se recurre a la aplicación piloto de los instrumentos a un grupo de diez docentes ajenos a la muestra y los resultados fueron procesados con la prueba estadística Alpha de Cron Bach, cuyos resultados se presentan a continuación:

Prueba de confiabilidad de cuestionario sobre Síndrome de Burnout

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	22

En la tabla se muestra el resultado hallado mediante la prueba estadística Alpha de Cron Bach, en la que se tiene un valor de 0,869, que es la base para sostener que el instrumento es confiable.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	20

En la tabla se muestra el resultado hallado mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach, en la que se tiene un valor de 0,754, que es la base para sostener que el instrumento es confiable.

3.1. Técnicas de procesamiento de datos

Los instrumentos fueron aplicados de manera transversal a los docentes del nivel de educación secundaria, posteriormente estos cuestionarios fueron procesados estadísticamente, para ello se sistematizaron las respuestas formuladas por los docentes, luego fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Estos resultados se presentan en dos partes: a nivel descriptivo e inferencial. En el primer caso se recurrió a las tablas cruzadas en las que se presenta los resultados

porcentuales. En el segundo caso, se utilizó la prueba Tau b de Kendall con el que se halló la prueba de hipótesis. Finalmente se presenta la discusión de resultados en los que se contrasta con las teorías existentes.

3.2. Aspectos éticos

La ética en el campo de la educación es fundamental para garantizar el cumplimiento con los protocolos establecidos en el proceso de investigación. Esto implica que los resultados presentados se encuentren exentos de cuestionamientos sobre su originalidad. Para ello se recurrió a la correspondiente búsqueda de autorización de parte de las autoridades de la institución que permita la ejecución de la investigación. Asimismo, se respeta el uso de las normas APA con el que se garantiza el derecho de autoría en las citas realizadas en la redacción de la tesis.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Tabla cruzada sobre Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria

		Desempeño			Total
		Inicio	En Proceso	Logro previsto	
Síndrome	Bajo	0 0,0%	1 2,5%	5 12,5%	6 15,0%
	Medio	6 15,0%	19 47,5%	0 0,0%	25 62,5%
	Alto	9 22,5%	0 0,0%	0 0,0%	9 22,5%
Total		15 37,5%	20 50,0%	5 12,5%	40 100,0%

Fuente: data obtenido mediante cuestionarios

En la tabla cruzada se observa que el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el 50,0% de docentes del nivel de educación secundaria muestran un desempeño docente en proceso. A partir de este resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el desempeño docente en el nivel en proceso, lo que permite inferir que a medida que el Síndrome de Burnout sea más elevada el desempeño docente descenderá al nivel de inicio.

Tabla 2

Tabla cruzada sobre Síndrome de Burnout y preparación para la enseñanza en el nivel de educación secundaria

		Preparación			Total
		Inicio	En Proceso	Logro previsto	
Síndrome	Bajo	0 0,0%	3 7,5%	3 7,5%	6 15,0%
	Medio	5 12,5%	20 50,0%	0 0,0%	25 62,5%
	Alto	9 22,5%	0 0,0%	0 0,0%	9 22,5%
Total		14	23	3	40

35,0% 57,5% 7,5% 100,0%

Fuente: data obtenido mediante cuestionarios

El análisis de resultados que se muestran en la tabla cruzada permite observar que el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el 57,5% de docentes del nivel de educación secundaria muestran un nivel en proceso de la preparación para la enseñanza. A partir de este resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el nivel en proceso de la preparación para el aprendizaje, valores que permiten inferir que a medida que el Síndrome de Burnout sea más elevada el nivel de preparación para el aprendizaje descenderá al nivel de inicio.

Tabla 3

Tabla cruzada sobre Síndrome de Burnout y enseñanza para el aprendizaje en el nivel de educación secundaria

		Enseñanza			Total
		Inicio	En Proceso	Logro previsto	
Síndrome	Bajo	0 0,0%	0 0,0%	6 15,0%	6 15,0%
	Medio	2 5,0%	20 50,0%	3 7,5%	25 62,5%
	Alto	9 22,5%	0 0,0%	0 0,0%	9 22,5%
Total		11 27,5%	20 50,0%	9 22,5%	40 100,0%

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

Al analizar los resultados que se muestran en la tabla cruzada se observa que el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el 50,0% de docentes del nivel de educación secundaria muestran un nivel en proceso de la preparación para la enseñanza. A partir de este resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el nivel en proceso de la enseñanza para el aprendizaje, resultados que permiten inferir que a medida que el Síndrome de Burnout sea más elevada el nivel de enseñanza para el aprendizaje descenderá al nivel de inicio.

Tabla 4

Tabla cruzada sobre Síndrome de Burnout y participación en la gestión en el nivel de educación secundaria

		Participación			Total
		Inicio	En Proceso	Logro previsto	
Síndrome	Bajo	0	0	6	6
		0,0%	0,0%	15,0%	15,0%
	Medio	3	21	1	25
		7,5%	52,5%	2,5%	62,5%
	Alto	9	0	0	9
		22,5%	0,0%	0,0%	22,5%
Total		12	21	7	40
		30,0%	52,5%	17,5%	100,0%

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

En la tabla cruzada se observa que el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el 52,5% de docentes del nivel de educación secundaria muestran un nivel en proceso de participación en la gestión. A partir de este resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el nivel en proceso de participación en la gestión, lo que permite inferir que a medida que el síndrome de Burnout sea más elevado la participación en la gestión descenderá al nivel de inicio.

Tabla 5

Tabla cruzada sobre Síndrome de Burnout y desarrollo de la profesionalidad en el nivel de educación secundaria

		Desarrollo			Total
		Inicio	En Proceso	Logro previsto	
Síndrome	Bajo	0	4	2	6
		0,0%	10,0%	5,0%	15,0%
	Medio	4	21	0	25
		10,0%	52,5%	0,0%	62,5%
	Alto	9	0	0	9
		22,5%	0,0%	0,0%	22,5%
Total		13	25	2	40
		32,5%	62,5%	5,0%	100,0%

Fuente: data obtenida mediante cuestionarios

El análisis de resultados que se muestran en la tabla cruzada permite observar que el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria muestran un nivel en proceso de desarrollo de su profesionalidad. A partir de este resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el nivel en proceso del desarrollo de la profesionalidad, valores que permiten inferir que a medida que el síndrome de Burnout sea más elevado el nivel de desarrollo de la profesionalidad descenderá al nivel de inicio.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,784	40	,000
Síndrome	,771	40	,000

Fuente: data obtenido mediante cuestionarios

La prueba de normalidad hallada a través de Shapiro Wilk muestra que las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente no presentan distribución normal en sus datos, por lo que se determina el uso de la prueba Tau b de Kendall para la correspondiente prueba de normalidad.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.-2020.

Ha: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.-2020.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si $P \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $P > 0.05$ No se rechaza H_0 .

e) Tratamiento estadístico

Tabla 7

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,789	,066	-6,615	,000
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau b de Kendall presenta un valor de -0,789 que permite sostener la presencia de una buena e inversa relación entre las variables investigadas. Asimismo, el valor de $p=0,000 < 0,05$; por lo mismo que se rechaza la H_0 y acepta la H_a y se concluye que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri. -2020.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Ha: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

b) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si $P \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $P > 0.05$ No se rechaza H_0 .

e) Tratamiento estadístico

Tabla 8

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado		Significación aproximada
			asintótico ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,752	,068	-6,233	,000
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

De acuerdo a la prueba Tau b de Kendall se tiene un valor de -0,752 que permite sostener la presencia de una buena e inversa relación entre las variables investigadas. Asimismo, el valor de $p=0,000 < 0,05$; por lo mismo que se rechaza la H_0 y acepta la H_a y se concluye que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

H_a : Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si $P \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $P > 0.05$ No se rechaza H_0 .

e) Tratamiento estadístico

Tabla 9

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,849	,060	-7,556	,000

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado que presenta la prueba Tau b de Kendall muestra un valor de -0,849 que permite sostener la presencia de una buena e inversa relación entre las variables investigadas. Asimismo, el valor de $p=0,000 < 0,05$; por lo mismo que se rechaza la H_0 y acepta la H_a y se concluye que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

H_a : Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si $P \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $P > 0.05$ No se rechaza H_0 .

e) Tratamiento estadístico

Tabla 10

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Error estandarizado		Significación aproximada
		Valor	asintótico ^a	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,870	,059	-7,454 ,000
N de casos válidos		40		

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Al analizar los resultados de la prueba Tau b de Kendall se tiene un valor de -0,870 que permite sostener la presencia de una buena e inversa relación entre las variables investigadas. Asimismo, el valor de $p=0,000 < 0,05$; por lo mismo que se rechaza la H_0 y acepta la H_a y se concluye que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

Ha: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si $P \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $P > 0.05$ No se rechaza H_0 .

e) Tratamiento estadístico

Tabla 11

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,745	,070	-5,962	,000
N de casos válidos		40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

La prueba Tau b de Kendall presenta un valor de -0,745 que permite sostener la presencia de una buena e inversa relación entre las variables investigadas. Asimismo, el valor de $p=0,000 < 0,05$; por lo mismo que se rechaza la H_0 y acepta la H_a y se concluye que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.

4.3. Discusión

La investigación que se culmina con la discusión de los resultados obtenidos se desarrolló teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020.

En relación al Síndrome de Burnout, De la Cruz (2011), menciona que el Síndrome de Burnout representa un desgaste emocional vinculado al trabajo profesional que se ejerce. La traducción al castellano es “estar quemado” o “síndrome de estar quemado por el trabajo”. “Es considerada como una patología que muestra el estrés en los trabajadores que tienen contacto directo con personas, principalmente en aquellos puestos en los que de servicios humanos.” (p. 101).

Por otro lado, Cuenca (2011) refiere que, el desempeño docente, son practicas relacionales, es decir, como el desarrollo de competencias que permiten interactuar con otras personas, es utilizar diferentes mecanismos y formas para tener una comunicación acertada.” (p.44).

“Teniendo en cuenta las teorías expuestas se desarrolló la investigación en el que se concluye existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.-2020 confirmada a través de la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor de -0,789 y el valor de $p=0,000<0,05$. Este resultado se ve refrendada con los valores presentados en la tabla 1, en el que se observa que el 62,5% de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el 50,0% de docentes del nivel de educación secundaria muestran un desempeño docente en proceso. A partir de este resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el desempeño docente en el nivel en proceso, lo que permite inferir que a medida que el Síndrome de Burnout sea más elevada el desempeño docente descenderá al nivel de inicio.

Resultados que concuerdan con las conclusiones arribadas en la investigación realizad por Torres (2018), en el que llega a la conclusión que en el Nivel de Desempeño Docente 64% presenta deficiencia y el 28% se encuentra el nivel de óptimo, mostrándose una relación entre el Síndrome de Burnout y las dimensiones del desempeño docente, lo que se interpreta como no favorable para el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Asimismo, respecto a las hipótesis específicas se concluye que existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri; resultados que son demostrados con los datos expuestos en las tablas 2, 3, 4 y 5 en las que se observa que el porcentaje mayoritario de docentes del nivel de educación secundaria presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout. Asimismo, el número mayoritario de docentes del nivel de educación primaria muestran un nivel en proceso de la preparación para la

enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria. A partir de estos resultado se puede sostener que un nivel medio de Síndrome de Burnout guarda relación con el nivel en proceso de la preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria, valores que permiten inferir que a medida que el Síndrome de Burnout sea más elevada el nivel de preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria descenderá al nivel de inicio.

Resultado que es respaldada por la investigación realizada por Veles (2021) en el que concluye luego de la prueba de hipótesis correspondiente que el desempeño docente y el Síndrome de Burnout se encuentra relacionadas de manera significativa ($P < 0,05$).

Finalmente, los resultados permiten concluir de manera general que el nivel medio de Síndrome de Burnout se relaciona con el nivel en proceso del desempeño docente, es decir a medida que el Síndrome de Burnout desciende el desempeño docente tiende a mejorar. Este resultado, es de mucha importancia, debido a que permitirá tomar las medidas correctivas a nivel de las instituciones educativas con la finalidad de mejorar la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Kimbiri.

CONCLUSIONES

Existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.- 2020 confirmada a través de la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor de -0,789 y el valor de $p=0,000<0,05$.

Existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri. Corroborada con la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor de -0,752 y un valor de $p=0,000<0,05$.

Existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri, comprobada con la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor de -0,849 y un valor de $p=0,000<0,05$.

Existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri, corroborada a través de los resultados de la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor de -0,870 y un valor de $p=0,000<0,05$.

Existe una buena e inversa relación entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri, demostrada a través de la prueba Tau b de Kendall que presenta un valor de -0,745 y un valor de $p=0,000<0,05$.

RECOMENDACIONES

A los directivos de las instituciones educativas del distrito de Kimbiri, gestionar la implementación de asesoría especializada en temas de salud mental con el objetivo de mejorar los problemas del Síndrome de Burnout

A los directivos de las instituciones educativas del distrito de Kimbiri, desarrollar talleres de fortalecimiento en el marco del buen desempeño docente con la intención de contribuir en el fortalecimiento profesional.

A los maestros del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas del distrito de Kimbiri, asumir un rol proactivo que contribuya a la mejora del buen desempeño docente.

A los maestros del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas del distrito de Kimbiri, contribuir en la superación de las dificultades en el Agotamiento, Despersonalización y realización profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atencio, L. J. (2019). El monitoreo pedagógico y el desempeño docente de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desaguadero en el año 2018. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Arís, N. (2009). El síndrome de burnout en los docentes. España. pp. 829-848.
- Artunduaga, L. A. (2005). Seminario Internacional de la Evaluación del Desempeño de Docentes en el marco de la carrera magisterial. Disponible en: http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Luis_Artunduaga.pdf.
- Bunk, G. P. (1994): «La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA», en n.º 1, pp. 8-14.
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente: diálogos con maestros. Lima: Fundación SM
- De la Cruz, M. (2011). Manual de riesgos psicosociales. El estrés y síndrome de Burnout. Editorial CEP. Madrid
- Erhuay, C. (2014). Monitoreo directivo y desempeño docente. Lima.
- Esteve, J. M. (2000). Estudio sobre la personalidad de los docentes. En A. Abraham (Comp.), El enseñante es también una persona (pp. 156-160). Barcelona: GEDISA.
- Emery, H. (2001). Lecciones de experiencia del Reino Unido en el desarrollo de estándares de la Calidad de la enseñanza. Ponencia presentada en el seminario Internacional "Profesionalismo Docente y calidad de la Educación" Santiago de Chile, Mayo 8 del 2001.
- Fidalgo, M. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout: Definición y procesos de generación. En Notas técnicas de Prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración. Gobierno de España.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 159-165.
- Fernández, M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. Universitas Psychologica, 7, N° 2, 385-401.
- Huacani, A. (2019). Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

- Izeta, E. I. E. (2010). Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de escuelas primarias públicas de México (Doctoral dissertation, Universidad de Granada).
- Jiménez, B. (2006). Claves para comprender la formación profesional en Europa y España. Barcelona: Ed. EUB.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Ministerio de Educación. (2013). Marco de Buen Desempeño Docente, un buen maestro cambia tu vida. Lima: Ministerio de Educación
- Maslach, C. (1981). Maslach Burnout Inventory Manual (3ª ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychology Press.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1982): "Burnout in health professions: A social psychological analysis", en SANDERS, G. y SULS, J. (Eds.). Social psychology of health and illness. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Zelada, J. (2016). El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa Industrial. (Tesis para Magister). Universidad Nacional de San Marcos, Lima
- Manassero, M., García, E., Alonso, A., Ferrer, V., Ramis, C., y Gili, M. (2000). Análisis Causal del burnout en la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 173-195.
- Maslach, C., Leiter, P. y Schaufeli (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 397-422.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Munayco, C. A. (2014). Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la Institución Educativa Integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú.
- Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD. Programa de educación en áreas rurales PEAR. MED. Lima. Perú. Gestión pedagógica.
- Pepi, P. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Mendoza (Tesina de grado). Mendoza, Universidad del Aconcagua. Facultad de Psicología.

Dirección URL del documento: <http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/510>.
Fecha de consulta del artículo: 12/09/20.

- Rozas, G. C. (2016). Niveles de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención. El caso de las Facultades de Salud, Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Santo Tomás.
- Sedano E. (2016). Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Privada Latino-Chupaca. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Travers, Ch. & Cooper, C. (1997). El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós.
- Tejedor, F. J. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 439-459.
- Vásquez, W. M. (2009). Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008. Tesis para optar el grado de magíster en ciencia en ciencias de la educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima-Perú
- Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado de: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri -2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existen relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri. -2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la participación en la gestión en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento Realización Despersonalización</p> <p>V2: Desempeño docente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>preparación enseñanza participación desarrollo de profesionalidad</p>	<p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 60 docentes de instituciones educativas del distrito de Kimbiri</p> <p>Muestra: 60 docentes de instituciones educativas del distrito de Kimbiri</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p>	<p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad en docentes del nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT (MBI)

Estimado maestro (a) en cada recuadro, de cada pregunta, coloque el número de acuerdo a su opinión:

- 1 = pocas veces al año o menos;
- 2 = una vez al mes o menos
- 3 = unas pocas veces al mes o menos
- 4 = una vez a la semana
- 5 = pocas veces a la semana
- 6 = todos los días.

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	VALOR
	CANSANCIO	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	
5	Me siento quemado por mi trabajo.	
6	Me siento frustrado en mi trabajo.	
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
9	Me siento acabado.	
	DESPERSONALIZACIÓN	
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	
14	Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas	
	REALIZACIÓN	
15	Comprendo fácilmente como se sienten los estudiantes.	
16	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes.	
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	
18	Me siento muy activo.	
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.	
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes.	
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

DOCENTE OBSERVADO:

INVESTIGADOR:FECHA.....

DIMENSIONES	INDICADORES DE DESEMPEÑO	ITEMS	ESCALA DE MEDICION		
			1 En inicio	2-En Proceso	3-Logro Previsto
1° Preparación para el aprendizaje	1.1. Conoce y comprende las características de todo sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral	1) Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
		2) Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña			
	1.2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3) Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados			
2° Enseñanza para el	2.1. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	4) Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.			
		5) Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			

	en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos y interculturales.	6) Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
	2.2. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias intereses y contextos.	7) Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 8) Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y el propósito de la sesión de aprendizaje.			
	2.3. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos Institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	9) Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. 10) Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada, los aprendizajes esperados de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. 11) Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 12) Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
3°	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	3.1. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizaje de calidad.	13) Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.		
		3.2. Establece relaciones de respeto colaboración y corresponsabilidad con las familias la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	14) Desarrolla individual y colectivamente los proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio de la escuela. 15) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 16) Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.		
4°	Desarrollo de la	4.1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje	17) Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, los de los estudiantes y los de la escuela.		

continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	18) Participa en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional expresando una opinión informada y actualizada sobre ellos, en el marco de su trabajo profesional.			
4.2. Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	19) Actúa de acuerdo a principios de ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.			
	20) Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

Gracias por su colaboración

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,10	188,544	,535	,866
ITEM2	109,10	188,544	,535	,866
ITEM3	109,50	194,278	,569	,868
ITEM4	109,10	188,544	,535	,866
ITEM5	109,10	188,544	,535	,866
ITEM6	109,50	194,278	,569	,868
ITEM7	109,60	197,600	,134	,875
ITEM8	109,80	200,844	,015	,877
ITEM9	109,70	200,900	,012	,877
ITEM10	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM11	109,50	194,278	,569	,868

ITEM12	109,40	186,267	,527	,866
ITEM13	109,50	185,389	,543	,866
ITEM14	109,60	185,378	,534	,866
ITEM15	109,90	195,878	,449	,870
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,10	188,544	,535	,866
ITEM18	109,50	194,278	,569	,868
ITEM19	109,10	188,544	,535	,866
ITEM20	109,10	188,544	,535	,866
ITEM21	109,50	194,278	,569	,868
ITEM22	109,50	185,389	,543	,867

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,10	31,211	,006	,751
ITEM2	79,10	31,211	,006	,721
ITEM3	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM4	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM5	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM6	79,00	30,667	,085	,768
ITEM7	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM8	78,90	31,433	-,056	,744

ITEM9	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM10	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM11	79,00	30,667	,085	,768
ITEM12	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM13	79,00	30,444	,060	,743
ITEM14	79,00	30,444	,060	,763
ITEM15	79,10	29,878	,183	,751
ITEM16	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM17	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM19	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM20	78,90	25,878	,889	,750

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 044-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. RUTH AMIQUERO MORALES
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN EL DISTRITO DE KIMBIRI-2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
N^º DE TRABAJO:	2019592382
FECHA:	21-feb.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 21 de febrero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTOBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Area Académica

Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020

por Ruth Amiquero Morales

Fecha de entrega: 21-feb-2023 08:38a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2019592382

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_RUTH_1_sustentacion_12-01-2023_1.docx (225.86K)

Total de palabras: 15713

Total de caracteres: 87083

Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	bibliotecadigital.uda.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0021-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 8:00 a.m. del 12 de Enero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el director **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Jaime Adrian VARJAS JERI** y el **Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **SPINDROME DE BOURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL DE EDUCACION SECUNDARIA EN EL DISTRITO DE KIMBIRI- 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. RUTH AMIQUERO MORALES**, Teniendo como asesor del **Dr. Ruth AMIQUERO MORALES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio resultado el siguiente calificativo: 17 (DIECISIETE)

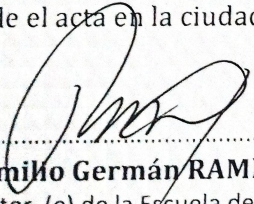
CALIFICACIÓN (*)

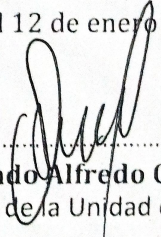
Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	--
Desaprobada por Unanimidad	--
Desaprobada por mayoría	--


(*) Marcar con aspa

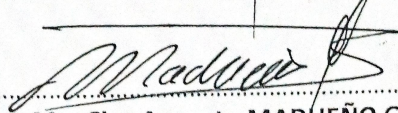
Luego, el presidente del Jurado recomienda que la que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. RUTH AMIQUERO MORALES**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL** Siendo las 9:30 am hrs. Se levanta la sesión.

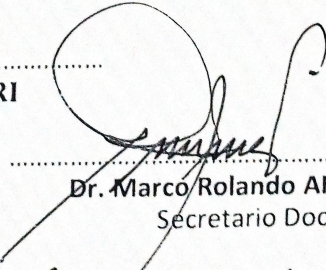
Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 9:30 am hrs. Del 12 de enero 2023.


.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado


.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE


.....
Dr. Jaime Adrian VARGAS JERI
Miembro


.....
Mg. Ciro Augusto MADUEÑO GARCIA
Miembro


.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

El Dr. Jaime Vargas Jeri no asistió a la sustentación de Tesis