



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“DESGASTE PROFESIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE
LIMA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Sánchez Montalvo Claudia del Rosario

Código Orcid N° 0000-0001-5269-7143

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en
Psicología

Docente asesor:

Dr. Ambrosio Teodoro Estévez Pairazaman

Código Orcid: N°0000-0003-4168-0850

Chincha, Ica, 2021

Agradecimiento

A la vida por permitirme soñar, amar,
jugar y vivir intensamente al lado de los
seres que amo.

Dedicatoria

Mi eterna gratitud a Elsa, quien gracias a su experiencia, respaldo, buen ánimo y amistad me condujo sabiamente en esta etapa importante de mi vida.

A mi familia, especialmente a mis hijos que han sido el motor y núcleo para concluir esta maravillosa labor.

Resumen

La presente investigación titulada "desgaste profesional y su influencia en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021" tuvo como objetivo determinar si el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, así mismo el tipo de investigación aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, con un muestra de 41 docentes. Se recolectaron los datos mediante dos instrumentos: Cuestionario de Burnout del Profesorado – Revisado CBP-R y el Cuestionario de evaluación del desempeño laboral, tuvo como resultado de acuerdo al valor de la prueba Chi-cuadrado de ,687 ($p < 0,05$) Es significativo por lo tanto se concluye que el desgaste profesional influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Desgaste profesional, Desempeño laboral, Síndrome de Burnout

Abstract

The present research entitled professional burnout and its influence on work performance in Teachers of an educational Institution of Lima, 2021 aimed to determine if professional burnout influences work performance in Teachers of an educational Institution of Lima, 2021, as well as the type of applied research, explanatory level, non-experimental design, with a sample of 41 teachers. The data were collected using two instruments: Teacher Burnout Questionnaire - Revised CBP-R and the Work Performance Evaluation Questionnaire, which resulted according to the Chi square test value of .687 ($p < 0.05$) It is significant therefore it is concluded that professional burnout influences job performance.

Keywords: Burnout, Job performance, Burnout Syndrome

INDICE GENERAL

Caratula.....	
Agradecimiento.....	i
Dedicatoria.....	ii
Resumen.....	iii
ABSTRAC.....	iv
INDICE.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.1 Descripción del Problema.....	3
2.2 Pregunta de investigación general.....	6
2.3 Preguntas de investigación específicas.....	6
2.4 Objetivo general	6
2.5 Objetivos específicos.....	7
2.6 Justificación e importancia.....	7
2.7 Alcances y limitaciones.....	8
III. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1 Antecedentes.....	10
3.2 Bases teóricas.....	13
3.2.1 Desgaste profesión (Burnout).....	13
3.2.2 Desempeño laboral.....	25
3.3 Identificación de las variables.....	34
IV. METODOLOGÍA.....	35
4.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	35
4.2 Diseño de la Investigación.....	35
4.3 Operacionalización de Variables.....	36

4.4 Hipótesis general y específicas.....	37
4.5 Población – Muestra.....	38
4.5.1 Población.....	38
4.5.2 Muestra.....	38
4.5.3 Muestreo.....	38
4.6 Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad... ..	38
4.6.1 Técnica.....	41
4.6.2 Instrumento	41
4.7 Recolección de datos.....	43
4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	43
V. RESULTADOS.....	44
5.1 Presentación de Resultados.....	44
5.2 Interpretación de los resultados.....	55
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	60
6.1 Análisis de los resultados.....	60
6.2 Comparación resultados con antecedentes.....	62
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	82
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	85
Anexo 3: Instrumentos de medición.....	88
Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos de medición.....	94
Anexo 5: Base de datos.....	96
Anexo 6 : Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye....	97
referencias bibliográficas	84

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2: Estructura del CBPR.....	40
Tabla 3: Resumen informe validación por Juicio de expertos.....	42
Tabla 4: Cuestionario 1: Desgaste profesional.....	42
Tabla 5: Cuestionario 2: Desempeño laboral.....	43
Tabla 6: Estadísticos descriptivos de las variables desgaste profesional y el desempeño laboral.....	44
Tabla 7: Confiabilidad de variable Desgaste Profesional.....	44
Tabla 8: Confiabilidad de variable Desempeño Laboral.....	45
Tabla 9: Variable Desgaste Profesional.....	45
Tabla 10: Variable Desempeño Laboral.....	45
Tabla 11: Dimensión Desorganización.....	46
Tabla 12: Dimensión Problemática Administrativa.....	46
Tabla 13: Dimensión Estrés y Burnout.....	47
Tabla 14: Preparación para el aprendizaje.....	48
Tabla 15: Enseñanza para el aprendizaje.....	48
Tabla 16: Participación en la gestión de la escuela.....	49
Tabla 17: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.....	50
Tabla 18: Tabla cruzada Influye el Desgaste Profesional en el Desempeño Laboral	51
Tabla 19: Tabla Cruzada Influye el Desgaste Profesional en la Preparación para el Aprendizaje	52
Tabla 20: Tabla Cruzada Influye el Desgaste Profesional en la enseñanza para el aprendizaje	52
Tabla 21: Tabla cruzada Influye el Desgaste Profesional en la Participación en la Gestión de la Escuela.....	53
Tabla 22: Influye el Desgaste Profesional en el Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad	54
Tabla 23: Tabla cruzada Desempeño Laboral es influenciado por el	

Estrés y Burnout.....	55
-----------------------	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1: <i>Variable Desgaste Profesional.....</i>	45
Gráfico 2: <i>Variable Desempeño Laboral.....</i>	45
Gráfico 3: <i>Dimensión Desorganización.....</i>	46
Gráfico 4: <i>Dimensión Problemática Administrativa.....</i>	47
Gráfico 5: <i>Dimensión Estrés y Burnout.....</i>	48
Gráfico 6: <i>Preparación para el aprendizaje.....</i>	49
Gráfico 7: <i>Enseñanza para el aprendizaje.....</i>	50
Gráfico 8: <i>Participación en la gestión de la escuela.....</i>	50
Gráfico 9: <i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.....</i>	51

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, vivimos en una sociedad globalizada y diversa que exige mayores requerimientos y demandas a los docentes en continuar desarrollando nuevas habilidades y competencias en el desempeño de su labor, una necesidad de adquirir recursos metodológicos y adecuaciones que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, e innovaciones en su formación, con la finalidad de acceder a una sociedad educada equitativa y democráticamente, con altos índices de desarrollo humano.

Estas exigencias y demandas sociales a nivel educativo, se agravaron en el 2020, cuando se tuvo que cambiar repentinamente una enseñanza presencial a una educación virtual. La situación colocó a los docentes en un entorno desconocido; uso de software educativos, metodología virtual, incertidumbre a nivel económico, preocupación por la salud que desencadenaron en un desgaste profesional que afectó la ejecución óptima y eficaz de las competencias docentes, los logros de la institución y la calidad de vida de los educadores que influye en la calidad educativa que reciben los estudiantes.

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar si el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en docentes de una Institución educativa de Lima. Se ha estructurado considerando el esquema de investigación propuesto por la Universidad Autónoma de Ica, el mismo que se encuentra organizado en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, concierne a la introducción del estudio, en el cual se aborda el tema de investigación y los capítulos que contiene.

En el capítulo II, se detalla la realidad problemática, como también, la formulación de los problemas, los objetivos de la investigación, la justificación, importancia, alcances y limitaciones del estudio.

El capítulo III, se describe al marco teórico de la investigación, señalando los estudios previos que guardan relación con la investigación, sean de nivel internacional y nacional, así también se aborda las bases teóricas de las variables propuestas y el marco conceptual.

En el capítulo IV, corresponde la vía metodología, considerando el enfoque, tipo, nivel y diseño de la investigación, también las hipótesis de estudio; así mismo, se señala la población y muestra, la técnicas e instrumentos de recojo de información y las técnicas de análisis para el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo V, se enfoca al cronograma de las principales actividades a desarrollarse para la ejecución del trabajo de investigación.

En el capítulo VI, se destina el presupuesto para el estudio, en el cual se detallan los principales recursos y sus costos.

En el capítulo VII, se mencionan las principales fuentes de información empleadas para el trabajo de investigación, que se encuentran ordenadas alfabéticamente y como lo indica la norma APA.

Finalmente, en los anexos, se presentan la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de variables y los instrumentos de recolección de datos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de problema

En el mundo moderno, el desempeño laboral es el eje vital en cualquier organización porque permite un capital humano encaminado a alcanzar los objetivos trazados y maximizar la productividad de la empresa.

Según el Banco Mundial (2009) señala que la productividad ha venido disminuyendo desde el 2007 en el ámbito internacional y en las economías de mercados emergentes en desarrollo quienes representan menos del 20% del promedio de las economías avanzadas y el 2% en países de ingreso bajo; esta situación se ha acentuado por la pandemia del COVID-19 que afectó la Economía mundial en el 2020 registrando una reducción de -3.3% y un -4.7% en las economías avanzadas.

Por otra parte, los informes de FMI, CEPAL e INEI (2020) registran que la economía laboral en América Latina y Caribe tuvo una caída de -7.7% en el 2020, afectando a los trabajadores en un -9.8% por diversas variables como la incertidumbre a raíz de la pandemia y los niveles de contagio y fallecimiento que continúan siendo altas,

Según el INEI PERU (2020) menciona que en el año 2020 hay una disminución en la economía peruana en un -11.1% y un -4.4% en el servicio de educación, por ello es necesario que se evalúe el desempeño laboral y otros factores como el desgaste profesional del trabajador para propiciar un entorno institucional acertado, incrementar la productividad y contribuir al crecimiento económico.

Es así como a partir del 2020, en el ámbito de la educación, el desempeño laboral de los docentes a nivel escolar, se vio afectado de manera significativa al tener que cambiar súbitamente su modo de enseñanza presencial a una educación virtual en donde se observó desorganización y dificultad para ejercer con competencia las habilidades y logros que requiere la escuela; sumándose la preocupación económica por el futuro

incierto, la incomodidad ante comentarios de insatisfacción por parte de padres y madres de familia; falta de preparación en la modalidad a distancia y la intranquilidad ante la propia pérdida de la salud y de los seres cercanos; ello sumado a las exigencias propias respecto a lo laboral que se manifestaban en desorganización, insatisfacción, estrés, cansancio, dolor muscular, incertidumbre que forman parte de un desgaste profesional.

Las causas de este problema son múltiples, hubo una reducción en la remuneración de los docentes que produjo insatisfacción económica; asimismo el tener que actuar con eficacia y eficiencia en una educación a distancia a la cual los docentes no estaban acostumbrados y por lo tanto, existía un desconocimiento en el manejo de software educativos, plataformas, tics entre otros; la inversión de una mayor cantidad de horas en aprender con celeridad una metodología virtual que se adapte y sea bien recibida por los estudiantes como también desarrollar en corto tiempo las destrezas y objetivos estipuladas por la escuela. Según Matabanchoy (2019) el incremento de exigencia académica-laboral, la disminución de las remuneraciones, la carencia de recursos de afrontamiento para enfrentar la situación son factores que pueden desencadenar estrés laboral que se manifiesta a nivel de comportamiento, fisiológico, emocional y cognitivo que actúan negativamente en la productividad y satisfacción del docente. Por otro lado, la educación virtual no fue bien recibida por algunos padres de familia quienes no estaban satisfechos con el desempeño de los docentes; el lidiar con las dificultades del internet, redes saturadas, interferencias, interrupciones, mala calidad de señal que no permitían desarrollar el normal funcionamiento de las clases; el aislamiento social; la pérdida de familiares o amigos a raíz del COVID-19 fueron algunas causas que trajó como consecuencia un desgaste profesional que se reflejó en el desempeño laboral.

Tabares (2020) expone que el agotamiento se ha convertido en un fenómeno con tendencia creciente que afecta de manera negativa en la

salud, seguridad, bienestar y calidad de vida en el contexto laboral, especialmente en la docencia que es calificada como una de las profesiones con mayor vulnerabilidad a desarrollar problemas de salud mental. Rodríguez (2017) menciona que el desgaste profesional proviene del estrés laboral al cual el docente está sometido y conlleva a la aparición de expectativas y emociones negativas que influyen en la salud física y mental; y que repercuten en el bajo desempeño y calidad educativa.

Según Rivero (2019), refiere que el contexto actual exige una mayor capacitación en nuevas tecnologías y mejor desempeño laboral con el objetivo de alcanzar las metas de la empresa u organización, por ello indica que es indispensable la evaluación del rendimiento laboral por competencias para las empresas de hoy en día. Asimismo, Matabanchoy (2019) expone que la evaluación en el sector educativo es necesaria para mejorar la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje y la calidad de vida de los implícitos en la comunidad educativa.

MINEDU (2020) como parte de implementar políticas para cohesionar la profesión docente en Perú, promueve desde el 2012 una herramienta denominada Marco del Buen Desempeño Docente que define criterios de evaluación del buen desempeño docente en base a la autorreflexión sobre las competencias que se espera que dominen los docentes del país a lo largo de su carrera profesional con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

Es por ello necesario implementar un sistema de evaluación como herramienta de desarrollo personal y profesional de cada docente para observar si su desempeño laboral es adecuado y si está influenciado por el desgaste profesional. Por medio de la evaluación del desempeño se puede identificar si las competencias laborales son un factor determinante en el desgaste profesional. Identificada las necesidades se tomarán las decisiones para mejorar el desempeño laboral y así optimizar la calidad y eficacia del trabajo docente en el ejercicio de su labor y por ende en el logro de los objetivos de la institución.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

2.3 Preguntas de investigación específicas

Problema Específico 1

¿De qué manera el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 2

¿De qué manera el desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 3

¿De qué manera el desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 4

¿De qué manera el desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 5

¿De qué manera el desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

2.4 Objetivo general

Determinar si el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

2.5 Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar si el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Objetivo Específico 2:

Determinar si el desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Objetivo Específico 3

Determinar si el desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Objetivo Específico 4

Determinar si el desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Objetivo Específico 5

Determinar si el desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

2.6 Justificación e importancia

2.6.1 Justificación.

Justificación teórica

El valor **teórico** de la presente investigación, se soporta en la recopilación sistemática de información sobre desgaste profesional y desempeño laboral de docentes escolares, para ellos se consultará fuentes primarias de información como libros, artículos científicos, tesis y portales académicos que se relacionen a las variables y muestra de estudio.

Justificación metodológica

Metodológicamente se justifica en que la investigación utilizará método científico para el desarrollo del estudio, encuadrándose dentro del enfoque cuantitativo, no experimental y de diseño explicativo, empleando la técnica de la encuesta a través de los instrumentos de recolección de datos adaptados, validados y con confiabilidad en nuestro país, a través del juicio de expertos y la aplicación de una prueba piloto.

Justificación práctica

La importancia a nivel **práctico** se sustenta en que los resultados que se derivan de la investigación serán compartidos y puestos a consideración en las áreas de dirección y administración de la institución educativa, con la finalidad que se tomen las decisiones adecuadas para mejorar la calidad del desempeño laboral y por ende optimizar la calidad educativa del país.

2.6.2 Importancia

La importancia de la presente investigación se centra en el conocimiento que se obtendrá sobre el desgaste profesional de los docentes y su influencia en el desempeño laboral de los mismos, situación que se acentuó a raíz de la crisis pandémica en el 2020 que causó el incremento de exigencia académica-laboral, la disminución de las remuneraciones, la carencia de recursos de afrontamiento para enfrentar la situación, factores que pueden desencadenar estrés laboral y que se manifiesta a nivel de

comportamiento, fisiológico, emocional y cognitivo que actúan negativamente en la productividad y satisfacción del docente (Matabanchoy, 2019)

2.7 Alcances y limitaciones

El Alcance se dará a:

Nivel social: Todos los docentes de la Institución Educativa La Casa de Cartón.

Espacial o geográfica: El estudio se desarrollará con Docentes de la Institución Educativa La Casa de Cartón del distrito de Chorrillos, en la ciudad de Lima, - Perú.

Temporal: El trabajo de investigación se llevará a cabo en el período académico 2021 en el mes de junio - julio.

Limitaciones

La disponibilidad y colaboración del grupo de docentes de la I.E, para desarrollar el formulario virtual con los cuestionarios de evaluación.

III. MARCO TEORICO

3.1 Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

3.1.1 Internacionales

Herrera (2020), en su examen comprensivo “Estrés y su influencia en el rendimiento laboral de un docente que hace teletrabajo” aplica diversos instrumentos como la historia clínica, entrevista semiestructurada, Escala de Apreciación del Estrés (EAE) y la Evaluación del desempeño donde expresa que en la actualidad los docentes se han visto obligados al uso de las TIC que en referencia al paciente investigado le ha resultado difícil adaptarse generando estrés, frustración y angustia lo cual afectado su rendimiento laboral. Concluye que el estrés influye en el rendimiento laboral desde sus afrontamientos inadecuados y frustración.

Castro (2017), en su estudio sobre el síndrome del desgaste profesional en el desempeño laboral busco evidenciar la relación que hay entre sus variables, utilizando el Test de Burnout y la Encuesta de desempeño laboral en 368 colaboradores del área administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, según sus resultados en la variable síndrome de burnout encontró que la mayor parte de síntomas se encuentran en la dimensión de realización personal, seguida de agotamiento emocional y despersonalización; con respecto a la variable desempeño laboral se demostró un bajo rendimiento de las funciones por lo tanto se determina que existen síntomas de Burnout que impiden laborar con normalidad, afectando el desempeño máximo de su potencial. Se concluye la evidencia de relación del síndrome de desgaste profesional con el desempeño laboral que repercute en el buen funcionamiento de las actividades correspondientes.

Martínez, Berhel y Vergara (2017), investigaron para determinar la relación entre el síndrome de burnout en profesores y el aprendizaje de los estudiantes tomando una muestra de 25 docentes y 758 estudiantes de una institución educativa. Se aplicó el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) y un simulacro de Prueba Saber concluyendo que los estudiantes que tienen docentes con alto agotamiento emocional (AE) obtienen bajas puntuaciones, en Despersonalización (DE) las calificaciones puntúan mejor cuando los docentes presentan bajo o moderado, la falta de supervisión afecta negativamente el aprendizaje, y en Estrés un nivel moderado en los docentes presenta mejor rendimiento de los estudiantes en relación a niveles bajo y alto que afectan de manera negativa el aprendizaje.

3.1.2 Nacionales

Erasmus (2019); en su investigación sobre el síndrome de burnout y el desempeño académico, en su objetivo demostró la influencia del síndrome de Burnout y el nivel de desempeño académico. Para ello, elaboró un estudio no experimental, transversal: descriptivo-correlacional donde la muestra fue 60 docentes y 448 estudiantes concluyendo que en la dimensión agotamiento emocional, el 66.67% indican un nivel bajo; 31.66% de docentes un nivel medio y el 1.67% nivel alto, que indican que los profesores no están emocionalmente agotados. En cuanto al desempeño docente un 47.86% de nivel alto en relación a un 68.33% un nivel bajo del síndrome de burnout concluyendo que, a mayor nivel de síndrome de burnout alto, el desempeño es bajo es decir inversamente proporcional.

Pariona y Maldonado (2019), investigaron las variables Estrés laboral y Rendimiento académico, por ello en su objetivo busca confirmar la influencia del estrés laboral en el rendimiento académico, es así que se realizó un estudio correlacional que se aplicó a 60 estudiantes de enfermería con una Escala Maslach Burnout Inventory. Una de las

conclusiones más importantes fue que el agotamiento emocional no influye significativamente en el rendimiento académico

Mogollón y Rojas (2019) realizaron una investigación sobre Relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes. La muestra estuvo constituida por 60 docentes pertenecientes a tres instituciones educativas públicas en Caylloma, Arequipa. El propósito fue determinar la relación entre el Síndrome de Bournet y el desempeño laboral en los docentes, la investigación fue correlacional y se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario del Desempeño Laboral en docentes. Los resultados mostraron que existe una relación negativa o inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, si se incrementa (nivel alto) un factor del Síndrome de Burnout, el desempeño tendrá un nivel bajo, así mismo se observó predominio de la dimensión Agotamiento Emocional.

Torres (2018), estudio la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de profesores. El investigador aplico dos instrumentos adaptados que fueron el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño docente, para ello utilizo un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, su población estuvo compuesta por 92 docentes de Instituto Superior Tecnológico. Concluyo que existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de agotamiento emocional (64.1%), despersonalización (63%), falta de realización personal (63%) con un 64% de deficiencia en el desempeño docente por otro lado, se concluye que la presencia del síndrome de burnout afecta el desempeño de los docentes.

Consuelo (2018) en su estudio busco determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en el Hospital de la Policía nacional del Perú utilizando como instrumento la escala de Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) y el Cuestionario de desempeño laboral adaptada por la autora, encontrando como resultado que el síndrome de burnout en sus

dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se relacionan con el desempeño laboral con una correlación de Spearman débil e inversa mientras que en la dimensión de realización personal la correlación es moderada y directa, de esta manera se concluyó que el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral.

Avendaño (2017) en su trabajo de investigación, mediante un diseño correlacional, buscó determinar la relación entre El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de una Institución de Educación Superior Universitaria. La población en estudio estuvo compuesta por 120 docentes universitarios, manejando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Cuestionario de desempeño laboral. La conclusión principal a la que llegó fue que el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en los docentes, donde el 94.4% de la muestra presenta nivel alto en el síndrome de burnout. Asimismo, se encuentran niveles altos en agotamiento emocional (84.9%), despersonalización (93.7%) y 73.8 en falta de realización personal. En cuanto al desempeño laboral el 77.0% en un tercio superior, 22.2 % tercio medio y 0.8% tercio inferior.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Desgaste profesional (Burnout)

Definición Burnout

Existen diversos autores que han intentado definir con exactitud el “burnout” encontrándose múltiples denominaciones especialmente en la traducción al castellano, se puede encontrar “síndrome de estar quemado en el trabajo” (Salanova,Schaufeli,Llorens, Peiró, y Grau,2000), “experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal” (Pines y Kafry, 1978), “desgaste profesional” (Capilla,2000; Mingote,1998; Salazar; L. Prieto, Robles, Salazar, y Daniel, 2002; Segarra y Garrido,2000), “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en empleados con trabajos frustrantes o con excesivas demandas” (Cherniss,1980), “pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las

profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo” (Edelwich y Brodsky, 1980), “manifestaciones conductuales de agotamiento emocional y físico derivados de eventos situacionales estresantes por no encontrar unas estrategias de afrontamiento efectivas” (Farber,1984), “estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales” (Pines y Aronson, 1988), “estrés laboral que se da principalmente en las profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo” (Moreno,1991), “respuesta afectiva crónica como consecuencia de condiciones estresantes del trabajo que se dan en profesiones con altos niveles de contacto personal” (Ganster y Schanbroeck,1991), “estado de debilitamiento psicológico causado por circunstancias relativas a las actividades profesionales que ocasionan síntomas físicos, adictivos y cognitivos-afectivos”(Ayuso y López, 1993), “respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios” (Tonon, 2003), “respuesta al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización, y cuyos síntomas más característicos son: pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes de la organización y, en determinados casos, sentimientos de culpa (Gril-Monte, 2005), entre otros.

Freudenberger en 1974 observó entre las personas que trabajaban en una clínica más de un año brindando servicio directo a personas, algunas manifestaciones como “un estado de fatiga o frustración producido por la devoción a una causa, manera de vida o relación que fracasa en conseguir la recompensa esperada” (Freudenberger y Richelson, 1980).

Freudenberger, introdujo el término síndrome de Burnout donde describió al agotamiento, pérdida de interés, desmotivación en el trabajo, cinismo que desencadenaron la ineficacia en el desempeño idóneo de la actividad laboral, el estrés laboral crónico en el ejercicio diario que se presenta en

actividades ocupacionales y profesionales en las que fundamentalmente se relacionan con la atención a personas (Tobie y Nava,2012).

Hacia los años 80, la definición más desarrollada y difundida fue la que introduce Maslach y Jackson con el instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory) donde lo definen como un síndrome que mide tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización personal. Esas dimensiones son las que ampliamente han sido utilizadas y sirven de referencia universalizada para definir el burnout como:

- *Agotamiento emocional.* Caracterizado por la disminución y pérdida de energía de manera progresiva, agotamiento, fatiga, desgaste y sentimientos de insatisfacción producto de las demandas laborales como las frecuentes interacciones con los beneficiarios y entre los trabajadores. Existe una falta de recurso emocional y un sentimiento de no poder dar más de sí mismo.
- *Despersonalización.* La persona desarrolla actitudes negativas e insensibles hacia las personas destinatarias de los servicios que presta. Muestra actitudes deshumanizantes, frías, distantes, contempla a los beneficiarios de sus servicios como objetos y no como personas, surge un endurecimiento afectivo y un desapego por el trabajo.
- *Falta de realización personal o de eficacia profesional.* Es definida como pérdida de motivación e interés por el trabajo. Surgen sentimientos de incompetencia profesional, fracaso, desilusión, respuestas negativas hacia uno mismo y al trabajo, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima. La persona tiene una sensación que en el plano institucional y personal es imposible lograr cambios y mejoras, se percibe con una falta de desarrollo personal.

Asimismo el burnout se puede definir como Desgaste profesional, donde Edelwich y Brodsky (1980) lo atribuyen a la desilusión en el ámbito laboral; Golembiewski (1983) un proceso en el cual están inmersos los

profesionales que pierden de manera progresiva el compromiso inicial que mantenían en su centro de trabajo como una respuesta al estrés laboral y tensión; Kushhir y Melamed (1992) consideran como un vaciamiento crónico de los recursos de afrontamiento, como consecuencia de la prolongada exposición a las demandas de cargas emocionales.

Habiendo presentado una diversidad de definiciones del burnout, podemos concluir que no existe un acuerdo unánime con respecto a la etiología del burnout, no obstante, hay consenso en considerar al burnout como un síndrome que surge en la persona al trabajar durante un tiempo prolongado bajo condiciones difíciles, cuyos síntomas se caracterizan por un estado de desgaste físico, emocional, cognitivo que afecta al individuo, en lo social como también a la organización donde labora. Como parte de esta investigación se utilizará el término de “desgaste profesional” que corresponde a una adaptación al español de la palabra “burnout” que hace referencia al contenido semántico de la palabra, a un proceso disfuncional de deterioro (desgaste mental y emocional) que se da por una constante tensión.

Planteamientos teóricos del desarrollo evolutivo del síndrome Burnout

Para Leiter y Maslach (1988), según su planteamiento, consideran que el eje central del síndrome es el Cansancio/Agotamiento emocional el cual genera Despersonalización, definido como un intento fallido del manejo de sentimientos persistentes del Cansancio/Agotamiento emocional mediante el distanciamiento personal, y la falta de Realización personal en el trabajo, además de otras consecuencias como la falta de compromiso o ausentismo en el trabajo (Leiter, 1988).

En suma, cuando el individuo está sometido a un estrés laboral, puede desarrollar un Cansancio/Agotamiento emocional que repercute en actitudes de Despersonalización con respecto al trabajo y falta de compromiso personal (cognitivo).

Para Leiter (1989-1993) este modelo reformula el modelo inicial de Maslach indicando que la Despersonalización no media entre el Cansancio/Agotamiento emocional y la Baja Realización personal en el trabajo señalando que el burnout es un proceso que inicia de forma paralela entre la Baja realización Personal en el ámbito laboral y el Cansancio Emocional que son consecuencias de estrés laboral mientras que la baja realización surge como un síntoma que no guarda relación causal con los otros dos (Gil Monte,2005). Este modelo considera que cuando existe un desajuste entre los recursos de la persona y su entorno laboral produce una reducción de energía que, acompañado de otros factores como exceso de trabajo, la falta de control, apoyo, reconocimiento, colaboración y equidad pueden desencadenar en estrés laboral y desgaste (Rodríguez, 2011).

Gil-Peiró y Valcárcel (1995), Aportan a los planteamientos de otros autores, una visión donde insertan a la cognición y emoción como variables mediadoras entre el estrés que percibe el individuo en el trabajo y las respuestas que se dan a nivel actitudinal y conductual. Para Gil y Valcárcel el proceso del síndrome de Burnout se inicia con bajos sentimientos de Realización Personal en lo laboral y paralelamente con altos sentimientos de Cansancio Emocional, de esta manera emerge como una estrategia de afrontamiento, actitudes de Despersonalización.

Modelos del Desgaste Profesional (Burnout)

Modelo de Edelwich y Brodsky (1980)

Se caracteriza este modelo por un proceso de pérdida progresiva de energía, idealismo, motivación expectativa en el ámbito laboral y que desencadena en el síndrome de desgaste profesional.

Este proceso contempla 4 fases: El *entusiasmo* que el individuo experimenta ante un nuevo puesto laboral en el cual tiene muchas expectativas, intereses, ilusiones y lo lleva a “sobre identificarse” con los usuarios prestando su tiempo, energía y la motivación de realizar un buen trabajo a pesar de las dificultades y contratiempos; la siguiente fase es el *estancamiento* que es cuando las expectativas se incumplen y la persona

se plantea si el esfuerzo personal realizado es acorde con los beneficios y/o prestaciones que se reciben; la fase siguiente es la *frustración* para superar los obstáculos laborales, sino se dispone de recursos individuales, sociales u organizacionales pueden suscitarse problemas emocionales, fisiológicos y conductuales; la última fase es la *apatía* que surge como consecuencia de la falta de recursos personales para afrontar la frustración e implica sentimientos de distanciamiento social, y conductas de evitación (Ridge 2011 y Brodsky, 1980).

Modelos elaborados desde la Teoría Sociocognitiva del Yo

Los modelos desarrollados en la Teoría Sociocognitiva del Yo consideran que las principales causas del burnout están definidas por la autoconfianza del individuo. Se basan en el trabajo de Albert Bandura (1989) y tienen básicamente dos orientaciones que: a) la cognición de la persona influye en su percepción y acciones, y se modifican por los efectos de sus acciones y acumulación de las consecuencias observadas en los demás, y b) la creencia o grado de seguridad del individuo en sus capacidades, determina el empeño que el sujeto tendrá para conseguir sus objetivos y la facilidad o dificultad en conseguirlos como también determinará reacciones emocionales como la depresión o estrés que acompañan a la acción.

Modelo de Pines (1993-1996)

Los individuos que están altamente *motivados*, con grandes expectativas e identificados con su trabajo se desgastan profesionalmente al darle un *significado existencial* (labor humanitaria y/o de ayuda) y cuando no consiguen sus objetivos, se frustran, percibiendo que es imposible efectuar una contribución significativa a la vida; es así como desarrollan el síndrome de Burnout que es el resultado de un proceso de desilusión donde disminuye la capacidad de adaptación del sujeto, mientras que un trabajador que no se encuentra desde el inicio motivado experimentara estrés, depresión o fatiga pero no Síndrome de Burnout.

Modelo Explicativo de Cherniss (1993)

Señala que el Síndrome resulta del estrés entre las interacciones en el contexto laboral (carga de trabajo, estimulación, estilo de dirección y supervisión, aislamiento social), características individuales (demandas fuera del trabajo) y el cambio de actitudes (metas laborales, indiferencia emocional); un proceso entre el trabajador estresado y un entorno laboral estresante donde se va perdiendo el compromiso. Cherniss encuentra relación entre sentimientos de autoeficacia, motivación, compromiso y estrés; se basa en las propuestas de Bandura (1989) sobre autoeficacia percibida. Describe al burnout como un proceso que tiene tres fases: el estrés, que es un desequilibrio entre los recursos personales del trabajador y las demandas laborales; la fase de agotamiento que resulta del estrés donde el trabajador presenta tensión emocional y fatiga; la fase de afrontamiento que está relacionada con la actitud y conducta del trabajador revelándose un trato frío, cínico hacia los usuarios/clientes.

Modelos elaborados desde la Teoría del Intercambio Social

Los modelos proponen que el fenómeno del Burnout tiene su etiología básicamente en las percepciones de falta de igualdad o falta de ganancia que se suscitan en los profesionales en sus relaciones interpersonales. El trabajador percibe de forma continua que aporta más de lo que recibe a cambio de su implicancia personal y su esfuerzo y no es capaz de resolver de forma adecuada la situación produciéndole Síndrome de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredy (1993)

Hobfoll y Fredy señalan que el estrés surge cuando los individuos sienten que aquello que les *motiva* se ve frustrado o amenazado.

Los estresores laborales generan inseguridad cuando el trabajador duda en las capacidades y recursos para obtener los objetivos deseados, asimismo las relaciones interpersonales (supervisores, compañeros y personas del entorno laboral) pueden generar estrés.

Para prevenir el burnout hay varios factores que ayudaran como el afrontar de manera adecuada las situaciones, adquirir habilidades para cambiar la percepción negativa que se tiene sobre sus propias capacidades en relación al trabajo lo que permitirá un desempeño eficaz laboral, y el cambio de las cogniciones de los trabajadores.

Modelos elaborados desde la Teoría Organizacional

Los modelos de corte organizacional se especializan porque imprimen importancia a los estresores del contexto de la organización y en las estrategias de afrontamiento que se practican ante el Síndrome de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1999)

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)

Este modelo toma la concepción del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1981) en sus tres dimensiones Despersonalización, falta de Realización Personal y Cansancio Emocional donde se define al Burnout como un proceso en el cual los trabajadores disminuyen el compromiso inicial que tenían con su trabajo surgiendo el estrés laboral y la tensión.

El estrés se genera por *sobrecarga laboral y pobreza de rol* (poca estimulación en el trabajo) que lleva a actitudes de Despersonalización y finalmente al Cansancio Emocional.

El modelo propone que el síndrome no es exclusivo de los profesionales que trabajan en contacto directo con receptores sino también puede desarrollarse en todo tipo de profesiones (directivos o profesionales que no trabajan en servicios).

Causas y Consecuencias del Desgaste profesional

Causas del Desgaste profesional

Existen diversos autores como Maslach y Leiter (1997), citado por Díaz y Pignataro (2004) que señala las causas del burnout como una relación de discrepancia entre el individuo y su trabajo que se produce a través de seis elementos como sobrecarga de trabajo, falta de control expresada como "pérdida de autonomía para establecer prioridades en el trabajo y la toma

de decisiones acerca de los recursos”, recompensas insuficientes, colapso de la comunidad en el trabajo señalado como “fragmentación de las relaciones del personal que se traduce como falta de apoyo y proliferación de conflictos”, ausencia de equidad explicada como “creencia que la organización no actúa equitativamente, ni valora a cada persona “y conflicto de valores.

Gil-Monte y Peiró (1997) señalan que la sobrecarga de trabajo entendida como exceso de actividades a realizar en un periodo de tiempo (cuantitativa) y exceso de demandas en relación con los conocimientos, competencias y habilidades del trabajador, es un causal estresor significativo que en puntuaciones elevadas desencadenan el Síndrome de Burnout, especialmente en niveles altos de Cansancio Emocional

A su vez Peiró (2001) expone que los estresores que generan Burnout pueden ser el ambiente físico, las demandas y contenidos del trabajo, la sobrecarga en el desempeño de labores, las relaciones interpersonales, la exigencia para el manejo de las nuevas tecnologías, el clima organizacional, la vida personal y familiar del trabajador.

Causas del Desgaste profesional en docentes

Peiró (1992), refiere que existe una mayor incidencia del Síndrome de Burnout en individuos que prestan servicios asistenciales o sociales, deteriorando su calidad de vida laboral que repercute en la organización, productividad y calidad, entre otros.

Por otro lado, Lopez señala “La baja motivación de los estudiantes, el incremento de los conflictos del aula, la diversidad cultural, los cambios en la relación profesor-alumno, el desplazamiento de la responsabilidad educativa de los padres hacia el sistema educativo” (Lopez,2008, p.261).

Redo (2005) sostiene que la globalización hace necesario que el docente use nuevas tecnologías, internet, programas y plataformas que para muchos educadores los enfrenta a un terreno desconocido.

Moreno (2006, p.173) “Es común que el Síndrome de Burnout surja de una discrepancia entre los ideales individuales del docente que pretende trascender a través de dar una buena formación a sus alumnos y la realidad de la vida ocupacional diaria, que se preocupa más de la entrega de informes, avances programáticos, calificaciones, firmas de asistencia, etc., que de dar apoyo (emocional) a la labor sustantiva del docente”.

Consecuencias del desgaste profesional en docentes

Es complejo consensuar una definición concisa y universal de las causas del burnout sin embargo se puede intentar categorizar en: emocionales, cognitivos, psicosomáticos/conductuales y sociales. En el aspecto emocional se encuentra la ansiedad, irritación, abatimiento depresivo, inestabilidad emocional, culpa, tristeza, desgaste y carencia de energía para asumir nuevos proyectos; en el aspecto Cognitivo hay una disminución de la autoestima/autoconcepto, aumento de insatisfacción laboral, frustración, actitudes negativas al contexto laboral; en lo Psicosomático y conductual síntomas como dolor de cabeza, insomnio, cansancio excesivo, dolor de espalda y cuello, comportamiento violento. Asimismo, bajo rendimiento y calidad de los servicios prestados (Gil-Monte, 2005); en lo social se observa distanciamiento, frialdad en el trato con los compañeros, descalificación, humor irónico para arremeter contra los demás, conflictos interpersonales con predominio de hostilidad e insensibilidad hacia los demás.

En un inicio, las investigaciones sobre el síndrome de burnout o desgaste profesional se focalizaron en profesionales de la salud, personas que mantenían un trato directo con otros, sin embargo, posteriormente se amplió el estudio en docentes en donde se observó que el desarrollo del burnout aparecía como consecuencia de fuentes de estrés propias del

ámbito escolar y al no hacer uso de estrategias adaptativas de afrontamiento. Se contrastó que los profesores que desarrollan burnout, producen una serie de problemas psicológicos y somáticos que perjudican su desempeño profesional y que afecta la calidad de los aprendizajes y la relación con los estudiantes (Cornejo y Quiñonez, 2007). El síndrome en los profesores se manifiesta a través del agotamiento de los recursos propios emocionales que trae como consecuencia que el individuo adopte actitudes de distanciamiento frías y despersonalizadas en relación a los estudiantes.

Moriana y Herruzo (2004); Pines (1981), consideran que las principales consecuencias del síndrome de burnout en el profesor son a nivel personal, familiar y laboral; como también un incremento en el ausentismo en el trabajo que genera un bajo rendimiento laboral. En el ámbito personal las consecuencias señalan a la incapacidad para desconectarse del trabajo, el cansancio, dificultad para dormir, problemas de espalda, cuello, dolores de cabeza, falta de autorrealización, baja autoestima, distanciamiento, culpabilidad, sentimientos de incompetencia e inferioridad, actitudes negativas hacia si mismo, pérdidas de ideales entre otros. A nivel familiar las consecuencias del burnout se relacionan con el agotamiento físico y psicológico, tensión, cansancio; finalmente a nivel laboral las consecuencias se asocian a la insatisfacción e ineficacia laboral, y pérdida de motivación e interés entre otros.

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), definen al burnout como un proceso que ocasiona consecuencias negativas para la salud, presentando síntomas conductuales cuyo producto es un deficiente desempeño laboral con actitudes y comportamiento negativo. A la vez síntomas disfóricos, como fatiga emocional, conductual y depresión.

Moreno, Garrosa, Galvez, Gonzalez y Benevides (2002) argumentan que el burnout en el profesorado, constituye la fase final de un proceso continuo y que se identifica con signos como sentimiento de inadecuación para el trabajo, falta de recursos para afrontar el trabajo docente, sensación de

falta de formación necesaria, capacidad reducida para resolver problemas, falta de tiempo suficiente, etc. El burnout docente se caracteriza por un *agotamiento* de sus propios recursos emocionales, donde se observa *despersonalización* manifestado en actitudes negativas, distanciamiento hacia los alumnos y *falta de realización personal* donde existe una valoración negativa de su rol profesional e insatisfacción con su trabajo.

Sahili, considera tres aspectos fundamentales del síndrome: deterioro del compromiso con el trabajo donde el docente de manera progresiva siente que su labor es desagradable, el segundo aspecto es un desgaste de emociones referida a la extinción de sentimientos positivos y de seguridad sustituidos por sentimientos de ira, ansiedad y depresión; y finalmente un desgaste entre el individuo y su trabajo donde prima la desilusión. (El Sahili, 2012, p.24).

Asimismo, Ríos (2009) menciona que el burnout se manifiesta en factores psicosomáticos, conductuales, emocionales y en el ambiente laboral. El aspecto emocional está acompañado de distanciamiento afectivo, aburrimiento, actitud cínica, irritabilidad entre otros; el ambiente laboral existe un deterioro de la capacidad de trabajo y de la calidad de servicios que se brindan a los clientes como el aumento de comunicaciones deficientes e interacciones hostiles.

Gutiérrez (2012.p.2) "la presencia del síndrome puede disminuir la eficacia del trabajo y la motivación hacia el mismo, con lo que se afectan negativamente las relaciones con los estudiantes". Finalmente señala que el síndrome de burnout en docentes puede relacionarse a variables sociodemográficas como la edad, estado civil; variables laborales como falta de apoyo de los padres/compañeros/centro laboral, liderazgo inadecuado de los directivos, problemas de disciplina de los estudiantes, sobrecarga de trabajo, ambigüedad, carencia en la formación y desarrollo profesional y falta de autonomía en el trabajo. A su vez las variables personales como personalidad, conducta, etc. Este panorama produce al

docente una situación personal de agotamiento emocional que conduce al desarrollo del síndrome de burnout, un fenómeno cuyas consecuencias se asocian a estados de agresividad, aislamiento, fatiga, ansiedad problemas gastrointestinales, cardiacos y alteraciones psicopatológicas.

3.2.2 Desempeño laboral

Definición

De acuerdo a Chiavenato, el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones”, se es eficaz cuando se cumple con lo requerido. El grado de cumplimiento se relaciona con el rendimiento cuyo concepto es “capacidad de un individuo para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento” (Chiavenaro.2002, p.236)

Toro (2002) menciona que el desempeño laboral es el contexto del trabajo el cual está compuesto por reglas, indicaciones, requerimientos tecnológicos, económicos, sociales de la organización así también por estímulos y recursos, juicios de eficacia, condiciones demográficas y de personalidad del trabajador.

Robbins (2004) aporta un nuevo elemento, la meta, concebido como un parámetro en saber si la persona llevo a cumplir el objetivo propuesto, de esta manera si el desempeño es óptimo, los resultados del comportamiento laboral han sido satisfactorios con cada uno de los objetivos planteados. Este planteamiento es compartido por Matas (2006) citado por Rodríguez y Lechuga (2019) que señala que el desempeño esté ligado a la efectividad e indica una variedad de comportamientos dirigidos hacia una meta o resultado. Ello indica que al modificar algún comportamiento se transforma también el desempeño (conducta del trabajador).

Chiavenato (2007, p.237) expone “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones”. En la misma línea Dessler (2007) lo conceptualiza como el cumplimiento de todas las tareas que tienen los trabajadores de una organización o empresa, es decir que el desempeño se mide en relación a los resultados obtenidos de las funciones inherentes al cargo de cada trabajador.

De lo expuesto, existe coincidencia entre los autores al considerar el desempeño laboral como indicador de rendimiento de cada trabajador en su labor profesional considerando las funciones que cumple, las metas y objetivos que debe alcanzar y su potencial de desarrollo para contribuir a la efectividad de la organización.

Para efectos de estudio del trabajo de investigación se considera el desempeño desde el enfoque de Chiavenato que define al desempeño como necesario para una gestión eficaz y acorde a las necesidades de la organización.

Desempeño laboral en docentes

En el ámbito educativo, el docente concreta su desempeño en base a la evaluación de sus competencias, funciones y responsabilidades en el contexto escolar. Ello implica la planificación, programación de actividades, unidades y proyectos de aprendizaje, desarrollo de sesiones acordes al proyecto educativo de la institución; como también debe poseer el conocimiento, habilidades, actitud, técnicas metodológicas, compromiso y motivación entre otros.

Según la Fundación del siglo 22 (2019) “las competencias docentes son un conjunto de recursos, conocimiento, habilidades y actitudes que requieren los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrenta en su quehacer profesional”. Las principales competencias generales del docente son: Saber planificar: prepararse para enseñar;

Saber actuar: actividades de aula, Maximizar la enseñanza en colaboración y Saber ser docente: bienestar profesional. Las competencias permiten el óptimo desempeño de tareas, funciones como también el crecimiento profesional.

Partiendo que el desempeño del profesor permite medir el grado en que se es competente, es necesario implementar evaluaciones con base a la autopercepción del desarrollo de las competencias del profesor para encontrar los puntos fuertes y débiles en la formación docente. (Carrillo y Vilar,2012)

MINEDU (2013) señala al desempeño docente como “la actuación del profesor cuando favorece el aprendizaje de sus estudiantes de forma reflexiva, crítica y creativa, a través del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje” .

En Perú el MINEDU (Ministerio de Educación) dentro del Marco de Buen Desempeño Docente, define al desempeño como “actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Relacionado con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.”. (MINEDU, 2020, p.29)

Recogiendo los diversos planteamientos podemos definir al desempeño docente como la gestión que realiza el profesor en el contexto laboral y que para su eficacia debe ser acorde a las necesidades de la organización. En el ámbito educativo se evalúa el desempeño mediante las competencias docentes que se relacionan con la actuación (comportamiento observable), responsabilidad (funciones de la profesión) y los resultados (logros). La finalidad no solo concierne a una medición de logros cuantitativos sino a una auto reflexión profesional para proseguir la formación y desarrollo docente, aprendizajes de calidad, modernización en función a los

estudiantes, la sociedad, la cultura, el desarrollo con equidad que ayudaran a implementar nuevas políticas a nivel nacional “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia” (MINEDU, 2020)

Espinoza y Campuzano (2019) mencionan que las competencias en el ámbito de la educación están más cohesionadas con la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial. Tiene una visión multidisciplinar y un lenguaje cotidiano para señalar al talento humano en las organizaciones educativas, sociales, empresariales, vinculando de este modo a la educación con el aspecto social y económico.

Por lo expuesto, la presente investigación se cimienta en el enfoque de evaluación por competencias docentes que es una reflexión del docente sobre el sentido de su profesión, sus recursos, conocimientos, habilidades, actitudes, comportamiento, funciones, logros de aprendizajes esperados y ejecución de tareas asignadas. El desempeño docente se evaluará en base a los resultados que se obtengan en función de los estudiantes, comunidad educativa (compañeros, familias de los estudiantes) y sociedad.

Dimensiones del desempeño laboral

MINEDU (2020), El Marco del Buen Desempeño Docente, define 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños para evaluar el desempeño de los docentes. En el presente trabajo de investigación se considerarán los dominios y competencias como dimensiones e indicadores.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y

disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2020, p. 25).

Asimismo, detalla los siguientes indicadores (MINEDU, 2020):

Indicador 1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Indicador 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 (p.26).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MINEDU, 2020, p. 25).

Los indicadores que se detallan son: (MINEDU, 2020):

Indicador 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Indicador 4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Indicador 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales (p.27).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (MINEDU, 2020, p. 26)

Los indicadores que facilitan su evaluación serían:

Indicador 6. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Indicador 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados (MINEDU, 2020, p. 27).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (MINEDU, 2020, p. 26).

Los indicadores que la describen son (MINEDU, 2020):

Indicador 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Indicador 9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social (p.27).

Factores del desempeño laboral

Son las condiciones que se suscitan en el contexto laboral y que determinan la eficiencia del trabajador en el puesto de trabajo. En relación al desempleo laboral docente, los factores que evalúan el desempeño se relacionan con la capacidad de gestión de los directivos, mantenimiento de la calidad educativa y relaciones de solidaridad con la institución comunidad educativa.

Matas (2006) manifiesta que los factores del desempeño laboral se relacionan con el manejo racional de los recursos materiales y financieros; así como el factor humano que media en coordinar entre los niveles

estratégicos y operativos de las organizaciones. Presenta cinco factores del desempeño laboral: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad, capacidad de liderazgo e identidad laboral.

a) Conocimiento de trabajo:

Referido al ámbito donde el trabajador conoce las técnicas y procedimientos que conforman su trabajo; la capacidad de ejecutarlos de la mano con el conocimiento adquirido en el proceso. Según Koontz y Weirich (2007) señalan que el conocimiento de trabajo se determina por la competencia humana, la persona posee el conocimiento, información, conceptos, destrezas actitudes.

Ser competente significa tener la actitud de hacer uso del conocimiento que influye en una actuación competente del trabajador y de las actividades dentro de la organización.

b) Producción:

Algunos autores señalan que la producción debe ponderar entre la cantidad y calidad de trabajo para lograr un adecuado desempeño siendo la cantidad la medida en que se produce trabajo.

Según Koontz y Weirich (2007) la calidad laboral influye de manera positiva en la rentabilidad de las organizaciones/o empresas. Por ello alude que es imprescindible contar con individuos motivados y capacitados, con un actuar consistente, deseos de superación constante y con los recursos idóneos para ser competitivos.

Por otro lado, Chiavenato (2007) menciona que la calidad de trabajo está referida al esmero con la que el trabajador realiza su labor y donde la gestión de recursos humanos juega un rol eficaz en la productividad. La cantidad de trabajo que el empleado realiza en un tiempo determinado fija el nivel de compromiso y su capacidad de administración del tiempo.

c) Responsabilidad:

Según Koontz y Weirich (2007) es la manera como el trabajador se dedica y ejecuta el trabajo dentro de los tiempos estipulados para obtener los objetivos deseados.

Chiavenato (2007) considera que la responsabilidad es un proceso de trabajo social y personal con la finalidad de fomentarlo por las acciones en la organización. Lo explica como un colectivo donde los trabajadores y directivos interrelacionan de forma constante, analizando la problemática desde muchos ángulos.

d) Capacidad de liderazgo

Koontz y Weirich (2007) indican que el liderazgo es como una especie de arte, el tener la capacidad de influir en otras personas para que participen de manera voluntaria y entusiasta en referencia a los objetivos de metas grupales. Las personas que ejercen liderazgo en las organizaciones desarrollan capacidades y actitudes para fomentar el desarrollo de la institución en los plazos mediano y largo previsto. Bajo esta misma perspectiva esta Robbins y Coulter (2005) que define el liderazgo como un proceso donde un grupo se deja influenciar para orientarlo alcanzar los objetivos. Este planteamiento se basa en la teoría de las relaciones humanas donde existe jerarquía, poder, seguidores y líderes que encaminan al grupo hacia las metas.

Chiavenato (2007) menciona que el líder es una persona que induce a liberar la energía interior de otras personas, se distingue del resto y tiene la capacidad de tomar decisiones adecuadas para el grupo organización. Es un individuo que inspira a los demás a alcanzar una meta común. De aquí se desprende que el liderazgo implica a varios factores como el líder – dirige – y los subordinados – apoyan- que permiten el desarrollo de la posición de forma eficiente.

e) Identidad laboral

La identidad organizacional, según Koontz y Weirich (2007) se define como el grado o nivel en el cual el trabajador se siente identificado con las metas y objetivos trazados de la institución, organización, empresa y orienta su actuar al logro de estos, participando de manera eficiente y eficaz en sus actividades concernientes al trabajo.

Chiavenato (2007) manifiesta que la identidad laboral se suscita cuando el trabajador siente reciprocidad con los lineamientos laborales de la

institución u organización y se identifica en orientar la misión y visión de esta. El trabajador que siente que está identificado con la organización, se convierte en un colaborador proactivo, perseverante, integrado de manera voluntaria con los miembros, innovador y como consecuencia todo ello influye en el máximo desempeño. Este autor argumenta que los trabajadores cuentan con la información necesaria para conocer su nivel de desempeño y las organizaciones realizan ciertas actividades que genera recompensa, seguridad, remuneración, estatus al trabajador quien responde de manera recíproca con su trabajo y desempeño de sus tareas.

3.3 Identificación de las variables

Variable I - Desgaste profesional

“Estrés laboral que se da principalmente en las profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo” (Moreno,1991)

Variable D - Desempeño laboral

Es la actuación del profesor cuando “favorece el aprendizaje de sus estudiantes de forma reflexiva, crítica y creativa, a través del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje” (MINEDU, 2013, p.26).

Según el Ministerio de Educación define el desempeño como “actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Relacionado con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.”. (MINEDU, 2020, p.29)

IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de investigación

Según su tipo de investigación es aplicada, que de acuerdo con Sánchez, Reyes y Mejía (2018), “es un tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos”.

Según su nivel de investigación, corresponde al nivel explicativo el cual “tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Se analizan causas y efectos de la relación entre las variables” (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014)

Se define dentro de un enfoque cuantitativo, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la investigación tiene como características la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. Por otro lado, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011, p.69) una investigación de enfoque cuantitativo requiere recolección y análisis de datos para contestar las preguntas propias de la investigación y probar hipótesis que han sido planteadas previamente; además mide las variables e instrumentos de investigación por medio de la estadística descriptiva e inferencial, en lo que compete a la estadística y prueba de hipótesis, muestreo, etc.

4.2 Diseño de la Investigación

La investigación se sustenta en un diseño no experimental que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se fundamenta “en estudios que se realizan sin manipular deliberadamente variables”. Por otro lado, The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, (2009) lo define

como “observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”.

De lo expuesto hace referencia a la investigación no experimental aquella que se basa en la observación y análisis como a las características a investigar en su ambiente natural y el recojo de información espontanea.

4.3 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I Desgaste profesional	Desorganización	Supervisión Condiciones organizacionales
	Problemática Administrativa	Preocupaciones profesionales Falta de reconocimiento profesional
	Estrés y Burnout	Estrés de rol Burnout

VARIABLES	DIMENSIONES	- INDICADORES
V.D Desempeño laboral	Preparación para el aprendizaje	- Conoce y comprende las características de los estudiantes - Planifica la enseñanza
	Enseñanza para el aprendizaje	- Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y uso de recursos pedagógicos - Evalúa permanentemente los aprendizajes
	Participación en la gestión de la escuela	- Participa colaborativamente en la gestión de la escuela

- Estable relaciones de colaboración entre escuela familia y comunidad
- Desarrolla procesos de aprendizaje continuo

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

- Fortalece su identidad profesional.
 - Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso
-

4.4 Hipótesis general y específicas

Hipótesis General

El desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Hipótesis Especifica 1

El desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima,2021

Hipótesis Especifica 2

El desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Especifica 3

El desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Especifica 4

El desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Especifica 5

El desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

4.5 Población – Muestra

4.5.1 Población

La población de estudio está compuesta por 41 docentes de la I.E La casa de Cartón ubicada en el distrito de Chorrillos.

4.5.2 Muestra

La investigación no aplicará ninguna fórmula por la cantidad mínima de la población de estudio que son 41 docentes por lo que es considerada como **muestra censal** que según Ramírez (1997) es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población se señala como censal porque simultáneamente es universo, población y muestra.

4.6 Técnicas e Instrumentos: Validación y Confiabilidad

4.6.1 Técnica

Luego de haber obtenido el permiso correspondiente de la dirección de la Institución educativa alternativa La Casa de Cartón, se procederá a realizar las coordinaciones de las fechas para aplicar los instrumentos a los docentes, con el fin de proceder a utilizar la encuesta como técnica de recolección de datos, en razón que las dos variables serán medidas con instrumentos de tipo encuesta. Luego de la recolección de datos se utilizará el procesamiento de datos a través de SPSS versión 25.

Para la variable: Desgaste profesional se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento de medición el cuestionario con un total de 66 preguntas dirigidas a los docentes.

Para la variable: Desempeño laboral se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento de medición el cuestionario con un total de 32 preguntas a los docentes.

4.6.2 Instrumentos

Instrumento variable I

Nombre: Cuestionario de Burnout del Profesorado. Revisado CBP-R

Autor: Moreno, Garroza y Gonzales (2000)

Finalidad: Evaluar los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión docente; así como las posibles variables antecedentes o desencadenantes de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando en la explicación de estos procesos.

Descripción de la prueba:

El instrumento permite recoger información relativa a las fuentes de estrés que se generan en la organización y contexto laboral donde el profesor desempeña su labor, además de brindar una medida específica del burnout docente. El cuestionario se compone de tres factores que a su vez se dividen en escalas: Factor I (estrés y burnout), referido al estrés de rol laboral y por otro lado, a cuestiones relativas al proceso de burnout y de cada una de sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización); factor II (desorganización), que hace referencia a las condiciones en las que se realiza el trabajo, al estilo de dirección, y al apoyo recibido por parte de quien supervisa; y factor III (problemática administrativa), que se refiere a las preocupaciones profesionales y al reconocimiento profesional.

Es pertinente señalar que el CBP-R al evaluar antecedentes y elementos propios del síndrome, es con el objetivo de desarrollar programas y políticas de prevención e intervención adecuados (Moreno-Jiménez y Oliver, 1993)

Cuenta con 66 ítems utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos (desde 1=no me afecta, hasta 5=me afecta muchísimo, para los 11 primeros ítems; desde 1= totalmente en desacuerdo, hasta 5= totalmente de acuerdo, para los 55 ítems restantes). La clasificación de las puntuaciones va en varios niveles como: Bajo (1,00 – 2,00), Moderada (2,00 – 3,00), Alta (3,00 – 4,00) y Muy Alta (4,00 – 5,00).

Tabla 2: Estructura del CBPR

Escala	Ítems
Estrés de Rol	38,60,49,57,23,35,55,41,62,48,58,59(I),31
Agotamiento	47,27,51,42,43,54,16,17
<i>BURNOUT</i> Emocional	
Despersonalización	29,28,46,18
Falta de Realización	21(I),22(I),50(I),40(I),44,61,36(I)
Supervisión	24(I),52(I),39(I),26(I),56(I),32(I),30,63,13(I),15(I),37(I),25
Condiciones Organizacionales	12(I),45(I),14(I),20,34(I),53(I),65(I),66,19
Preocupaciones Profesionales	7,3,6,2,5,1,11,33,64
Falta de Reconocimiento Profesional	9,10,8,4

(I) = puntúa de forma inversa

Tabla de Moreno, Garrosa y Gonzales (2000)

Instrumento variable 2

Nombre: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

Autor: Mora Acuña Jenny

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario

Administración: Individual y colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa el nivel de desempeño auto percibido por los profesores de una institución educativa

Número de ítems: 32

Descripción:

Es un cuestionario que incluye 32 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Preparación para el aprendizaje: 8 ítems

Enseñanza para el aprendizaje: 8 ítems

Participación en la gestión de la escuela: 8 ítems

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad: 8 ítems

Cada ítem representa un valor en función a una escala tipo Likert de cinco alternativas:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Calificación:

La calificación es mediante sumatoria simple del valor asignado a cada ítem. Los ítems están dispuestos en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad.

4.6.3 Validación y confiabilidad

La Validación de contenido del instrumento Cuestionario de Burnout del Profesorado-Revisado CBP-R se realizó por medio de juicio de expertos. Para ello se recurrió a la experiencia de dos expertos en la materia los cuales determinaron la validación del instrumento de medición, adjuntando la matriz de operacionalización de la variable, definición conceptual de la variable y dimensiones, contenido del Instrumento de investigación y la ficha de validación con los aspectos a evaluar.

Tabla 3: Resumen informe validación por Juicio de expertos

Aspectos a evaluar	Experto 1	Experto 2
	Mg. La Rosa Ravelo, Ivan	Lic. Aliaga Elsa Meléndez
1.-Claridad	Cumple	Cumple
2.-Objetividad	Cumple	Cumple
3.-Conveniencia	Cumple	Cumple
4.-Organización	Cumple	Cumple
5.- Suficiencia	Cumple	Cumple
6.-Intencionalidad	Cumple	Cumple
7.-Constancia	Cumple	Cumple
8.-Coherencia	Cumple	Cumple
9.-Estructura	Cumple	Cumple
10.-Pertinencia	Cumple	Cumple

El informe de juicio de expertos concluye que el instrumento CBP-R, cumple con los aspectos de medición.

Confiabilidad

La fiabilidad es a través del Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna y es la primera aproximación a la validación del constructo de una escala. El valor mínimo aceptable es 0.70; y por debajo de este valor es considerado una consistencia interna de la escala baja. Celina y Campo (2005)

Se aplico el instrumento validado por juicio de expertos arrojando los siguientes resultados.

Tabla 4: Cuestionario 1: Desgaste profesional

Alfa de Cronbach	No de elementos
,971	66

Fuente SPSS v.25

Según el software estadístico SPSS se obtiene 0,971 que demuestra una confiabilidad altamente aceptable.

Tabla 5: *Cuestionario 2: Desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	No de elementos
,900	32

Fuente SPSS v.25

Se observa que la fiabilidad para la variable Desempeño laboral arroja un alfa de Cronbach de 0,900 que significa confiabilidad altamente aceptable.

Se concluye que ambos instrumentos están aptos para su aplicación por el grado de confiabilidad y validez.

4.7 Recolección de datos

Luego de las coordinaciones con el director de la institución educativa, se procedió a la aplicación de los 2 instrumentos de medición dirigido a los docentes que fue mediante el uso de formulario Google durante el mes de junio 2021.

4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos

Terminando la fase de recolección de datos, se procedió al vaciado de información mediante el programa Microsoft office Excel, a fin de generar la base de datos que luego fue analizada con el paquete estadístico IBM SPSS 25. Luego de haber recolectado la información se transfirió a la matriz de software estadístico para su respectivo análisis y resultados de la investigación. Las pruebas estadísticas que se utilizaron en este estudio fueron las que a continuación se detallan: tablas estadísticas y, a nivel inferencial, la prueba Rho de Spearman para el análisis de las variables y la relación entre variables y dimensiones.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 6: *Estadísticos descriptivos de las variables desgaste profesional y el desempeño laboral*

	n	Mínimo	Máximo	Desviación		
				Media	Estándar	Varianza
Desempeño Laboral	41	111	160	128,80	13,556	183,761
Desgaste Profesional	41	82	245	138,54	42,998	1848,80
Preparación para el aprendizaje	41	26	40	34,41	3,788	14,349
Enseñanza para el aprendizaje	41	32	40	36,02	2,679	7,174
Participación en la gestión de la escuela	41	16	40	25,34	6,825	46,580
Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad	41	28	40	33,02	3,236	10,474

Tabla 7: *Confiabilidad de variable Desgaste Profesional*

Alfa de Cronbach	No de elementos
,971	66

Fuente SPSS v.25

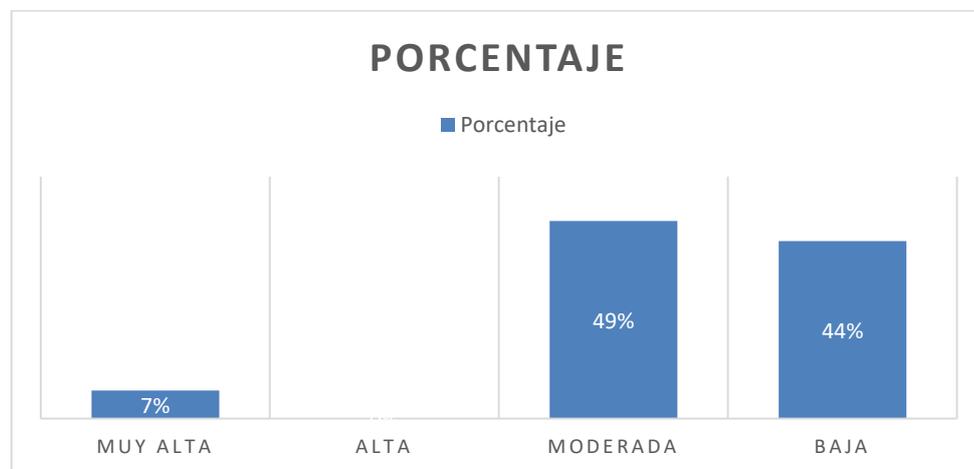
Tabla 8: *Confiabilidad de variable Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	No de elementos
,900	32

Fuente SPSS v.25

Tabla 9: *Variable Desgaste Profesional*

Resultados Generales			
Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	265 a 330	3	7%
Alta	199 a 264	0	0%
Moderada	133 a 198	20	49%
Baja	66 a 132	18	44%
Total		41	

Gráfico 1: *Variable Desgaste Profesional***Tabla 10:** *Variable Desempeño Laboral*

Resultados Generales			
Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	107 a 160	41	100%
Baja	53 a 106	0	0%
Media	1 a 52	0	0%
Total		41	

Gráfico 2: *Variable Desempeño Laboral*

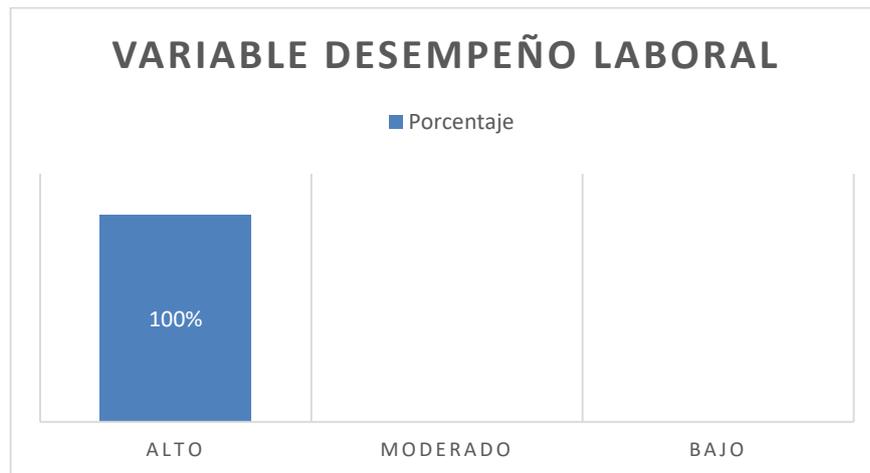


Tabla 11: *Dimensión Desorganización*

Dimensión Desorganización			
Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	85 a 105	0	0%
Alta	64 a 84	0	0%
Moderada	42 a 63	20	49%
Baja	21 a 41	21	51%
Total			41

Gráfico 3: *Dimensión Desorganización*

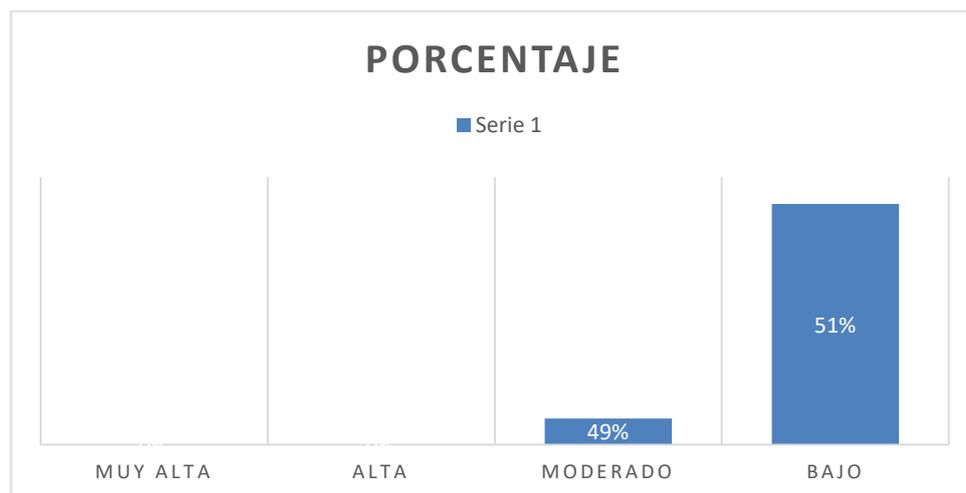


Tabla 12: *Dimensión Problemática Administrativa*

Resultados por dimensión

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	53 a 65	3	7%
Alta	40 a 52	9	22%
Moderada	26 al 39	5	12%
Baja	13 al 25	24	59%
Total			41

Gráfico 4: *Dimensión Problemática Administrativa*

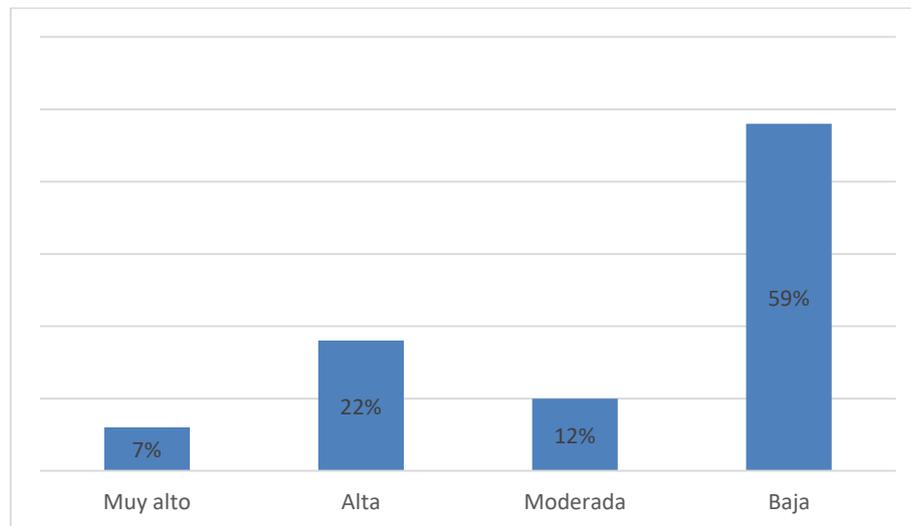


Tabla 13: *Dimensión Estrés y Burnout*

Resultados por dimensión			
Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Muy Alta	129 a 160	2	5%
Alta	97 al 128	0	0%
Moderada	64 al 96	21	51%
Baja	32 al 63	18	44%
Total			41

Gráfico 5: *Dimensión Estrés y Burnout*

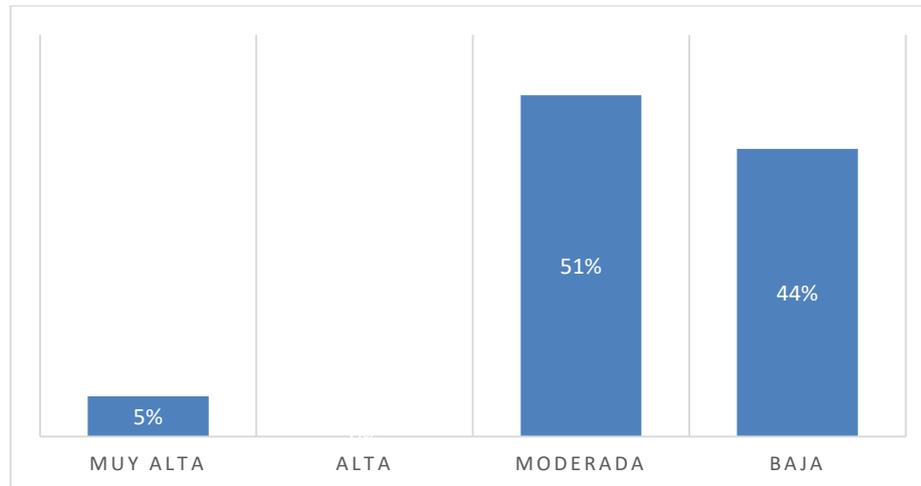


Tabla 14: *Preparación para el aprendizaje*

Resultados Generales			
Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	107 a 160	35	85%
Baja	53 a 106	6	15%
Media	1 a 52	0	0%
Total			41

Gráfico 6: *Preparación para el aprendizaje*

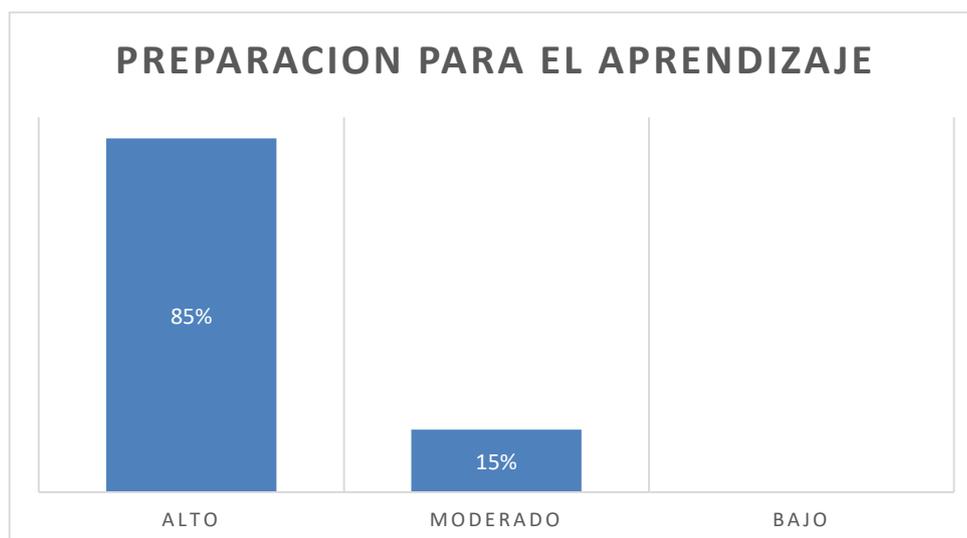


Tabla 15: *Enseñanza para el aprendizaje*

Resultados Generales

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	107 a 160	41	100%
Baja	53 a 106	0	0%
Media	1 a 52	0	0%
Total			41

Gráfico 7: Enseñanza para el aprendizaje

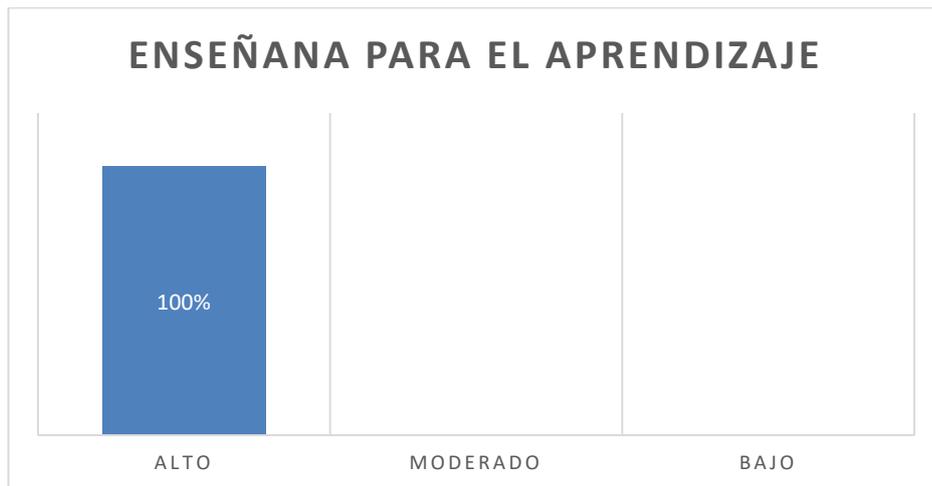


Tabla 16: Participación en la gestión de la escuela

Resultados Generales

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	107 a 160	9	22%
Baja	53 a 106	20	49%
Media	1 a 52	12	29%
Total			41

Gráfico 8: Participación en la gestión de la escuela

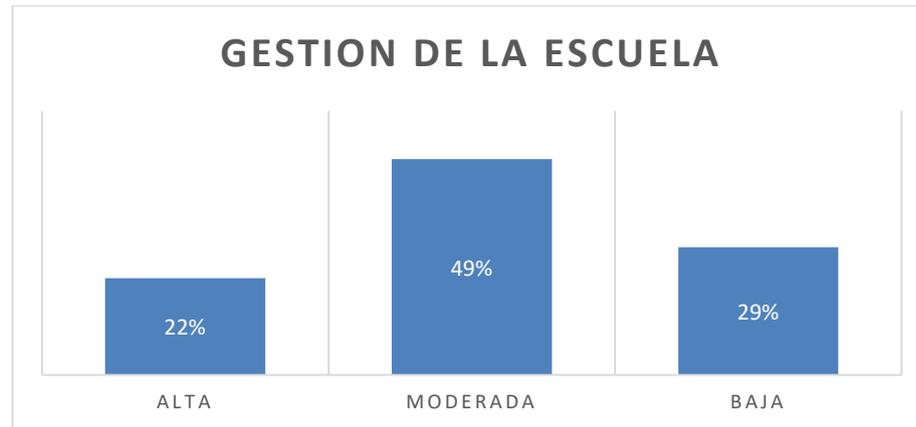


Tabla 17: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad*

Resultados Generales

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alta	107 a 160	32	78%
Baja	53 a 106	9	22%
Media	1 a 52	0	0%
Total			41

Gráfico 9: *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad*

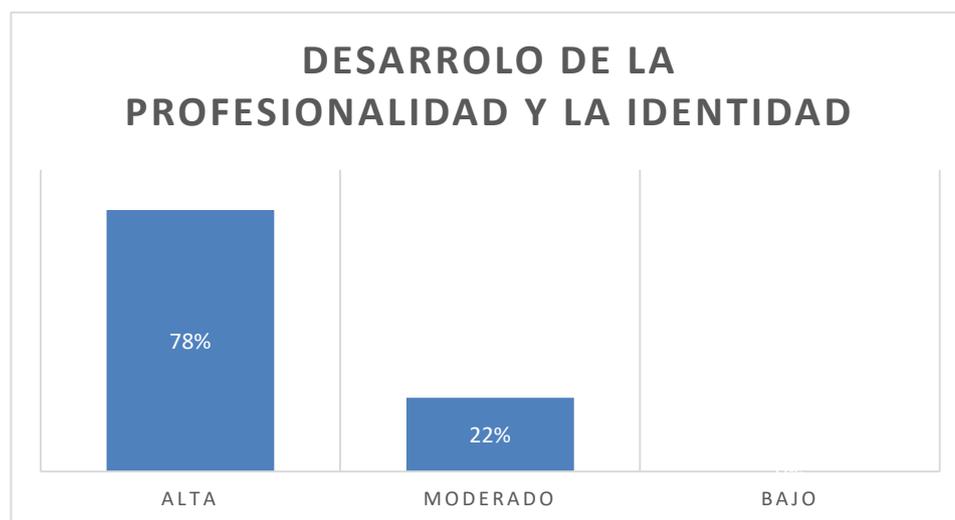


Tabla 18: Tabla cruzada Influye el Desgaste Profesional en el Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral												
		11 1	11 4	11 6	12 2	12 4	12 8	13 0	13 2	13 5	14 2	14 5	16 0	
Desgaste	82	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Profesion	85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
al	99	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	10	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	4													
	11	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	1													
	12	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	0													
	13	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	9													
	14	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	1													
	15	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	1													
	16	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	4													
	16	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	6													
	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	9													
	17	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	2													
	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
	5													
Total		3	6	3	3	3	2	6	3	3	3	3	3	4
														1

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	451,000 ^a	143	,000
Razón de verosimilitud	199,413	143	,001
Asociación lineal por lineal	3,335	1	,068
n de casos válidos	41		

Tabla 19: Tabla Cruzada Influye el Desgaste Profesional en la Preparación para el Aprendizaje

		Preparación para el aprendizaje								Total
		26	29	32	33	35	36	38	40	
Desgaste	82	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Profesional	85	0	0	0	0	0	0	0	3	3
	99	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	104	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	111	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	120	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	139	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	141	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	151	0	0	0	0	0	3	0	0	3
	164	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	166	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	169	0	0	0	0	0	3	0	0	3
	172	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	245	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total		3	3	2	9	9	6	3	6	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	287,000 ^a	91	,000
Razón de verosimilitud	159,863	91	,000
Asociación lineal por lineal	,162	1	,687
n de casos válidos	41		

Tabla 20: Tabla Cruzada Influye el Desgaste Profesional en la enseñanza para el aprendizaje

		Enseñanza para el Aprendizaje						Total
		32	35	36	38	39	40	
Desgaste	82	0	3	0	0	0	0	3
Profesional	85	0	0	0	0	0	3	3
	99	0	0	3	0	0	0	3
	104	3	0	0	0	0	0	3
	111	3	0	0	0	0	0	3

120	0	3	0	0	0	0	3
139	0	3	0	0	0	0	3
141	0	0	0	3	0	0	3
151	0	0	0	3	0	0	3
164	2	0	0	0	0	0	2
166	0	0	3	0	0	0	3
169	0	0	0	0	3	0	3
172	0	3	0	0	0	0	3
245	0	0	0	0	0	3	3
Total	8	12	6	6	3	6	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	205,000 ^a	65	,000
Razón de verosimilitud	140,509	65	,000
Asociación lineal por lineal	5,215	1	,022
n de casos válidos	41		

Tabla 21: Tabla cruzada Influye el Desgaste Profesional en la Participación en la Gestión de la Escuela

		Participación en la Gestión de la Escuela										Total	
		16	18	20	21	25	26	27	29	32	34		40
Desgaste Profesional	82	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	85	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	99	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	104	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	111	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
	120	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	139	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	141	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	151	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	164	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
	166	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	169	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	172	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	245	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total		3	6	3	6	3	3	3	5	3	3	3	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	410,000 ^a	130	,000
Razón de verosimilitud	192,683	130	,000
Asociación lineal por lineal	2,749	1	,097
n de casos válidos	41		

Tabla 22: Influye el Desgaste Profesional en el Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad

		Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad										Total
		28	29	30	31	32	33	35	36	37	40	
Desgaste	82	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Profesional	85	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	99	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	104	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	111	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	120	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	139	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	141	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	151	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	164	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
	166	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	169	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
	172	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	245	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total		3	3	3	6	3	9	5	3	3	3	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	369,000 ^a	117	,000
Razón de verosimilitud	181,226	117	,000
Asociación lineal por lineal	3,208	1	,073
N de casos válidos	41		

Tabla 23: *Tabla cruzada Desempeño Laboral es influenciado por el Estrés y Burnout*

		Estrés Y Burnout											Total	
		20	22	23	25	26	33	35	39	40	41	42		75
DESEMPEÑO	111	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
LABORAL	114	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	6
	116	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
	122	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	124	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	128	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
	130	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	6
	132	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	135	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	142	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	145	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	160	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total		3	3	3	3	3	6	3	3	5	3	3	3	41

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	379,250 ^a	121	,000
Razón de verosimilitud	184,365	121	,000
Asociación lineal por lineal	4,622	1	,032
n de casos válidos	41		

5.2 Interpretación de Resultados

Luego de los resultados obtenidos se procede a interpretar los datos expresados en la estadística descriptiva de la investigación.

1. En la tabla No 6, podemos observar los valores mínimo y máximo, la media aritmética, la desviación estándar y varianza de los puntajes de las variables, como también de las dimensiones.
2. En la tabla No 7, se observa que la variable Desgaste Profesional obtiene una confiabilidad alta del ,971.
3. En la tabla No 8, se observa que la variable Desempeño laboral obtiene una confiabilidad alta del ,900.
4. En la tabla No 9 y gráfico No 1, se observa que el 49% de docentes tiene un desgaste profesional moderado, un 44% presenta un desgaste profesional bajo y un 7% un desgaste profesional muy alto.
5. En la tabla No 10 y gráfico No 2, se puede observar que el desempeño laboral en un 100% de nivel alto.
6. En la tabla No 11 y gráfico No 3, se puede observar que la desorganización en un 51% es baja mientras que en un 49% es moderada.
7. En la tabla No 12 y gráfico No 4, se observa que la Problemática Administrativa es baja en un 59%, es alta en un 22%, moderada en un 12% y muy alta en un 7%
8. En la tabla No 13 y gráfico No 5, se puede observar que el Estrés y Burnout es moderado en un 51%, es bajo en un 44% y es muy alto en un 5%.
9. En la tabla No 14 y gráfico No 6, se observa que la Preparación para el aprendizaje tiene un 85% alto y un 15% bajo.
10. En la tabla No 15 y gráfico No 7, se puede observar que la Enseñanza para el aprendizaje tiene un 100% de nivel alto.
11. En la tabla No 16 y gráfico No 8, se observa que la Participación en la gestión de la escuela tiene un nivel bajo en un 49%, un nivel medio en un 29% y un 22% en un nivel alto.
12. En la tabla No 17 y gráfico No 9, se observa que el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad es alto en un 78% y bajo en un 22%

Prueba de Hipótesis General

13. En la tabla No 18 podemos observar que el valor del estadístico Chi cuadrado de Pearson para las variables Desgaste Profesional y Desempeño Laboral es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se puede afirmar que existe asociación entre las variables.

Hipótesis Nula (H0):

El desgaste profesional no influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

El desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Alterna 1

14. En la tabla 19 podemos observar que el valor del estadístico Chi cuadrado para las variables Desgaste Profesional y Preparación para el Aprendizaje es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se puede afirmar que existe asociación entre las variables.

Hipótesis Nula (H0):

El desgaste profesional no influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Alterna (H1):

El desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Alterna 2

15. En la tabla 20 podemos observar que el valor del estadístico Chi cuadrado para las variables Desgaste Profesional y Enseñanza para el Aprendizaje es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se puede afirmar que existe asociación entre las variables.

Hipótesis Nula (H0):

El desgaste profesional no influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Alterna (H1):

El desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Criterio: Regla de decisión

P valor > 0,05: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor < 0,05: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Alterna 3

16. En la tabla 21 podemos observar que el valor del estadístico Chi cuadrado para las variables Desgaste Profesional y Participación en la gestión de la Escuela es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se puede afirmar que existe asociación entre las variables.

Hipótesis Nula (H0):

El desgaste profesional no influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Alterna (H1):

El desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Alterna 4

17. En la tabla 22 podemos observar que el valor del estadístico Chi cuadrado para las variables Desgaste Profesional y Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, se puede afirmar que existe asociación entre las variables.

Hipótesis Nula (H0):

El desgaste profesional no influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

El desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Alterna 5

En la tabla 23 podemos observar que el valor del estadístico Chi-cuadrado para las variables Desempeño Laboral y Estrés y Burnout el valor del Chi cuadrado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, podemos afirmar que el

desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout existiendo asociación entre ambas variables.

Hipótesis Nula (H0):

El desempeño Laboral no es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Hipótesis Alterna (H1):

El desempeño Laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Criterio: Regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados

Luego de procesar la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, se obtuvieron los valores de ,900 y ,971 lo que significa que las variables desgaste profesional y desempeño laboral, tienen una fiabilidad altamente aceptable.

De igual manera de las siete dimensiones procesadas, se observa que las dimensiones de la variable Desgaste profesional tienen en su mayoría niveles bajos (hasta 59%) y moderados; mientras que las dimensiones de la variable Desempeño laboral mantienen en su mayoría niveles altos, siendo la dimensión Enseñanza para el aprendizaje la cual alcanza el 100% de nivel alto.

Finalmente, de las seis hipótesis procesadas se observa que presentan un P valor $< 0,05$ lo que significa que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, que representa que el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en los docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

6.2 Comparación resultados con antecedentes

De acuerdo al objetivo general de la presente investigación que fue Determinar si el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se determinó que de acuerdo al valor de la prueba Chi cuadrado es significativo ($p>0.05$). Por lo tanto, podemos decir que el desgaste profesional influye en el desempeño laboral de estos docentes, lo que se asemeja a lo encontrado por Mogollón y Rojas (2019) que en su estudio sobre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de tres instituciones públicas en Caylloma, Arequipa, encontraron que existía relación negativa o inversa entre ambas variables, si se incrementa (nivel alto) un factor del Síndrome de Burnout, el desempeño tendrá un nivel bajo, así mismo se observó predominio de la dimensión Agotamiento Emocional. Y que los resultados de la presente investigación no se podrían asemejar a los de Pariona y Maldonado (2019), que investigaron el Estrés laboral y el Rendimiento académico concluyendo que el agotamiento emocional no influye significativamente en el rendimiento académico. Para Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), el burnout es un proceso que ocasiona consecuencias negativas para la salud, presentando síntomas conductuales cuyo producto es un deficiente desempeño laboral con actitudes y comportamiento negativo. A la vez síntomas disfóricos, como fatiga emocional, conductual y depresión, según el Ministerio de Educación (2020) el desempeño laboral son las “actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Relacionado con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.”. Por ello, es interesante analizar los resultados obtenidos en esta investigación, ya que se encontró que el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en los docentes de esta institución.

Sobre el Objetivo específico 1 que estuvo orientado a determinar si el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en

Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021 los resultados muestran que el valor de la prueba Chi cuadrado es significativo ($p < 0.05$). Por lo que el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en estos docentes. Lo que se asemeja con lo encontrado por Torres (2018) en su investigación sobre la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente, concluyendo que existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de agotamiento emocional: despersonalización, falta de realización personal, deficiencia en el desempeño docente. Concluyendo que el síndrome de burnout afecta el desempeño de los docentes. Según MINEDU (2020) la Preparación para el aprendizaje comprende la planificación de todo trabajo pedagógico que se realiza siguiendo las pautas de la elaboración del programa curricular que comprende unidades didácticas como también sesiones de aprendizaje. Esto incluye el tener cuenta las principales características culturales, sociales y cognitivas de los estudiantes, así como el manejo de los contenidos pedagógicos, selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje evaluados a través de los indicadores : Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y Planifica la enseñanza de forma coherente entre el aprendizajes objetivo, el proceso pedagógico, los recursos disponibles, así como la evaluación permanente.

En cuanto al Objetivo 2 dirigido a determinar si el desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, observar que según el Chi cuadrado para las variables Desgaste Profesional y Enseñanza para el Aprendizaje es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, podemos decir hay influencia entre las variables. Lo que se asemeja con Avendaño (2017) que investigo el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de una Institución de Educación Superior Universitaria. Concluyendo que el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral en los docentes, donde el 94.4% de la muestra presenta nivel alto en el síndrome de burnout. Asimismo, se encuentran niveles altos en agotamiento emocional (84.9%),

despersonalización (93.7%) y 73.8 en falta de realización personal. En cuanto al desempeño laboral el 77.0% en un tercio superior, 22.2 % tercio medio y 0.8% tercio inferior. Según MINEDU (2020), La enseñanza para el aprendizaje comprende el proceso de enseñanza con un enfoque de valoración de la inclusión y la diversidad, con la mediación pedagógica del docente para crear un clima propicio al aprendizaje, manejo de los contenidos, así como la motivación permanente de sus estudiantes, empleando estrategias metodológicas, así como de evaluación y el empleo de recursos didácticos adecuados, que ayuden a identificación el logro y los procesos de aprendizaje. Sus indicadores son: El clima propicio para el aprendizaje, La conducción del proceso de enseñanza con manejo de los contenidos disciplinares y la evalúa permanentemente del aprendizaje según los objetivos de la institucionales.

En referencia al Objetivo específico 3 Determinar si el desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, Encontramos en los resultados que el valor de Chi cuadrado para las variables Desgaste Profesional y Participación en la gestión de la Escuela es significativo ($p < 0.05$). Existiendo influencia entre el desgaste profesional y la participación en la gestión en la escuela. Lo que se asemeja con lo encontrado por Consuelo (2018) en su tesis sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial de un Hospital de Lima, cuyos resultado demuestran que el síndrome de burnout en sus dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se relacionan con el desempeño laboral con una correlación de Spearman débil e inversa mientras que en la dimensión de realización personal la correlación es moderada y directa, por lo tanto se concluyendo que el síndrome de burnout tiene relación con el desempeño laboral. Para MINEDU (2020) La Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad está referida a la participación en la gestión institucional con una perspectiva democrática orientada al aprendizaje, manteniendo comunicación efectiva entre los diversos actores de la institución, participando en la elaboración, ejecución y evaluación del

Proyecto Educativo Institucional, y manteniendo un clima institucional favorable, de valoración y respeto a la familia educativa y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. Sus indicadores están referidos a la participa activa, las relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad entre el personal administrativo, docente, padres de familia estudiantes de la institución

Así mismo, sobre el objetivo específico 4 que busco determinar si el desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, en los resultados se observa que el valor de Chi cuadrada para las variables Desgaste Profesional y Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad es significativo ($p < 0.05$). Existiendo influencia entre el desgaste profesional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes de esta institución. Lo que se asemeja a lo encontrado por Erasmo (2019) en su estudio sobre el síndrome de burnout y el desempeño académico quien concluye que en la dimensión agotamiento emocional, el 66.67% indican un nivel bajo; 31.66 % de docentes presentan un nivel medio y el 1.67% un nivel alto, que indican que los profesores no están emocionalmente agotados. En cuanto al desempeño docente un 47.86% de nivel alto en relación a un 68.33% un nivel bajo del síndrome de burnout concluyendo que, a mayor nivel de síndrome de burnout alto, el desempeño es bajo es decir inversamente proporcional. Para MINEDU(2020) El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es el proceso y las prácticas orientadas a la formación y desarrollo profesional de los docentes con reflexión su práctica pedagógica y del entorno institucional, Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. Sus indicadores son la reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje y el ejerció profesional desde una ética de respeto de los derechos fundamentales con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función docente.

Por último, sobre el objetivo específico 5 que busco determinar si el desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, en los resultados se observa que el valor de la prueba del Chi cuadrado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, podemos afirmar que el desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout existiendo asociación entre ambas variables.

Los resultados de la investigación permiten reflexionar sobre la influencia que ejerce el desgaste profesional en el desempeño laboral de los Docentes de los diferentes niveles educativos de la Institución Educativa La Casa de Cartón de Lima, 2021, lo que permitió generalizar estos resultados en esta muestra, los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de los instrumentos que tienen validez y confiabilidad adecuadas lo que lleva a facilitar un adecuado nivel metodológico, siendo dichos resultados reflejo de su forma peculiar de percibir el desgaste profesional y el desempeño laboral como interpretación de su realidad. Es interesante indicar que estos resultados se asocian entre el desgaste profesional y el desempeño laboral habiendo influencia entre ambas variables.

Las limitaciones más resaltantes que aparecieron en la investigación fueron la necesidad de la evaluación virtualizada, debido al estado de emergencia sanitaria a nivel mundial por el COVID 19 y que limitó el acceso presencial a estos docentes, limitando la observación directa de los evaluados. A nivel de externo, la validez de esta investigación nos permite proponer que estos resultados se podrían ampliar a los docentes de otros distritos de Lima y de forma paralela a región y más amplia del país, en base a que existen diferencias idiosincráticas y socioculturales en la expresión de sus componentes emocionales y profesionales. Los resultados de esta investigación son de beneficio para la psicología educativa ya que se desarrolla en el contexto de una institución educativa, ya que muestra que existe influencia entre el desgaste profesional y el desempeño laboral que

contribuirá a entender la conducta intervenir en la misma para un mejor manejo emocional y desarrollo profesional de los mismos.

CONCLUSIONES

PRIMERO

Se determinó que el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se halló un valor estadístico Chi cuadrado 000 es significativo ($p < 0.05$) aceptando la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Concluyendo con un valor de ,068 que existe influencia del desgaste profesional en el desempeño laboral en docentes de la institución educativa La Casa de Cartón – Lima 2021.

SEGUNDO

Se determinó que el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se estableció un valor estadístico Chi cuadrado 000 es significativo ($p < 0.05$), se aceptó la hipótesis alterna concluyendo con un valor de ,687 que existe influencia del desgaste profesional en la preparación para el aprendizaje en Docentes de la institución educativa La Casa de Cartón – Lima 2021.

TERCERO

Se determinó que el desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se halló un valor estadístico Chi cuadrado 000 es significativo ($p < 0.05$), se aceptó la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula. Concluyendo con un valor de ,022 que existe influencia del desgaste profesional en la enseñanza para el aprendizaje en docentes de la institución educativa La Casa de Cartón – Lima 2021.

CUARTO

Se determinó que el desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se estableció un valor estadístico Chi cuadrado 000 es significativo ($p < 0.05$), se aceptó la hipótesis alterna concluyendo con un valor de ,097

que existe influencia del desgaste profesional en la participación en la gestión de la escuela en docentes de la institución educativa La Casa de Cartón – Lima 2021.

QUINTO

Se determinó que el desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se halló un valor estadístico Chi cuadrado 000 es significativo ($p < 0.05$), aceptando la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Concluyendo con un valor de ,073 que existe influencia del desgaste profesional en el desempeño laboral en docentes de la institución educativa La Casa de Cartón – Lima 2021.

SEXTO

Se determinó que el desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021, se halló un valor estadístico Chi cuadrado .000 es significativo ($p < 0.05$). aceptando la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. Concluyendo con un valor .032 que el desempeño profesional es influenciado por el estrés y Burnout en docentes de la Institución educativa La Casa de Cartón- Lima 2021.

RECOMENDACIONES

PRIMERO

Proseguir realizando investigaciones sobre la influencia del desgaste profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa La casa de Cartón del distrito de Chorrillos, con una muestra mayor, que permita ampliar el conocimiento sobre la influencia que ejercen las variables entre sí.

SEGUNDO

Reconociendo que existe influencia entre ambas variables, se podrá difundir los resultados de la investigación para sensibilizar a los docentes sobre la necesidad trabajar sobre los aspectos emocionales y profesionales que produce el estar expuestos al estrés del trabajo educativo y promover técnicas de manejo emocional y mejor desempeño laboral para el bienestar de la comunidad educativa.

TERCERO

Generar información pertinente sobre el desgaste profesional y el desempeño que facilite la identificación de las características del desgaste profesional, así como los indicadores del desempeño laboral de los docentes, lo que permita mejorar el desempeño docente y adaptarse a la nueva normalidad.

CUARTO

Permanecer investigando sobre las características del desgaste emocional y cómo influye en el desempeño laboral de los docentes de esta institución para conocer como estas variables se influyen mutuamente y por modificar o desarrollan su manifestación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Apaza, A. (2019). *El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la facultad de educación, comunicación y humanidades – UNJBG*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio institucional de la Universidad Horge Basadre Grohmann. http://www.tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3773/71_2019_apaza_canqui_ae_espg_doctorado_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1517/TM%20CE-Du%203120%20A1%20-%20Avenda%c3%b1o%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco Mundial (14 de julio de 2020). *El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/07/14/productivity-growth-threatened-by-covid-19-disruptions>
- Burke, R. y Greenglass, E. (1994). Towards an understanding of work satisfactions and emotional well-being of school based educators. *Stress Medicine*, 10, 177-184
- Capilla, R. (2000). El síndrome de burnout o de desgaste profesional. *JANO*, 58(1334), 56-58.
- Carrillo, C. y Vilar, M. (2012). Las competencias profesionales del profesorado de

música opiniones de una muestra de docentes. *Cultura y Educación*, 24(3), 319-335.

Castillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *SciELO*, 17(2).

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004

Castro, E. (2017). *El síndrome del desgaste profesional en el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato.

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26912/1/12%20GTH.pdf>

Celina y Campo (2005). Aproximación al uso del coeficiente alf de Cronbach.

Revista Colombiana de Psiquiatría, 34(4).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009

Comisión Económica para América y el Caribe (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. https://fundacionsantillana.com/wp-content/uploads/2020/09/informe_covid_CEPAL_UNESCO.pdf

Consuelo, C. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cornejo, R. y Quiñonez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 75-80.

Chiavenato, I. (2002). *Administración. 3ra edición*. MC Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. MC Graw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a edición. Prentice Hall.

Díaz, A., y Pignataro, R. (2004). *Diagnóstico de los niveles de desgaste profesional (BURNOUT) en una muestra de profesores de la UCAB*. Caracas. UCAB.

Dios, I., Calmaestra, J., Rodríguez, A. (2018). Validación de la escala de competencias docentes organizacionales y didácticas para educadores. *RMIE*, 23(76), 281-302. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v23n76/1405-6666-rmie-23-76-281.pdf>

Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping profession*. Human Sciences Press.

Edu 22. (s.f). *¿Que son las competencias docentes?*

<http://edu.siglo22.net/formacion-cd/22-formacion/formacion/17-que-ccdd>

El-Sahili, L. (2015). *Burnout Consecuencias y soluciones*. Manuel Moderno.

https://books.google.com.pe/books?id=zrqsCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=burnout+y...docencia&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=burnout%20y...docencia&f=false

Espinoza, E. y Campuzano, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *SciELO*, 15(67)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250

Espinosa, J., Morán, F. y Granados J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto

en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 670-679. <file:///C:/Users/CLAUDIA/Downloads/2395-12859-2-PB.pdf>

Esteras, J., Chorot, P., Sandín, B. *El síndrome de burnout en los docente*. Piramide. <https://es.calameo.com/read/002443081bc0cc86016e0>

Forbes (28 de mayo de 2019). *OMS clasifica el burnout como una enfermedad*. Forbes Staff. <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>

Galvez, L. (2019). Desgaste profesional (burnout) en los docentes de la Unidad Educativa Colegio Loyola Gumilla. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/35616.pdf>

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de la Psicología*, 2(15), 261-267.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Piramide.

Gil-Monte, P., Carretero, N., Desamparados, M. y Núñez, E.M. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 107-123. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039007.pdf>

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Síntesis.

Golembiewski, R., Munzenrider, R., y Carter, M. (1983). Phases of progressive

burnout and their work site covariants. Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.

Grau, A., Suñer, R. Y García, M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *SciELO*, 19 (6) https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000600007

Grau, A., (2007). Como prevenir el burnout: diferentes definiciones e interpretaciones. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (43), 44-48. <https://dugj-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/3013/GrauGPRL2007.pdf?sequence=1>

Guamán, C. (2011). *El síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación media superior.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguas Calientes]. <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/1001/357250.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, B. y Flores, R. (2012). *El desgaste profesional (Burnout) en académicos y su relación con variables sociodemográficas y psicosociales en un centro universitario 69 regional de Guadalajara.* <http://factorespsicosociales.com/primercongreso/pdfs/Trabajos/Sesion9/Trabajo32.pdf>

Herrera, L., y Hurtado, L. (2020). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de secundaria de cuatro instituciones públicas en Bucaramanga y su área metropolitana.* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. file:///D:/DOCUMENTOS/Autonoma/TESIS%20DESGASTE%20PROFESIONAL/2020_Tesis_Laura_Daniela_Herrera_Sandoval.pdf

Herrera, M. (2020). *Estrés y su influencia en el rendimiento laboral de un docente que hace teletrabajo.* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica de

Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8969/E-UTB-FCJSE-PSCLIN-000367.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México. McGraw Hill Educación

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6.ª ed. McGraw Hill. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Panorama de la Economía Peruana 1950-2020*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1799/libro.pdf

International Bank for Reconstruction and Development (2020) *Global Productivity*. :Alistair Dieppe. [file:///C:/Users/CLAUDIA/Downloads/9781464816086%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CLAUDIA/Downloads/9781464816086%20(1).pdf)

Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C. y Vergara, E. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *Summa Psicológica*, 11(2), 115-134. <file:///C:/Users/CLAUDIA/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutEnUnaMuestraDeProfesorasDeEnsen-4953994.pdf>

Kulakova, O. (2016). “*Nos sentimos mal, pero estamos bien: medición vs vivencia del Desgaste profesional (burnout) desde el modelo cultural nicaraguense*.” [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Madrid. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/676940/kulakova_olga.pdf?sequence=1

Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns: A study of a

multidisciplinary mental health team. *Group and Organization Studies*, 13(1). 111-128.

López, J., Santiago, M., Godás, A., Castro, C., Villardefrancos, E. Y Ponte, D. (2008). An integrative approach tu burnout in secondary school teachers: Examining the role of student disruptive behaviour and disciplinary issues. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 8(29), 259-270.

Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Dialnet. Recuperado el año 2010
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>

Martinez, J., Berthel, Y., y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo. *Salud Uninorte*, 33(2), 118-128.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1818/S%c3%adndrome%20de%20Burnout%20en%20profesores%20y%20su%20relaci%3%b3n%20con%20el%20aprendizaje%20de%20los%20estudiantes%20de%20b%3%a1sica%20primaria%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marqués, A., Lima, M. y López, A, (2005). Fuentes de estrés, burnout, y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21,125-143.

Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout. How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About it*. Jossey-Bass Inc.

Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. Pearson Editores.

MINEDU (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

MINEDU (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Mingote, J.C (1998). Síndrome Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional. *Formación médica continuada*, 5(8), 493-508. <https://www.fmc.es/es-vol-5-num-8-sumario-X1134207298X03302-portada>
- Mogollon, J., Y Rojas, A. (2019). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en docentes de I.E Nacionales del distrito de Caylloma*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional De San Agustín]. Repositorio institucional de la Universidad San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10591/PSmoyajr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B., Garosa, E., y González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171. <https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/63238.pdf>
- Moreno, B., Garosa, E., y González, J. (2001). Evaluación específica de los procesos de burnout: Burnout de profesorado y de enfermería. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional*, 20(1), 36-54. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/44/44>
- Moreno, B., Garrosa, E. y Galvez, M. *A Avaliacao do Burnout em professores. Comparacao de instrumentos:CBP-R e MBI-ED*
- Moreno, M., Aranda, C., Aldrete, M., Flores, E. y Pozo, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario deficiencias de la salud. *Investigación en Salud*, 7(3), 173-177
- Moriana, E. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of clinical and health psychology*, 4, 597-621. <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/20924/moriana4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lara, V. (2013). *Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica*

de profesionales sanitarios con síndrome de burnout. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/21683/1/T34525.pdf>

Ojeda, G. (2016). *Modelo causal social cognitivo de Burnout en Profesionales de la Salud en Lima Metropolitana.* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la Universidad San Marcos..

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4930/Ojeda_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olaya, C. (2015). *El síndrome de burnout de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de usme.* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio de la Universidad Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20O%20SINDROME%20DE%20AGOTAMIENTO%20PROFESIONAL%20EN%20DOCENTES%20DISTRITALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra.Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59-63.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

Organización de las Naciones Unidas (2019). *Profesores Empoderar a los docentes y proteger su estatus.*

<https://globaleducationcoalition.unesco.org/home/flagships/teachers>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo.Un reto*

colectivo: SafeDay. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Productividad laboral .*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501594.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

Pines, A. y Aronson, E., (1988). Burnout profesional: causas y curas. *Scientific Research*, 6(16).
[https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vffcz55\)\)/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferencID=1640084](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vffcz55))/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferencID=1640084)

Pariona, C. y Maldonado, M. (2019). *Influencia del estrés laboral en el rendimiento académico de los estudiantes de la segunda especialidad en enfermería en el área neonatal de la universidad Norbert Wiener*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener.
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3514/T06121125308_07876322_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Prieto, L., Robles, E., Salazar, L. y Daniel, E. (2002). Burnout en médicos de atención primaria de la Provincia de Cáceres. *Atención Primaria*, 29(5), 294-302.

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas. Panapo

Ramírez, M. y Zurira, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 25(9), 515-534.

Ridge, M., Wells, J., Denny, M., Cunningham, J., y Chalder, T. (2011). Desarrollo de una intervención de manejo del estrés basada en la web para trabajadores de apoyo ocupacional. *J Ment Health*, (20), 185.

Robles, I. (2018). *Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes*

de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría No 23, Villa María del triunfo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15038/Robles_GIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. Segunda Edición. Lima. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rodríguez, R. y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *SciELO*, 57(1)

Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, A. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *REDIECH*, 8(14), 45-67.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>

Salanova, M., Schaufeli, W., Lorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134

Sánchez, C. (2020). *Citar Libro-Referencia bibliográfica. Normas APA. 7ma. Edición*. <https://normas-apa.org/referencias/citar-libro/>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica. Tecnológica y Humanística*. Primera edición. Lima. Editorial Universidad Ricardo Palma.

Segarra, M. y Garrido, J. (2000). La supervisión de enfermería y el burnout: un estudio sobre factores laborales y psicológicos. *Gestión Hospitalaria*, 11 (4), 165-169.

Selye, H. (1979). Estrés general. http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1

Shaufeli, W., Leiter, M., y Maslach, C. (2009). Burnout:35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

Stephoe, A. y Pollard, T. Reacciones de estrés:Algunos resultados fisiológicos agudos. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el trabajo*. 34.60

Tobie, W., y Nava, J. (2012). Burnout, su impacto en la residencia médica y en la atención de los pacientes. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 35(1), 233-237.

Torres, L. (2018). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Csals – Trujillo*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio de la Universidad San Pedro.
http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10806/Tesis_60646.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad del Pacífico . *APA(7ma edición) Guía de Citación*. <https://up-pe.libguides.com/c.php?g=1043492&p=7613287>

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Desgaste profesional y su influencia en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

ESTUDIANTE: Sánchez Montalvo, Claudia del Rosario

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?	Determinar si el desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.	El desgaste profesional influye en el desempeño laboral en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.			Enfoque: Cuantitativo Método. Descriptivo Tipo: Aplicada Nivel de estudio: Explicativo Diseño: No experimental. Población 41docentes de la I.E La Casa de Cartón de Lima Muestra 41docentes de la I.E La Casa de Cartón de Lima Técnicas e instrumentos de recolección de información Recolección de datos psicométrica
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA			
Problema Específico 1 ¿De qué manera el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima,2021?	Objetivo Específico 1 Determinar si el desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima,2021	Hipótesis Específica 1 El desgaste profesional influye en la preparación para el aprendizaje en Docentes de una Institución educativa de Lima,2021	V. I Desgaste profesional	Factor 1: Desorganización Factor 2: Problemática administrativa Factor 3: Estrés y Burnout	
Problema Específico 2 ¿De qué manera el desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en	Objetivo Específico 2: Determinar si el desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en	Hipótesis Específica 2 El desgaste profesional influye en la enseñanza para el aprendizaje en Docentes de una	V.D.	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	

Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 3

¿De qué manera el desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 4

¿De qué manera el desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021?

Problema Específico 5

¿De qué manera el desempeño laboral es influenciado por el

Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Objetivo Específico 3

Determinar si el desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Objetivo Específico 4

Determinar si el desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Objetivo Específico 5

Determinar si el desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una

Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Específica 3

El desgaste profesional influye en la participación en la gestión de la escuela en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Hipótesis Específica 4

El desgaste profesional influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021.

Hipótesis Específica 5

El desempeño laboral es influenciado por el Estrés y Burnout en Docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Desempeño laboral

Dimensión 2:
Enseñanza para el aprendizaje

Dimensión 3:
Participación en la gestión de la escuela

Dimensión 4:
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad

Técnica: Encuesta Instrumentos

Instrumento variable I.
Cuestionario de Burnout de Profesorado.
Revisado CBP-R
Instrumento variable D.
Cuestionario de evaluación del desempeño laboral
Técnica de análisis de datos:
Prueba de normalidad de variables
Pruebas no paramétrica/paramétrica

Estrés y Burnout en
Docentes de una
Institución educativa de
Lima, 2021?

Institución educativa de
Lima, 2021

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Desgaste profesional y su influencia en desempeño laboral en personal de la I.E Casa de Cartón, Lima 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Valor Final	Criterios Para Asignar Valores
Desgaste profesional	“Estrés laboral que se da principalmente en las profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo” (Moreno, 1991)	La variable desgaste profesional se operacionalizó a través de los 3 factores, 6 indicadores, y sus 66 ítems.	Factor 1: Desorganización	Supervisión	24(1),52(1),39(1),26(1),56(1),32(1),30,63,	1. No me afecta 2. Me afecta un poco 3. Me afecta moderadamente 4. Me afecta bastante 5. Me afecta muchísimo	: Muy bajo (1 - 1,80), Bajo (1,81 – 2,60), Medio (2,61 – 3,40), Alto (3,41 – 4,20) Muy alto (4,21 - 5).
				Condiciones organizacionales	12(1),45(1),14(1),20,34(1),53(1),65(1),66, 19		
				Preocupaciones profesionales	7,3,6,2,5,1,11,33,64		
				Falta de reconocimiento profesional	9,10,8,4		
				Estrés de rol	38,60,49,57,23,35,55,41,62,48,58,59 (1),31		
				burnout	47,27,51,42,43,54,16,17		
			Factor 2: Problemática administrativa				
			Factor 3: Estrés y Burnout				

29,28,46,18,
21(I), 22(I),
50(I), 40(I), 44
61,36(I)

Matriz de Operacionalización de variables

Desgaste profesional y su influencia en desempeño laboral en personal de la I.E Casa de Cartón, Lima 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de Ítems	Valor Final	Criterios Para Asignar Valores
Desempeño laboral	Es la actuación del profesor cuando favorece el aprendizaje de sus estudiantes de forma reflexiva, crítica y creativa, a	La variable desempeño laboral se operacionalizó a través de sus 4 dimensiones, 10 indicadores	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de los estudiantes - Planifica la enseñanza 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Bajo (32 - 73) Regular (74 - 118) Alto (119 – 160)
			Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza con dominio disciplinar y uso de recursos pedagógicos 	9,10,11,12,13, 14,15,16		

<p>través del uso sistemático de diferentes fuentes de información y estrategias de aprendizaje” (MINEDU, 2013, p. 9).</p>	<p>es, y sus 32 ítems.</p>	<p>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela</p>	<p>- Evalúa permanentemente los aprendizajes</p>	<p>17,18,19,20,21,22,23,24</p>
		<p>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.</p>	<p>-Fortalece su identidad profesional - Ejerce su profesión con ética responsabilidad y compromiso</p>	<p>25,26,27,28,29,30,31,32</p>

Anexo 3: Instrumentos de medición

Cuestionario de Burnout de Profesorado. Revisado CBP-R

Por favor, rellene los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada.

- Edad años
- Sexo: 1. Hombre 2. Mujer
- Años de experiencia en la enseñanza años.
- Nivel de enseñanza que imparte (Educación Primaria, Educación Secundaria.)
- Cursos que imparte:

Por favor, indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor. Rodee con un círculo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. No me afecta
2. Me afecta un poco
3. Me afecta moderadamente
4. Me afecta bastante
5. Me afecta muchísimo

1.	Falta de seguridad o continuidad en el empleo	1	2	3	4	5
2.	Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo	1	2	3	4	5
3.	Sentimiento de estar bloqueado en la profesión	1	2	3	4	5
4.	Salario bajo	1	2	3	4	5
5.	Estar aislado de los compañeros	1	2	3	4	5
6.	Conflictos con la administración	1	2	3	4	5
7.	Contactos negativos con los padres	1	2	3	4	5
8.	Imagen pública de los profesores	1	2	3	4	5
9.	Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales	1	2	3	4	5
10	Falta de servicios de apoyo para problemas personales	1	2	3	4	5
.						
11	Amenaza de cierres de Institutos	1	2	3	4	5
.						

Por favor, a continuación, indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

12.	Los padres están implicados en la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
13.	A los profesores en mi instituto se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes	1	2	3	4	5
14.	Los recursos materiales en mi instituto (edificios, clases, mobiliario...) son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
15.	En mi instituto se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional	1	2	3	4	5
16.	Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5
17.	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	1	2	3	4	5
18.	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	1	2	3	4	5
19.	Me siento alienado personalmente por mis compañeros	1	2	3	4	5
20.	No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
21.	En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
22.	Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa	1	2	3	4	5
23.	Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo	1	2	3	4	5
24.	Cuando realmente necesito hablar a mi superior, él/ella está deseando escuchar	1	2	3	4	5
25.	A veces tengo que saltarme reglas del instituto para llevar a cabo mis tareas	1	2	3	4	5
26.	Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas para tomar decisiones y resolver problemas comunes	1	2	3	4	5
27.	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	1	2	3	4	5
28.	Siento que mis alumnos son "el enemigo"	1	2	3	4	5
29.	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	1	2	3	4	5

30.	Hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y cómo yo creo que deben hacerse	1	2	3	4	5
31.	Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5
32.	Mi superior toma en consideración lo que digo	1	2	3	4	5
33.	Me preocupa beber demasiado alcohol	1	2	3	4	5
34.	Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad	1	2	3	4	5
35.	Lo paso mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administradores y profesores	1	2	3	4	5
36.	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría	1	2	3	4	5
37.	Mi superior siempre insiste en que resuelva mis propios problemas de trabajo, pero está disponible para aconsejarme si lo necesito	1	2	3	4	5
38.	Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores... profesionales	1	2	3	4	5
39.	Mi superior "da la cara" por la gente que trabajamos en el instituto	1	2	3	4	5
40.	En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	1	2	3	4	5
41.	Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de mí	1	2	3	4	5
42.	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo	1	2	3	4	5
43.	Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	1	2	3	4	5
44.	Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	1	2	3	4	5
45.	Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos	1	2	3	4	5
46.	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	1	2	3	4	5
47.	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud	1	2	3	4	5
48.	Se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas	1	2	3	4	5
49.	Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés	1	2	3	4	5
50.	Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida	1	2	3	4	5
51.	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	5
52.	Cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito	1	2	3	4	5

53.	Mis compañeros y yo tenemos tiempo con regularidad durante las horas escolares para discutir temas relacionados con el trabajo	1	2	3	4	5
54.	Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendarlo	1	2	3	4	5
55.	Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mí	1	2	3	4	5
56.	Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi Instituto.	1	2	3	4	5
57.	Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son demasiado altos	1	2	3	4	5
58.	Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual	1	2	3	4	5
59.	Puedo predecir lo que se esperará de mi trabajo mañana	1	2	3	4	5
60.	Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado	1	2	3	4	5
61.	Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5
62.	Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla	1	2	3	4	5
63.	Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas	1	2	3	4	5
64.	Me preocupa tomar demasiadas drogas	1	2	3	4	5
65.	Mi instituto ofrece incentivos para motivar a los estudiantes	1	2	3	4	5
66.	Tengo sentimientos de intranquilidad acerca de mi futuro profesional	1	2	3	4	5

Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

Instrucciones:

Señor docente, escriba en el espacio correspondiente a cada pregunta la respuesta que usted elija según el número indicado con respecto a su trabajo:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre.

Preparación para el aprendizaje					
1 Me esfuerzo por conocer a cada uno de mis estudiantes	1	2	3	4	5
2 Mis estudiantes confían en mi	1	2	3	4	5
3 Comprendo porque cada uno de mis estudiantes actúan como tal	1	2	3	4	5
4 Puedo manejar a mi grupo de estudiantes	1	2	3	4	5
5 Realizo mi programación anual con efectividad	1	2	3	4	5
6 Elaboro mi unidad de aprendizaje con efectividad	1	2	3	4	5
7 Elaboro mis sesiones de aprendizaje en función de las características de mis estudiantes	1	2	3	4	5
8 Preparo materiales para mis sesiones de aprendizaje	1	2	3	4	5
Enseñanza para el aprendizaje					
9 Promuevo la convivencia democrática en mi aula	1	2	3	4	5
10 Enseño teniendo en cuenta las potencialidades que cada estudiante tiene	1	2	3	4	5
11 Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes	1	2	3	4	5
12 Evalúo en forma permanente el desarrollo de mi clase	1	2	3	4	5
13 Propicio situaciones para que los estudiantes desarrollen actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
14 Me aseguro que todos los estudiantes comprendan y trabajen en la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
15 Utilizo diversos métodos y técnicas para evaluar los aprendizajes esperados.	1	2	3	4	5
16 Evalúo los aprendizajes de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	1	2	3	4	5
Participación en la gestión de la escuela					
17 Me reúno con otros profesores para intercambiar experiencias.	1	2	3	4	5
18 Organizo el trabajo pedagógico con los demás docentes	1	2	3	4	5

19 Participo en la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional	1	2	3	4	5
20 Participo en la elaboración y gestión del currículo.	1	2	3	4	5
21 Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de innovación pedagógica.	1	2	3	4	5
22 Integro en mis prácticas de enseñanza los saberes culturales de la comunidad	1	2	3	4	5
23 Fomento el trabajo colaborativo con las familias para fortalecer aprendizajes	1	2	3	4	5
24 Comparto con las familias y la comunidad los retos de mi trabajo pedagógico.	1	2	3	4	5
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad					
25 Reflexiono con otros colegas sobre mi práctica pedagógica	1	2	3	4	5
26 Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional	1	2	3	4	5
27 Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional o nacional.	1	2	3	4	5
28 Soy reconocido como buen maestro por los estudiantes o sus familias	1	2	3	4	5
29 Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente	1	2	3	4	5
30 Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos	1	2	3	4	5
31 Actúo y tomo decisiones respetando el principio del bien superior del niño y el adolescente	1	2	3	4	5
32 Mis acciones buscan el bienestar de los estudiantes	1	2	3	4	5

Anexo 4: Ficha De validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Desgaste profesional y su influencia en el desempeño laboral en docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Nombre del Experto: Mg. Iván La Rosa Ravelo

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Felicitaciones por aplicar un test novedoso e importante.



Nombre: Mg. Iván La Rosa Ravelo

No. DNI: 15581262

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Desgaste profesional y su influencia en el desempeño laboral en docentes de una Institución educativa de Lima, 2021

Nombre del Experto: Lic. Elsa Aliaga Meléndez

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple todos los criterios a evaluar.



Nombre: Lic. Elsa Aliaga Meléndez
 No. DNI: 08802633
 Colegiatura: 02714

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas

Confiabilidad

Desgaste Profesional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	41	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	41	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	66

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
desg1	136,27	1751,001	,880	,970
desg2	136,37	1757,038	,697	,970
desg3	136,34	1751,030	,818	,970
desg4	135,66	1779,830	,746	,970
desg5	135,71	1768,862	,737	,970
desg6	136,41	1744,149	,856	,970
desg7	136,37	1768,588	,779	,970
desg8	136,66	1769,780	,663	,970
desg9	136,20	1747,211	,836	,970
desg10	136,56	1752,402	,782	,970
desg11	136,29	1751,612	,758	,970
desg12	136,76	1852,189	-,059	,971
desg13	137,05	1848,648	-,002	,971
desg14	136,46	1829,755	,215	,971
desg15	136,54	1858,405	-,139	,972
desg16	135,98	1794,724	,515	,971
desg17	136,39	1775,444	,789	,970
desg18	136,88	1785,260	,651	,970
desg19	136,37	1784,188	,591	,970
desg20	136,98	1777,474	,775	,970
desg21	137,05	1842,948	,129	,971
desg22	136,83	1848,845	-,006	,971
desg23	135,54	1783,705	,650	,970
desg24	136,90	1840,840	,142	,971
desg25	136,27	1764,651	,882	,970
desg26	136,76	1830,139	,198	,971
desg27	136,68	1776,322	,779	,970

desg28	137,05	1784,598	,694	,970
desg29	136,63	1763,638	,897	,970
desg30	136,05	1748,148	,893	,969
desg31	135,41	1766,799	,720	,970
desg32	136,76	1841,389	,145	,971
desg33	136,44	1790,652	,373	,971
desg34	136,83	1848,545	-,002	,971
desg35	136,05	1773,948	,722	,970
desg36	137,05	1840,398	,146	,971
desg37	136,76	1854,289	-,118	,971
desg38	135,68	1768,522	,671	,970
desg39	136,68	1841,872	,085	,971
desg40	137,05	1851,648	-,071	,971
desg41	135,85	1768,478	,759	,970
desg42	136,76	1781,089	,761	,970
desg43	135,88	1772,060	,792	,970
desg44	136,76	1777,639	,749	,970
desg45	136,34	1835,780	,164	,971
desg46	136,68	1773,172	,815	,970
desg47	136,49	1763,956	,797	,970
desg48	136,24	1758,139	,896	,970
desg49	136,20	1771,511	,798	,970
desg50	136,68	1852,822	-,095	,971
desg51	136,83	1777,595	,788	,970
desg52	136,68	1839,172	,139	,971
desg53	136,32	1830,022	,200	,971
desg54	136,76	1769,089	,753	,970
desg55	135,78	1759,526	,906	,970
desg56	136,68	1835,872	,190	,971
desg57	136,63	1782,688	,738	,970
desg58	136,39	1792,844	,640	,970
desg59	136,34	1867,880	-,213	,972
desg60	136,10	1775,590	,707	,970

desg61	136,61	1780,544	,752	,970
desg62	136,46	1784,755	,659	,970
desg63	136,54	1770,205	,899	,970
desg64	136,66	1776,380	,582	,970
desg65	135,41	1844,499	,030	,972
desg66	136,12	1753,910	,881	,970

Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	41	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	32

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
dl1	124,37	173,938	,563	,896
dl2	124,51	175,906	,625	,896
dl3	124,88	171,860	,724	,894
dl4	124,29	176,912	,380	,898
dl5	124,51	173,656	,509	,896
dl6	124,37	171,838	,693	,894
dl7	124,59	176,349	,379	,898
dl8	124,51	173,356	,404	,898
dl9	124,00	181,800	,166	,900
dl10	124,44	178,602	,378	,898
dl11	124,15	180,428	,241	,900
dl12	124,51	173,656	,614	,895
dl13	124,44	182,952	,043	,902
dl14	124,15	178,478	,394	,898
dl15	124,51	173,656	,614	,895
dl16	124,22	177,476	,454	,898
dl17	125,07	166,870	,507	,896
dl18	125,54	155,155	,828	,888
dl19	125,76	167,689	,336	,903
dl20	126,05	169,548	,270	,906
dl21	125,56	174,102	,448	,897
dl22	125,24	170,989	,449	,897
dl23	125,76	155,689	,739	,890
dl24	126,12	158,360	,694	,891
dl25	125,29	166,262	,697	,892
dl26	125,02	169,024	,686	,893
dl27	126,56	161,802	,540	,896

dl28	124,73	176,451	,570	,897
dl29	123,95	181,398	,232	,900
dl30	123,95	181,398	,232	,900
dl31	124,10	177,040	,531	,897
dl32	123,80	183,761	,000	,901
