

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN HUACHO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS  
DE PANDEMIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES**

**INDACOCHEA**

**Presentado por:**

**PAOLO ANDRES MORI BERNAL**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL EN  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN Nivel SECUNDARIA**

**Especialidad: CIENCIAS SOCIALES Y TURISMO**

**ASESOR:**

**Mtra. ESPERANZA SANTOS PALOMINO**

**HUACHO – PERÚ**

**2022**

  
**Mg. ESPERANZA SANTOS PALOMINO**  
**PSICOLOGA - EDUCADORA**

**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS  
DE PANDEMIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES  
INDACOCHEA**

## **DEDICATORIA**

Al todopoderoso por consentirme hasta este instante tan importante en mi formación profesional.

A mis adorados progenitores los que en todo momento me han brindado su apoyo incondicional durante todas las etapas de mi desarrollo y crecimiento personal y académico.

**Paolo Andrés**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a Dios por siempre guiar mi camino y por permitir concluir con este objetivo. A mis padres por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. De igual forma agradezco a la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión por enriquecerme en conocimientos y a cada profesor involucrado en mi trabajo de investigación por haberme guiado y brindado su apoyo en todo momento para lograr esta gran meta.

**Paolo Andrés**

## RESUMEN

El trabajo: “SINTOMATOLOGIA DE BURNOUT Y RENDIMIENTO PEDAGOGICO EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS CC.EE. MERCEDES INDACOCHEA”, es una labor de análisis a fin de lograr la licencia en Educación en la escuela de Ciencias Sociales y turismo de la UNJFSC, Huacho. La sistemática que se usó se halla adentro del estudio básico es de modelo Básico, de rango expresivo, de correlación, no práctico y la teoría trazada es: “El Síndrome de Burnout se concierne al desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacocha.”. Para la investigación, el colectivo y modelo fue de 61 profesores y auxiliares del C.E. Mercedes I. Lozano de la jurisdicción de Huacho. La herramienta primordial que se emplea en el análisis es la pregunta, que se empleó a la inicial y 2da mudable. Los efectos demuestran que hay una correspondencia en el Síndrome de Burnout y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacocha. La correspondencia es de dimensión muy aceptable.

El autor

**Palabra clave:** Sintomatología, estrés, rendimiento, profesor.

## **ABSTRACT**

The work: “BURNOUT SYMPTOMS AND PEDAGOGICAL PERFORMANCE IN TIMES OF PANDEMIC IN THE CC.EE. MERCEDES INDACOCHEA”, is an analysis work in order to obtain a license in Education at the School of Social Sciences and Tourism of the UNJFSC, Huacho. The system that was used is found within the basic study, it is of the Basic model, of expressive range, of correlation, not practical and the theory outlined is: "The Burnout Syndrome concerns the teaching performance in times of pandemic in the Mercedes Educational Institution Indacochea." For the investigation, the group and model was 61 teachers and assistants of the C.E. Mercedes I. Lozano from the jurisdiction of Huacho. The primary tool used in the analysis is the question, which was used at the initial and 2nd variable. The effects show that there is a correspondence in the Burnout Syndrome and teaching performance in times of pandemic at the Mercedes Indacochea Educational Institution. The correspondence is of very acceptable dimension.

The author

Keywords: syndrome, stress, performance, teacher.

## INDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRACT .....	vi
INDICE DE TABLAS .....	10
INDICE DE FIGURAS.....	10
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	13
1.2. Formulación de problema.....	14
1.2.1. Problema general .....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos .....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.4. Justificación.....	15
1.4.1. Teórica .....	15
1.3.2. Social .....	16
1.5. Delimitaciones.....	16
1.6. Viabilidad del estudio.....	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO .....	17

2.1.	Antecedentes de la Investigación .....	17
2.1.1.	Internacionales.....	17
2.1.2.	Nacionales .....	18
2.2.	Bases teóricas .....	21
2.2.1.	Síndrome de Burnout.....	21
2.2.2.	Desempeño docente.....	30
2.3.	Bases filosóficas.....	42
2.4.	Definición de términos básicos .....	43
2.4.	Hipótesis.....	43
2.4.1.	Hipótesis general.....	43
2.5.	Operacionalización de variables.....	44
CAPITULO III METODOLOGIA .....		47
3.1.	Tipo de estudio.....	47
3.2.	Población y muestra .....	47
3.2.1.	Población.....	47
3.2.2.	Muestra .....	48
3.3.	Método de investigación .....	48
3.4.	Técnicas de recolección de datos .....	48
3.5.	Método de análisis de datos .....	50
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....		52
4.1.	Resultados descriptivo de las variables .....	52

4.2. Generalización entorno la hipótesis central .....	57
CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	65
CONCLUSIONES .....	67
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	69
5.1. Fuentes documentales .....	69
5.2. Fuentes Bibliográficas .....	71
5.3. Fuentes Electrónicas .....	71
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	73
INSTRUMENTO 01 .....	79
INSTRUMENTO 02.....	81

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de la variable X</i> .....	44
<b>Tabla 2.</b> <i>Operacionalización de la variable Y</i> .....	45
<b>Tabla 3.</b> <i>Población del estudio</i> .....	47
<b>Tabla 4.</b> <i>Muestra del estudio</i> .....	48
<b>Tabla 5.</b> <i>Validez del cuestionario</i> .....	50
<b>Tabla 6.</b> <i>Síndrome de Burnout</i> .....	52
<b>Tabla 7.</b> <i>Fatiga emocional</i> .....	53
<b>Tabla 8.</b> <i>Despersonalización</i> .....	54
<b>Tabla 9.</b> <i>Realización personal</i> .....	55
<b>Tabla 10.</b> <i>Desempeño docente</i> .....	56
<b>Tabla 11.</b> <i>El Síndrome de Burnout y el desempeño docente</i> .....	57
<b>Tabla 12.</b> <i>La fatiga emocional y el desempeño docente</i> .....	59
<b>Tabla 13.</b> <i>La despersonalización y el desempeño docente</i> .....	61
<b>Tabla 14.</b> <i>La realización personal y el desempeño docente</i> .....	63

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Síndrome de Burnout</i> .....	52
Figura 2. <i>Fatiga emocional</i> .....	53
Figura 3. <i>Despersonalización</i> .....	54
Figura 4. <i>Realización personal</i> .....	55
Figura 5. <i>Desempeño docente</i> .....	56
<b>Figura 6. <i>El Síndrome de Burnout y el desempeño docente</i></b> .....	<b>58</b>
Figura 7. <i>La fatiga emocional y el desempeño docente</i> .....	60
Figura 8. <i>La despersonalización y el desempeño docente</i> .....	62
Figura 9. <i>La realización personal y el desempeño docente</i> .....	64

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar como el síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Mercedes Indacochea ya que es una de las profesiones en riesgo en esta pandemia. Y también proponer una estrategia de prevención para que nuestros docentes. El síndrome de Burnout en estos tiempos se ha convertido en un tema de muy alta importancia y prioridad en la situación en la que nos encontramos hoy en día a nivel mundial por esta pandemia, donde si bien es cierto tanto los docentes como estudiantes no tienen contacto físico alguno, son los docentes quienes tienen que estar disponibles para cualquier duda que tenga los estudiantes ocasionando estrés, agotamiento físico y emocional, es por ello que los docentes deben tener tiempo para realizar actividades recreativas o distraerse ya que el estar todo el día puede conllevar a problemas de salud tanto física como emocional dentro de los cuales está el síndrome de Burnout

En esta pandemia la educación es la que ha sufrido un cambio significativo afectando a docentes y estudiantes a nivel mundial los cuales tuvieron que adoptar nuevas formas de aprendizaje a distancia a través del internet, donde para un alto número de docentes se le dificultaba por el desconocimiento en el uso de estas herramientas virtuales y tecnológicas, ocasionando casos de estrés y depresión sin contar que en algunos lugares alejados del país es difícil el acceso a internet ocasionando mayor frustración en el docente.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En nuestra patria, las dificultades económicas y sociales siendo la labor una de las más insuficientes medios con los cuales cuentan la persona del presente, en tal senda es atacado por el temor a perder, ofrendando así a sus familiares, época y advirtiéndose necesario a laborar peligrosas labores cotidianas, concibiendo varias veces que su esfuerzo no es valorado por su medio proporcionando espacio en ellos la sintomatología de Burnout.

Los profesores del C.E. conforman uno de los agrupados que padecen en la materia de la educación a origen del estrés lo que se debe a que quedan en más relación con cada aspecto emocional en el contexto educativo de los educandos. Así también la valoración del rendimiento el cual es por inicial vez aplicada por la General Electric fue un transcurso generosamente divulgado en las gestiones de trabajadores pues nos establecen el rango de eficacia y eficiencia de los colaboradores en su rendimiento por lo cual la correspondencia de las mudables es de específico beneficio.

La OIT se le designa contextos de labores a cualquiera de las características de labores las cuales puedan poseer una trascendencia reveladora en la creación de peligros para la confianza y sanidad de los colaboradores, por lo cual su salud psíquica interviene de modo positivo y negativo en lograr efectuar cada objetivo organizacional.

Por eso, la investigación se efectuará en el C.E. Mercedes I. de la ciudad de Huacho, siendo notorio el trabajo remoto durante la pandemia ha cambiado la forma de enseñar y de aprender, haciendo que el docente se capacite o asuma la tecnología tal como la encuentra,

trayendo consigo estrés laboral, debido a la abrumada información que hay en la red y que los docentes en su mayoría en la I.E no están calificados para seleccionarla.

## **1.2. Formulación de problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se da la relación entre El Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo se da la relación entre la dimensión fatiga emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea?

¿Cómo se da la relación entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre El Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la dimensión fatiga emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

Establecer la relación entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

Determinar la relación entre la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Teórica**

El análisis se demuestra hipotéticamente ya que ahonda particularidades teóricas en relación a las 2 mudables de análisis, se muestra a escritores fundadores y notables.

### **1.4.2. Metodológico**

Valdrá como fundamento para diversos análisis vinculados al estrés laboral en los docentes y su repercusión en la expresión corporal de los niños.

### **1.3.2. Social**

En el análisis se favorecerán los educandos, lo que se debe a que hará una representación en relación al Estrés laboral que sufren los docentes en pandemia a través de la educación remota que imparten a sus estudiantes.

## **1.5. Delimitaciones**

### **a. Disponibilidad de tiempo**

La decisión a efectuar con el análisis hizo que se sistematizaran espacios de tiempo y también el apoyo de compañeros a fin de dar por superado estas limitaciones.

### **c. Limitados medios económicos**

La realización del análisis exigió un presupuesto económico el cual, dado su particularidad de ser autofinanciado por el mismo analista, teniendo algunas restricciones. Sin embargo, al considerar la exigencia y compromiso de aplicarlo, se logró sufragar cada gasto los cuales fueron cubierto con recursos particulares.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

Este análisis se cumplirá de manera virtual en el C.E. en estudio, poseyendo como modelo a sus discípulos, los que ofrecerán las destrezas para el acopio de antecedentes en forma remota.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Internacionales

Viera y Zapata (2018) en *“El Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los profesores de la U. Pública Ecuatoriana”*. La sintomatología de Burnout perturba particularidades del ambiente de trabajo y particular, a carreras que brindan su servicio de manera directa a diversos sujetos en especialmente colaboradores de salud y enseñanza lo que se debe a los distintos deberes y función a rendir, en lo que se relaciona a profesores las acciones que se hallan en el interior del transcurso de enseñanzas -aprendizajes se atañen de modo directo entre educativo y alumno, formándose así una clase que se ve elevadamente mostrada a peligro psicosocial , una de las inconstantes concernidas por dicha sintomatología es el rendimiento. El actual protocolo de análisis posee como propósito esencial demostrar la figura de la sintomatología de burnout en el rendimiento de trabajo de los educadores de cada universidad pública clase “A” en el interior del área 2 el cantón Rumiñahui y el área 9 de la Jurisdicción Metropolitana de Quito por medio de la caracterización de las magnitudes de más notabilidad a fin de plantear destrezas que consientan lograr la complacencia y el choque en el desempeño de trabajo. La sistemática a usar es una investigación descriptiva de correlación, en fundamento a un modelo de 308 profesores, calculando los efectos logrados mediante preguntas las que ofrecieron informaciones las cuales responden a la interrogante de análisis del actual análisis.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) por medio de su plan estudiantil *“sintomatología de burnout en profesores”*. Asumió como fin hallar las primordiales sintomatologías de la sintomatología en un hecho de un profesor de secundaria y sus

repercusiones en el ambiente pedagógico. Consumando que: El estrés de trabajo se identifica como un riesgo firme en general y cada uno de los colaboradores de la enseñanza, pues su trabajo cotidiano envuelve laborar con educandos los cuales afrontan un sinfín de dificultades en sus domicilios; estando los profesores de manera involuntaria alcanzados en ello. (Rodríguez et al. 2017, p. 17). En dicho plan se consigue hacer la identificación al estrés de trabajo como un peligro para los colaboradores en enseñanza ya que cotidianamente luchan con los educandos y con sus inconvenientes, escaseces y problemas los cuales logran alcanzar a molestarlos.

### **2.1.2. Nacionales**

Dávila (2019) en *“Relación entre la sintomatología de desgaste profesional y el rendimiento en el trabajo de los profesores de nivel secundario del C.E. la Inmaculada – Provincia de Bagua”*. Lo cual es un análisis de particularidad no práctica, usando un anteproyecto expresivo de correlación. Se asumió la colaboración de 24 profesores de diversos niveles de secundaria de pequeños. A fin de lograr los efectos se usó las sucesivas herramientas: Inventarios Burnout de Maslach y las preguntas de rendimiento de trabajo, usados al calcular las mudables de análisis. En los efectos logrados se contemplaron en la inconstante sintomatología de desgaste profesional incidencias en cada nivel medio de burnout, en los pedagogos de secundaria del C.E. La Inmaculada de la jurisdicción de Bagua. En el mudable rendimiento en el trabajo se contempló incidencias en la condición media del rendimiento de trabajo por lado de los educadores de secundaria del C.E. La Inmaculada de la jurisdicción de Bagua. en relación al cotejo de la sintomatología de desgaste profesional y rendimiento de trabajo no se lograron hallar disconformidades esenciales en las mudables asimiladas.

Gutierrez y Pando (2018) en *“sintomatología de Burnout y rendimiento en el trabajo en profesores de la C.E. de secundaria de la urbe de Cajamarca”*. El sucesivo análisis asumió como propósito primordial instituir la correspondencia en cuanto a la sintomatología de Burnout con el rendimiento de trabajo en profesores del C.E. “San Ramón” de la urbe de Cajamarca. El modelo quedó conformado en 73 profesores, por medio de las muestras probabilísticas aleatorias simples. La sistemática es característica, usando el anteproyecto "correlación" ya que se coligó la correspondencia de 2 mudables. En el análisis se usó las herramientas de las preguntas de Maslach que alcanza cada Escala de Agotamientos Emocionales, Despersonalizada y Falta de actuación particular; según a la mudable rendimiento de trabajo se usó las preguntas de rendimiento de trabajo, realizado con fundamento a los tipos determinados en el escalafón de Likert, apropiadamente aprobado, una y otra mudables son de correlación con el factor de Spearman mediante el repertorio Microsoft Excel, proporcionando como efecto una correspondencia real y endeble no reveladora, lo cual simboliza que el rendimiento de trabajo no está intervenido por la sintomatología de Burnout

Hurtado (2019) en *“sintomatología de Burnout y rendimiento educativo de los pedagogos de la U. Alas Peruanas Sucursal Cerro de Pasco, 2016”*. El propósito de dicho análisis es señalar que hay vínculo en cuanto a las inconstantes de análisis como es la sintomatología de desgaste profesional y el rendimiento educativo en los pedagogos de la U. Alas Peruanas sucursal Cerro de Pasco. La teoría es: que hay la correspondencia reveladora en cuanto a la sintomatología de Burnout y el rendimiento educativo de los pedagogos de la U. Alas Peruanas sucursal Cerro de Pasco, 2016. En eso se usó la sistemática de correlación de corte colateral, el colectivo quedó constituido en 65 educadores y el modelo quedó conformado en 56 profesores a los que se valoró el rendimiento educativo el método que se usó es las preguntas. La herramienta: Adaptada el examen de cálculo de la sintomatología de

desgaste profesional (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI- ES); empleado en los docentes constituye de 22 ítems modelo Likert. Así mismo, se empleó las preguntas para calcular el rendimiento educativo; constituye 23 ítems modelo Likert. Los primordiales efectos: un 7.14% de profesores muestran una condición alta de la sintomatología de desgaste profesional y un 76.8 % muestran una condición alta de Agotamientos personales, en la magnitud Despersonalizada un 37.5% de profesores muestran una condición media y un 57.1 % una condición alta despersonalizada. En la magnitud Actuación Particular un 28.6% de profesores muestra una condición media y 64.3% una condición alta de actuación particular. a lo que se llega a la sucesiva consumación que se ha conseguido establecer la existencia de correspondencia reveladora en cuanto a la sintomatología de desgaste profesional y el rendimiento educativo de los pedagogos de la U. Alas Peruanas sucursal Cerro de Pasco, 2016, dicho fallo se sostiene en la valía del factor de reciprocidad de Pearson  $r= 0,754$  (cuadro 17) es indicar a una baja condición de sintomatología de Burnout le concierne un eficaz rango de rendimiento educativo, además si hay una alta condición de sintomatología de desgaste profesional le incumbe un incompleto rango de rendimiento educativo.

Mogollon y Rojas (2019) en “*sintomatología de desgaste profesional y rendimiento de trabajo en profesores del C.E. Nacionales de la jurisdicción de Caylloma*”. anteproyecto de análisis es No práctico y el modelo es expresivo de correlación. Se efectuó muestreos no probabilísticos de particularidad intencionada, por lo que, el modelo queda conformado en 60 profesores de diversos centros públicos, de uno y otro sexo, de edad de 25 y 65 años, con periodo de servicios no menos a 5 años; entre los que tienen nombramiento y los con contrato, de la jurisdicción de Caylloma. Las herramientas utilizadas son la relación de Burnout de Maslach (1981) a fin de calcular la sintomatología de desgaste profesional; según a la valoración del rendimiento de trabajo se usó las preguntas de Martha A. (2009). A fin de

instituir la correspondencia de las Inconstantes, se apeló al ensayo estadístico Rho de Spearman a fin de efectuar la deducción de procesos; asumiendo que, se ultima que la sintomatología de desgaste profesional queda relacionada con las magnitudes Relación Personal, Eficacia E Iniciativas del rendimiento; y de modo completo se pudo instituir correspondencia contradictoria en cuanto a la sintomatología de desgaste profesional con el rendimiento de trabajo ( $r_s = - 0.264$  con  $p = 0,041$ ).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

Casi a 40 años, el asunto del estrés en el ambiente de trabajo se ha relacionado a un suceso del que se ha conversado, escrito y analizado considerablemente y en mandato creciente accediendo inclusive parte de sus protagonismos, el llamado sintomatología de desgaste profesional. No hay una tesis espontáneamente admitida de dicha sintomatología, consigue inclusive hallarse con diversos métodos, del cual en castellano se hace mención a la sintomatología de desgastes, o de quemados (Gil Monte, 2005; Moreno, Arcenillas, y Garrosa, 2005; Pando, y Aranda, 2000). En el actual análisis, como se expresó precedentemente, se resolvió usar los términos en inglés burnout, en conexión con el tipo hipotético tomado.

Freudenberger, el que lo metió en el área científica, narra de manera clínica la sintomatología en "una impresión de fracasos y una vivencia fatigosa la cual deriva de un exceso por exigencia de energías, medios particulares o fuerzas espirituales del colaborador" (Freudenberger, 1974, p.161).

Maslach (1979), al contemplarlo en las labores sociales, lo precisó como un estrés usual por los contactos con los consumidores, los cuales llevan a la consunción y al desapego apasionado hacia ello. Hasta hoy se hacia la identificación como agotamientos, desgastes, pero

las reseñas de los que lo sufrían consintieron saber otros 2 elementos: las despersonalizaciones y la falta de ejecución particular (Maslach y Jackson, 1981).

Pines (Pines y Aaronson, 1988) disiente con dicho entendimiento del burnout como una sintomatología tridimensional. Este escritor lo precisó como un contexto de debilidad física, mental y apasionada, causada por un extenso espacio envuelto en contextos apasionados de demandas, el cual logra surgir en según el contorno, no solo de trabajo. En conveniencia, realiza un cálculo de unidimensional del burnout: el Tedium M. (TM), el cual primeramente diferencia carreras de servicio de las sobrantes, luego excluye dichas disconformidades y surge el Burnout Measure (BM) (Pines, 2000).

Cada idea inicial de Freudenberger, Pines e inclusive Maslach, se determinaron por entender el burnout a partir de una orientación clínica, como un agregado de sintomatologías propias de una fase conclusiva, al cual se arriba por estrés. No obstante, los reconocimientos de la colaboración de mudables contextuales y particulares que, interrelacionada, determina las expresiones de la sintomatología en etapas o fases, permitieron entenderlo como un transcurso de ambiente psico colectivo (Golembiewski, Munzenrider y Carter, 1983).

Los análisis perfeccionados a partir de dicha representación organizacional se concentran en manifestar la representación exógena del burnout y su vínculo etiológico con la existencia de trabajo, beneficioso para situar las actividades de mediación y suspicacia hacia los cambios organizacionales y de cada condición exterior de labores. Sin embargo, después se introduce a partir de dicho aspecto, inclusive algunas mudables que poseen correspondencia con cada condición interior de labores, como la facultad para asumir fallos y desplegar destrezas en las labores (Santavirta, y Theorell, 2007; Taris, , Bakker, Schaufeli y Dierendock, 2005).

### 2.1.1. Reseña histórica del estrés

El vocablo estrés procede del latín *siringere* el cual tienen como significado inducir tensión, y es bautizado inicialmente en inglés a lo largo del siglo XVI con el objetivo de relatar opresiones, adversidades, y dificultades, según al diccionario Oxford de lengua inglesa (1933), todavía mucho antes de que se le dieran definiciones científicas en el área de física e ingeniería.

A lo largo el siglo anterior, su uso habitual fue variando a fin de implicar presión, fuerzas, tirantes o sobre esfuerzos aplicados sobre objetos materiales o individuo. Esta postrema noción, el que envuelve un —cuerpo o cosa bajo estados de presión por fuerza externa, buscando conservar su componente y regresar a su etapa inicial fue usado luego en el área de la ciencia biológica y médica (Hinkle,1973).

Los análisis del fisiológico de Francia Claude Bernard en la 2da parte del siglo XIX asumieron una colisión significativa en el progreso de la noción de estrés. Bernard (1927) considerando que las auto - regulaciones es una particularidad congénita de todo cuerpo que vive lo que se debe a su destreza de conservar un rango de permanencia de su contorno intrínseco a pesar de los asiduos cambios del exterior a los que está aventurado.

En fundamento a cada especulación en relación a los resultados del estrés en relación a la salud a comienzos del actual siglo, William Osler, acreditado galeno británico, popularizó paridades entre estrés y sobre esfuerzos así además laboro fuerte y ansiedad, mostrando a la vez que dichos contextos proporcionaban el progreso de cada padecimiento cardiovascular. En fundamento a sus exámenes en un agregado de 20 galenos los que padecían cierta inflamación pectoral, Osler consiguió el desenlace de que dichos galenos eran totalmente empapados en el perpetuo círculo de las prácticas médicas, y que en cada uno de dichos médicos había un componente agregado de ansiedad.

Walter Cannon, fisiólogo, de norte América, en sus análisis en relación a los componentes homeostáticos con correspondencia a las resistencias de —peleas o fuga se relaciona al vocablo estrés como una etapa de rebeldía del cuerpo. El contemplo permutas en el sistema nervioso simpático tanto en personas como es expuesto a una diversidad de incitaciones dolorosas los que incluye frío excesivo, reducciones de azúcar y falta de oxígeno, asimismo de otras revueltas apasionadas (Cannon, 1929).

Cannon imputó dichas permutas de transcurso biológico y fisiológico a la aceleración de mecanismo homeostático. El insinuó que las funciones básicas del transcurso, homeostáticos era compensar los resultados producidos por motivación perjudicial, de tal forma que los equilibrios internos se restablezcan de modo oriundo. En el momento en que los balances ser alterados afuera de sus términos, Cannon reflexionaba que los hallaban en etapa de estrés. Estrés por lo que era el efecto de disturbio en los mecanismos homeostáticos de la persona del animal. (Cannon, 1935).

No obstante, que se piensa a Hans S. (1936) como el inicio de aprender el suceso del estrés de modo sistemático científico, la labor de este estudioso se vio hondamente influido por lo análisis de Bernard y Cannon. La usanza del vocablo estrés se populariza sin que la mayor parte de los individuos tenga evidente en qué radica el propio. Al examinar la extensa literatura en relación al asunto, se halla diversas tesis, en algunos casos lo aborda de manera indistinta a partir de las perspectivas del estrés como incitación, como respuestas o como resultado. Sin ingresar a debatir hipotéticamente sobre su tesis, por no formar esencia del actual análisis, se afronta el estrés: las respuestas adaptativas de la colectividad frente a los diferentes estresores, (Hans Selye, 1936). Sucesivamente para establecer nociones, se usa el vocablo "respuestas de estrés" al reseñarse a las respuestas inespecíficas del cuerpo a cierta petición, y el vocablo de "estresor" o "contexto que estresa" referido a la incitación o contexto que incita una contestación de estrés.

En la presente han colectado apogeo la hipótesis interaccionista del estrés el cual traza que las respuestas de estrés es el efecto de las interacciones en cuanto a las particularidades de las personas y las exigencias del medio. Se toma en consideración que un individuo queda en un contexto que estresa o bajo un estresor en el momento en que ha de realizar ante a contextos que sobrellevan exigencias de conductas que le es dificultoso colocar en prácticas o satisfacción.

### **2.1.2. Definición de estrés**

La OMS. precisa al estrés en: "la contestación no concreta del cuerpo a cierta exigencia del externo". El vocablo que provienen del inglés fue asociado ágilmente a cada idioma, la idea, denominación y noción se alojaron cómodamente en la cognición pública.

Además, el estrés se le considera como un agregado de renuencias que la persona despliega ante a un contexto, incitación que requiere una energía de acomodo, de manera que un componente estresante es la estimulación que va a inducir una situación de cambios en la persona, entre dichos componentes poseemos: factores biológicos, psicológicos y socioculturales.

Trujillo y García (2007), El estrés son las respuestas físicas y emocionales provocadas en la persona por una contexto físico, sicológico o colectivo el cual causa desequilibrios y desarmonías. Lo libera una incitación (estresora) de tal ímpetu y dimensión que causa rigidez, alistando al organismo y la mente para afrontar los hechos o para fugarse. Teniéndose en consideración que es perjudicial si es fuerte y seguido trastornando al cuerpo y logrando llevar al padecimiento físico y mental e inclusive al deceso.

El estrés causa cambio fisiológico, el cual supone la acción del eje hipofisopararrenal y del conjunto nervioso vegetativo. Uno y otro sistema produce la libertad de hormonas, sustancia elaborada en cada glándula que, transportada mediante de la sangre, excita, inhibe o regula la acción de cada órgano, así lo muestra el I. N. de Higiene y Seguridad en las labores de España en su Regla Técnica de Prevención No 355.

En dicha senda, los Sistemas Nerviosos Autónomos, se encargan de controlar las acciones del organismo adonde no influye la perseverancia y el endocrino es el agregado de cada glándula cuya secreción o sustancia (hormona) cae de manera directa en el íntimo del organismo a fin de mediar diversos transcurros biológicos:

- Dilataciones de cada pupila.
- Dilataciones bronquiales.
- Movilizaciones década ácido graso, logrando proporcionar espacio a un aumento de lípidos en sangre (posibles arterioesclerosis).
- Incremento de coágulos.
- Aumento del desempeño cardíaco el cual logra confluir en hipertensiones arteriales.
- Vasodilataciones musculares y vasoconstricciones cutáneas.
- Reducciones de cada nivel de estrógeno y testosterona, las cuales son hormonas que incitan el progreso de cada característica sexual secundaria masculina.
- Inhibiciones de las secreciones de prolactinas, las cuales influyen en relación a las glándulas mamarias.

### 2.1.3. Etapas del estrés

Los análisis efectuados Hans S. (1936), proporcionaron espacio a la denominada sintomatología General de Ajuste, determinado como el agregado de cada reacción fisiológica desencadenada por alguna necesidad practicada en relación al cuerpo, por el hecho de algún agente perjudicial denominados estresores. En dicho transcurso de acomodo por lado del cuerpo se distingue las etapas de alarmas, de acomodo y de consunción.

**Fase de Alarma.** Es la fase más ligera y se proporciona ante contextos de la existencia cotidiana. Presume las activaciones del eje hipofisopararrenal; hay una resistencia inmediata y maquinal la cual esta compuesta de una sucesión de sintomatologías perennemente parejas, sin embargo, de más a menos ímpetu.

**Fase de Resistencia.** Es la 2da fase y se proporciona en el momento en que cada situación de estrés se aumenta, se hace frecuente y lleva a variaciones funcionales y apasionadas.

**Fase de Agotamiento.** En esta fase y se muestra en el momento en que la tensión es tan elevada incesante que el cuerpo que la padece.

### 2.1.4. Tipos de Estrés

Conforme a Slipack (1996) hay 2 modelos de estrés de trabajo: el episódico y el crónico, los cuales se pueden mostrar en el momento en que el individuo se halla sumiso a los sucesivos contextos: (a) Ambientes laborales inadecuados, (b) Sobrecargas de labores, (c) Alteraciones de ritmo biológico, y (d) Responsabilidad y decisión muy transcendental.

**El estrés episódico**, se muestra de manera momentánea, es un contexto el cual no se pospone por bastante tiempo y después que se afronta o soluciona desaparece cada síntoma que lo origina, una muestra de dicho modelo de estrés es el que se muestra en el momento en que un individuo se lo despidió de su trabajo.

Por otro lado, el **estrés crónico**, se muestra de modo periódico en el momento en que un individuo es sometido a un agente estresor de modo invariable, a lo cual cada síntoma de estrés aparece cada vez que el escenario se muestra y en tanto la persona no evita ese problema del estrés no desaparece.

#### **2.1.5. El Estrés Laboral**

A dicho estrés se le toma en cuenta como una enfermedad laboral, en relación a esto, las Normas Técnicas Programas de Seguridad y Salud en los Trabajos (NT-01- 2008) la precisa en:

Cada estado patológico contraído o agravado con circunstancia del las labores o exposiciones al medio, en el cual la colaboradora o el colaborador se halla en la obligación de laborar, tales como los atribuibles a las acciones de cada agente físico y mecánico, condición disergonómica, meteorológica, agente químico, biológico, factor psicosocial y emocional, en cual se manifieste por lesiones orgánicas, trastorno enzimático o bioquímico, trastorno funcional o desequilibrios mentales, temporal o permanente (p. 34).

#### **2.1.6. Estresores organizacionales**

Conforme Robbins (1991), el nivel de estrés el cual se causa en el trabajador se cataloga en 4 clases:

- **Empleo activo**, ejerce bastante presión para el desempeño, guardando espacio para la resolución de inconvenientes.
- **Empleo de poca tensión**, impone escasa exigencia a los individuos y otorga más área a la toma de disposiciones.
- **Empleo pasivo**, combina poca demanda de destrezas y transcurso psicológicos con escasa área en la toma de disposiciones.
- **Empleo de gran tensión**, implica bastante tensión para el desempeño y escaso margen para tomar cada decisión.

#### **2.1.7. Causas del estrés laboral**

Una pésima ordenación de las labores, es indicar que, la manera en que se define cada puesto y los métodos de labores, y el modo en que gestiona, logra incitar estrés de trabajo. La demasía de pretensiones y apremios o las dificultades para controlar puede poseer su principio de una tesis impropia de labores, las malas gestiones o la presencia de contextos de trabajo insatisfactoria. De la misma manera, dichos contextos logran hacer que el colaborador no tome la necesaria ayuda de lo restantes, o no posea el necesario control en relación a su trabajo y cada presión la cual soporta. La mayoría de los orígenes del estrés de trabajo quedan vinculadas con el modo en el cual se concreta las labores y la manera en el cual se gestiona cada entidad. Entre los componentes logran ser nocivos, por lo cual se denomina “peligro relacionado con el estrés”. Generalmente, en la literatura en relación al estrés se admite el requerimiento de 9 condiciones de riesgos vinculados al estrés, enumerado en la tabla. No dejando de lado, sin embargo, que cualesquiera de dichos riesgos logran no ser ecuménicos o no consideran ser nocivos en ciertas culturas.

### **2.2.2. Desempeño docente**

#### **Definición**

Muchinsky (2002) indica que el desempeño es semejante a comportamientos, es lo que en contexto la muchedumbre hace, y logra ser contemplada. El comportamiento contiene actividades que son significativas para efectuar los objetivos de la ordenación y puede ser calculado en métodos de lo cual efectivamente se realiza. (p. 38)

El comportamiento educativo es un concepto que viene cobrando en los recientes años una significativa valía en cada discusión internacional en relación a las funciones de los profesores en el triunfo pedagógico. Ha logrado, así mismo, un espacio específico en cada agenda del análisis educativo, sea este a partir de cada estudio en relación a la carrera de profesor o a partir de los relacionados a la enseñanza y a las evaluaciones. dicho regreso del concepto de rendimiento pedagógico es debido a cada cambio experimentado en cada discurso en relación al magisterio, a comienzos del decenio pasado.

Montenegro (2007) afirma que el desempeño fue asumido del inglés performance o de perform. Sin embargo, acepta además las traducciones como rendimientos, será significativo saber que su trascendencia originaria tendría que ver de manera directa con el beneficio de propósitos (o tarea asignada). Es el modo como cualquiera o algo labora, juzgados por su seguridad. Bien lograra mencionarse que las empresas o sistemas empresariales debieran poseer su mismo cálculo del rendimiento. (p. 9)

Montalvo (2011) añade que los desempeños docentes hacen referencias no solamente al modelo de actividades económicas las cuales realizan, al modelo de servicios públicos los cuales prestan, a la notabilidad de dicha atención en vínculo con el progreso de la colectividad

y de las personas, sino así mismo a la ineludible apreciación y eficacia competitiva con la cual se aguarda que lo realice". (p. 81)

Los desempeños docentes es una sucesión de hechos realizados por el profesor en todos los entramados del transcurso formativo. Es el “agregado de actividades que un docente efectúa para realizar sus funciones; ello es, el transcurso de enseñanza a los infantes y adolescentes a su obligación” (Montenegro, 2007, p.19). También, lo piensa como el desempeño de un agregado de actividades específicas, establecido por componentes coligados al mismo profesor, educando y el ambiente.

Para (Flores, 2010) “los desempeños docentes son determinados como una destreza vinculada; es indicar, como el progreso de facultades de interacciones con los otros, de conocimientos de los otros, así como de la usanza de diferentes medios y maneras para tener comunicación con los otros.”

Así mismo, la OECD (2001) hace la identificación clara de esta particularidad relacional de los desempeños docentes, sin embargo, concentrado esencialmente en la correspondencia con los educandos. En la magnitud en relación a la sapiencia que el docente correspondiera poseer del educando, compone porción de rendimiento la ayuda al desarrollo de los planos cognoscitivos, sociales, físicos y emocionales de los educandos con intenciones a la comprensión y el acatamiento por cada diferencia vinculada a las particularidades culturales, a las experiencias familiares, a cada forma de comprensión, a los modos de instruirse. Inclusive, formar parte de dicha magnitud de “conocimientos del educando”, trazar contextos ad hoc a fin de que el educando diga sus doctrinas y sus agitaciones de optimo modo posible.

Para (Solis, 2000, pág. 33) los desempeños docentes son los procesos sistemáticos de elaboración de antecedentes legítimos y confiables, con el propósito de evidenciar y apreciar el resultado formativo que causa en los educandos la dispersión de sus facultades didácticas, sus emocionalidades, compromiso de trabajo y el ambiente de su vínculo interpersonal con educandos, progenitores, directores, pedagogos, y actores de cada institución de la colectividad.

### **Características**

Se considera que el rendimiento queda combinado por un agregado de particularidades propias y competitivas. Dichas maneras de entender los desempeños docentes quedan así mismos asistentes en la mayor parte de la literatura. En cualesquiera de los tipos examinados, las particularidades propias quedan de manera clara mostradas como una magnitud autónoma de los desempeños docentes (Valdés, 2004; OECD, 2001; y McBer, 2000), en tanto que, en distintos casos, como en el del Marco de la aceptable educación (CPEIP, 2003), las particularidades propias quedan subordinadas al progreso de magnitudes manifiestamente competitivas. Dicho modo de unir particularidades propias “al servicio” de cada competencia laboral queda evidente por los énfasis en los profesionalismos.

Las discrepancias entre los tipos no frenaron la edificación de consentimientos frecuentes en relación a los reconocimientos los cuales juegan las destrezas particulares en el progreso de cada competencia profesional. Así luego, las sapiencias de cada materia de educación, los progresos metodológicos del profesor en las clases y el trato con sus discípulos serán más definidos en tanto los profesores estén proporcionados de tipos de liderazgos, de destrezas expresivas y de compromisos.

a. Un buen desempeño docente

A la luz de lo examinado, podemos mencionar que los aceptables rendimientos viran en aquel momento cerca del rango de conocimientos que posee el profesor de sus discípulos, así como en las construcciones de aceptables vínculos con ellos. Varias de dichas aseveraciones quedan relacionadas con la facultad del profesor de incitar a sus educandos, de “hacer que vivan”. Emplear habilidades interactivas es otra alocución vigorosamente instalada entre los profesores.

Un aceptable rendimiento presume hacer colaborar de manera activa a los educandos, proporcionando paso a las reflexiones y a las opiniones propias. Contiguo con lo de antes, un aceptable rendimiento del profesor presume el empleo de habilidades para instruir y para valorar a los educandos con disímiles destrezas, exigencias y compases de aprendizajes.

dicha magnitud de los desempeños docentes expide a las propuestas chilenas consignadas en el cuadro de la aceptable educación. En la mencionada, el tipo de desempeños docentes descansan de manera fundamental en las prácticas pedagógicas y didácticas en el interior de salón de clase.

Según el CPEIP (2003), los 4 espacios que precisan de manera principal los desempeños docentes son:

- a. el preparativo de la educación,
- b. la formación de un medio favorable para los aprendizajes,
- c. las enseñanzas para los aprendizajes de los educandos y
- d. los compromisos competitivos.

Generalmente, un aceptable profesor es el que sabe que su labor es el beneficio de aprendizajes de sus educandos y queda en compromiso con esa labor; aquel que consigue que sus educandos se impliquen con sus aprendizajes.

b. Un deficientemente rendimiento de profesor

Los conceptos en relación a deficientes rendimientos están vinculados de modo periódico con experiencias impulsivas, dictatoras y discriminadora. El absolutismo como peculiaridad de los deficientes rendimientos se hace indudable en narraciones adonde los educandos no solamente no poseían oportunidad de decir sus opiniones, sino que si lo realizaban eran amonestados o desairados.

Sin embargo, las prevalencias de experiencias dictatoras, discriminadora y violenta en cada discurso en relación a los deficientes rendimientos de los profesores, asimismo se considera la dificultad del profesor de conducir el orden en el salón de clase. En conclusión, la inexperiencia de comprendidos disciplinarios y las impropias experiencias educativas además surgen como fragmento en relación a los deficientes rendimientos.

Por la parte pedagógica, los profesores piensan un deficiente rendimiento a la escasa o deficiente proyección de las labores y a la escasa facultad de conseguir que los educandos entiendan el comprendido. Un impropio preparativo para las clases incluyendo rendimientos que marchan a partir de la frecuente impremeditación en las planificaciones hasta —para muestra, errores para realizar la identificación y articulación los comprendidos concretos de materiales de las clases — hasta no aseverar que los educandos posean exhibiciones variadas con el comprendido, que no identifican los ordenamientos que corresponden ser asimilados, que no constituyan el comprendido y las labores empleadas el inicio de semejanzas y que no

impliquen a los educandos en labores confusas que demanden que se conciernen con el comprendido de modos únicos (Marzano, 2003)..

### **2.2.2.3. Modelos teóricos de desempeño docente**

#### **A. Modelo de Lombardi, (1999)**

Para este modelo, la instrucción es una inicial magnitud de las prácticas. Dicha magnitud hace referencias a las tareas sustantivas de la enseñanza, a las tareas específicas desde la que se delinear la identidad de un profesor. Este modelo se centra en los siguientes aspectos:

- Prácticas laborales
- Prácticas enseñantes
- Prácticas sociales
- Prácticas institucionales

#### **B. Modelo de (Valdés, 2004)**

Para este modelo los aspectos a considerar en el desempeño docente son:

- Capacidad pedagógica
- Emocionalidades
- Compromiso en el rendimiento de cada función laboral
- Vínculo interpersonal con sus educandos, progenitores, dirigentes, profesores y colectividad
- Efectos de sus labores educativas

### C. Modelo de McBer (2000)

Para este modelo, lo resaltante en el desempeño docente son:

- Profesionalismos
- Pensamientos
- Proyección y afianzamiento de expectativas
- Liderazgos
- Vínculo con los otros

D. Modelo de la (OECD, 2001) Este modelo plantea como aspectos básicos del desempeño docente, los siguientes aspectos:

- Conocimientos de los contenidos
- Conocimientos de los aprendices
- Motivaciones de los aprendizajes
- Conocimientos de los aprendizajes
- Conocimientos en relación a cada recurso y tecnología del currículum
- Conocimiento sobre la ayuda
- facultad de cavilar

### E. Modelo de Rivero, (2002)

Para dicho tipo, los desempeños docentes giran en base a los siguientes aspectos:

- Personales
- Pedagógicas

- Institucionales
- Sociales

#### F. Modelo del cuadro de la aceptable instrucción (2003)

Este modelo plantea los siguientes aspectos:

- Preparativo de las enseñanzas
- Formación de un medio favorable para los aprendizajes
- Enseñanzas para los aprendizajes de los educandos
- Compromisos competitivos

#### **Modelo de desempeño docente propuesto por el MINEDU (2009)**

En el país, en el transitar de este siglo, la ejecución de una reciente profesión Pública Magisterial el 2007 vino apta con un período de valoraciones cuyo eje primordial, perceptible, concluyente e indudable, quedo en el cálculo de las destrezas leedoras y matemática de los profesores, así mismo de su manejo de nociones en el área de la hipótesis curricular y la enseñanza completa. El énfasis del (PRONAFCAP), irradiado en su repertorio primordial y formado por el propio período que la profesión Pública, fueron los propios a partir de ello. Sin embargo, la réplica de varias secciones a una y otra medida estuvo, necesariamente, en sus particularidades reduccionistas, ya que lo más notable de un profesor en plena labor de su carrera son sus actividades y ninguna de ellas quedaba acogiendo las prácticas como el foco de sus circunspectas y bríos.

Dicha contestación no era rara ni caprichosa. Los Proyectos Educativos Nacional, oficializados en enero del 2007 (RS N.º 001-2007-ED), plantearon como propósito céntrico de su manejo “transfigurar cada práctica pedagógica en la enseñanza básica” y avanzaba ciertos juicios de aceptable práctica en sus políticas.

Frente a ello, las Leyes Generales de Educación (Ley 28044) y sus reglamentos (DS N.º 013-2004-ED) plantearon ya ciertos juicios a fin de determinar los transcurso didácticos que correspondieran originarse en el salón de clase y que apuntaban al rendimiento del profesor.

Después, la misma ley Pública Magisterial y sus reglamentos (DS N.º 003-2008-ED) marcarían un agregado de juicios en relación al trabajo competitivo del profesor, considerado situación para salvar de un rango a otro en la escala. Juicios que instruían un modo de practicar el trabajo del profesor en las prácticas, perfeccionada en la propia ley con una extensa lista de obligaciones del pedagogo que apuntaban no solamente a compromisos de trabajo sino, de cierto modo, a su actividad didáctica debidamente mencionada.

Lográbamos hallar con orientaciones minimalistas, las cuales inclinaban el aceptable rendimiento competitivo al desempeño de compromisos profesionales, transferible a cualquiera de los empleados públicos o trabajadores de una manufactura; otro maximalista, que planteaba expectativa importante, pero solamente imaginable como fruto maduro de las experiencias o las especializaciones; otros que pudiéramos denominar normativo, inclinado a detallar ordenamientos y labores muy colindantes en una sucesión de áreas, al modo de una ordenanza; y los demás más bien interesados en desarrollar la noción de prácticas, competencias o aceptable rendimiento al área de las teorías, como comenzó a surgir luego en cada reglamento de valoración educativa, en contestación a las sátiras y a manera de amparo de sus iniciativas de valoración.

En el marco de ello, el MINEDU (2009), a través del transcurso de evaluación y la entrada a la profesión del profesor (contratado y nombrado), en diversos documentos normativos el cual contextualizaban esos eventos, señala los siguientes aspectos como elementos básicos a ser estimados en la valoración del rendimiento del profesor:

#### A. Capacidades pedagógicas

- Dominios de cada contenido
- Dominios de cada teoría educativa
- Estrategia de instrucción.
- Proyección
- Evaluación de aprendizajes.

#### B. Disposiciones para el trabajo del profesor

- Rango de complacencia de su trabajo.
- Expectativa en relación a los aprendizajes.
- Autoeficacia
- Motivación.

#### C. Responsabilidad laboral

- Asistencias y exactitud
- Grados de colaboración
- Cumplimientos de reglas
- Calidad

#### D. Relaciones interpersonales

- Rango de sapiencia y ansiedad.
- Entendimiento de los inconvenientes
- Maleabilidad
- Cooperación y coordinación

Considero este modelo el más adecuado para la aplicación de la presente investigación por lo que lo asumimos en el marco de la segunda variable para el recojo de la información.

### **Modelos de evaluación del desempeño del docente identificados por la investigación educativa.**

Con el propósito de proporcionar un cuadro de referencias a fin de entender de manera óptima las prácticas de la valoración de las acciones del profesor en ciertas naciones que iniciaron un transcurso de reformas educativas, exhibimos en seguida los 4 tipos de valoración del desempeño del profesor los cuales surgieron del análisis.

#### **Modelo centrado en el perfil del maestro.**

Dicho tipo radica en valorar el rendimiento de un profesor según a su nivel de correspondencia con cada rasgo y característica, conforme a un perfil anticipadamente establecido, de lo cual forma un educador excelente.

Dichas particularidades se logran instituir fabricando un perfil de cada percepción la cual posee distintos agregados (educandos, progenitores, directores, pedagogos) sobre lo cual es un aceptable educador o desde cada observación directa e indirecta, la cual permita subrayar aspectos significativos de cada docente que queda vinculado con los beneficios de sus educandos.

Estando determinado el perfil, se confeccionan preguntas que se logren emplear a modo de autoevaluaciones, por medio de un estimador del exterior el cual le haced entrevistas al docente, por medio de las consultas a los educandos y sus progenitores, etc.

### **Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

La esencial particularidad de este tipo radica en valorar el rendimiento del profesor por medio de la demostración de cada aprendizaje o resultado alcanzado por sus educandos. Dicho tipo nace de una frecuente de pensamientos los cuales son muy críticos sobre el centro educativo y lo que en él se realiza. Flores (2010: p.67) sostiene que, a fin de valorar a los profesores, “el juicio que usaremos no es el de colocar el cuidado en lo que realiza el mencionado, sino contemplar lo que sucede a los educandos como resultado de lo que el docente realiza”.

### **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.**

Este tipo plantea que la valoración de la eficiencia del profesor se realice haciendo una identificación de las conductas del docente el cual se considera relacionado con cada logro de sus educandos. Las mencionadas conductas se vinculan, esencialmente, con la facultad del profesor a fin de formar un medio beneficioso para los aprendizajes en el salón de clase.

### **Modelo de la práctica reflexiva.**

Radica en una demanda de reflexiones supervisadas. Se busca una valoración para el adelanto del recurso humano estudioso y no de controlar para motivaciones de destituciones o promociones.

Para Valdez (2009: p.68), el tipo se cimenta en una idea de la instrucción como “una serie de sucesos de hallar y solucionar inconvenientes, en la que las facultades de los docentes progresan perennemente en tanto afrontan, precisan y solucionan inconvenientes” a la cual se le denomina cavilación en la actividad y que demanda de una cavilación en relación a las

acciones o valoración luego del acontecimiento a fin de contemplar los triunfos, las frustraciones y los sucesos que se pueden haber realizado de otra forma.

### **2.3. Bases filosóficas**

James y Lange (1884 - 1887) marcan que ciertas prácticas personales o impresiones que pasan en la persona, traen como efecto cambio fisiológico, elementos significativos de cada emoción tomada como muestra: las sudoraciones excesivas, cada temblor y aumento del ritmo cardíaco. Se traza que después de descubrir una incitación (un impensado cotidiano, una frustrante noticia, etc.,) se llega a crear ciertas contestaciones motrices y fisiológica; siendo las mencionadas las que crean las experiencias de los sentimientos. (Núñez et al.,2015).

Maslach y Jackson (1981) precisan a la: sintomatología de Burnout como las respuestas a la enorme cuantía mostrada de estrés en el sujeto creado en su lugar de labores, constituidos por impresiones y cualidades perjudiciales hacia los que nos cercan en las labores, y hacia el mismo papel que la persona rinde, asumiendo particularidades de hallarse de manera emocional gastados”. (Olivares, 2017, p.61).

Jackson y Maslach (1981, 1986) aseveran: El burnout se compone como una sintomatología con 3 magnitudes especializadas por apreciarse consumido de manera emocional, despersonalizados y escasa actuación particular. después, Maslach añade que éste deriva del descomunal cuadro de estrés lo cual se provoca en cada centro de trabajo, prevaleciendo la debilidad excesiva, sensaciones de impudor en el centro de trabajo, discapacidad y falta de actuación a rango particular”. (Olivares, 2017).

## 2.4. Definición de términos básicos

**Desempeño Laboral:** Chiavenato (2000) dice: el rendimiento de trabajo es: “Un método de evaluación del rendimiento de la persona en los cargos y de su potencialidad de progreso. Toda valoración es un transcurso para apreciar o calificar la valía, la excelencia, las maneras o el estatus de cierta cosa o individuo.

**Síndrome de Burnout:** Es una sintomatología tridimensional la cual se ahonda en el agotamiento emocional, despersonalizar y de un beneficio particular minúsculo el cual logra suceder entre sujetos que laboran en relación directa con los individuos (Maslach, Jackson, y Leiter,1996).

**Despersonalización:** se comprende como el progreso de cada sentimiento, actitud y respuesta negativa, distante y fría hacia los demás individuos, fundamentalmente hacia cada beneficiario del mismo adeudo. Se escolta de un aumento en la irritación y una merma de exaltación hacia las labores (Maslach, Jackson, y Leiter,1996).

**Realización Profesional:** Sentimientos de escaso beneficio o ejecución competitiva y particular la cual brota en el momento en que se evidencia que cada demanda que se le realiza, excede su facultad para atenderla de manera conveniente (Maslach, Jackson, y Leiter,1996).

## 2.4. Hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión fatiga emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

La dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

La dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

### 2.5. Operacionalización de variables

**Tabla 1.** Operacionalización de la variable X

Dimensión	Indicador	N ítem	Categoría	Intervalo
Fatigas emocionales	• Pérdidas progresivas de energías y los desgastes físicos.	7	Bajo	7 -15
	• Fatiga en las mañanas cuando va a trabajar		Medio	16 -24
			Alto	25 -35
Despersonalizar	• Reside en el progreso del sentimiento y actitud negativa.	7	Bajo	7 -15
	• Descuidarse de lo que sucede a mis colegas		Medio	16 -24
			Alto	25 -35

Realización personal	• Valorar la labor particular de modo negativo.	8	Bajo	8 -18
	• Intervenir de modo positivo con su labor en la existencia de los individuos		Medio	19 -29
			Alto	30 -40
			Bajo	22 -50
Síndrome Burnout			Medio	51 -79
			Alto	80 -110

**Tabla 2.** Operacionalización de la variable Y

Dimensión	Indicador	N ítem	Categoría	Intervalo
Capacidad pedagógica	• Manejo de los comprendidos	6	Baja	6 -13
	• manejo de cada teoría educativa		Media	14 -21
			Alta	22 -30
Responsabilidades laborales	• Asistencias y puntualidades	6	Baja	6 -13
	• Grados de colaboración		Media	14 -21
	• Acatamiento de reglas		Alta	22 -30

Relación interpersonal	• Niveles de conocimientos y de ansiedad.	5	Baja	5 -11
			Media	12 -18
			Alta	19 -25
• Flexibilidad				
Desempeño docente		17	Baja	17 -39
			Media	40 -62
			Alta	63 -85

## CAPITULO III

### METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo de estudio

Mencionando la codificación que muestran Sánchez y Reyes (2002), conforme al ambiente de los inconvenientes, la actual es un análisis de modelo sustantivo ya que busca reconocer a inconvenientes hipotéticos. Y es de **correlación** por lo que queda conectada en establecer mediante un modelo de individuos, el nivel de correspondencia que hay en cuanto a las inconstantes reconocidas.

#### 3.2. Población y muestra

##### 3.2.1. Población

Es el agregado general de los componentes a los que se reseña el análisis. Así también la precisa B. Acuña (1998) en “Un agregado definido o imperecedero de individuos, objetos o componentes que muestran particularidades usuales” (p.123).

El colectivo quedo conformado en 61 docentes y auxiliares del C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho.

**Tabla 3.** *Población del estudio*

<b>Estamento</b>	<b><i>Subpoblación</i></b>
Docentes	57
Auxiliares	5
<b>Total</b>	<b>62</b>

### 3.2.2. Muestra

El modelo será de censo, es indicar que se consideran a todo el personal del C.E

**Tabla 4.** *Muestra del estudio*

<b>Estamento</b>	<b>Subpoblación</b>
Docentes	57
Auxiliares	5
<b>Total</b>	<b>62</b>

### 3.3.Método de investigación

El procedimiento utilizado en dicho análisis es el razonado, ya que se efectuó una cimentación hipotética de la esencia de análisis, también, el anteproyecto expresivo – de correlación, la operacionalización de cada inconstantes y la disputa de los efectos son establecidos por la elaboración efectuada en relación los antecedentes acopiados por las herramientas. (Hernández et al, 2010).

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

#### **herramientas utilizadas**

el método utilizado en el progreso del actual análisis es las encuestas y la herramienta aplicada es las preguntas.

A fin de calcular la inconstante Síndrome de Burnout, se tomó en consideración la sucesiva sucesión de Likert: Siempre (4), Cuasi siempre (3), A. veces (2), Nunca (1)

### **Ficha Técnica 01:**

Nombre Original:	preguntas en la mudable Síndrome Burnout
Autores:	Paolo Andrés Mori Bernal
Procedencia:	Huacho- Perú
Objetivo:	Establecer la correspondencia en cuanto a la sintomatología de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.
Administración:	Particular y en conjunto
Duración:	Cerca de 25 a 30 min.
Edad:	profesores del C.E Mercedes Indacochea Lozano

A fin de calcular la mudable Desempeño docente, se tomó en consideración el sucesivo escalafón de Likert: Siempre (4), Cuasi siempre (3), A. veces (2), Nunca (1)

### **Ficha Técnica 02:**

Nombre Original:	preguntas en la mudable Desempeño docente
Autor:	Paolo Andrés Mori Bernal
Procedencia:	Huacho- Perú
Objetivo:	Establecer la correspondencia en cuanto a la sintomatología de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la C.E. Mercedes Indacochea.

Administración:	Particular y en conjunto
Duración:	Cerca de 25 a 30 min.
Edad:	profesores del C.E. Mercedes Indacochea Lozano

#### a) Validez del instrumento

Eficacia de las preguntas en relación a la mudable Síndrome de Burnout, son vinculadas a juicio de un agregado de expertos, compuesto por docentes Magíster y Doctores en Educación los cuales laboran en la UNJFSC.

**Tabla 5.** *Validez del cuestionario*

<b>Experto</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
1 <sup>ro</sup>	Existe Suficiencia	Aplica
2 <sup>do</sup>	Existe Suficiencia	Aplica
3 <sup>ro</sup>	Existe Suficiencia	Aplica

Fuente: realización particular.

### 3.5. Método de análisis de datos

#### a. Descriptiva

Seguido del acopio de referencias, se dio proceso a las informaciones, con la realización de tablas y formas estadísticas, se usaron en ello el SPSS.

## **b. Inferencial**

Se expondrá a prueba:

- Las Hipótesis
- estudios de cuadros de doble entrada
- Coeficiente de correlación de Spearman,

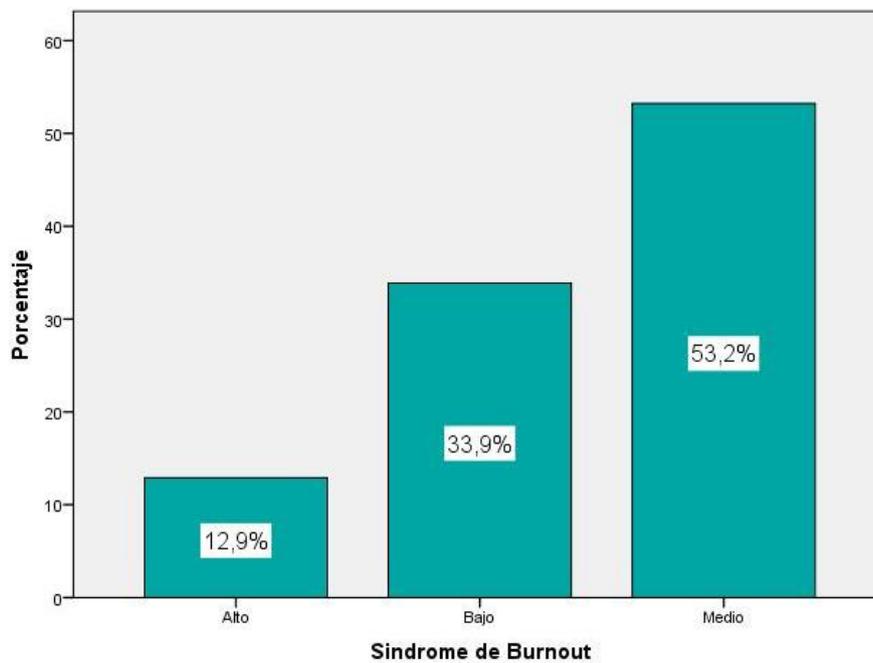
**CAPITULO IV**  
**ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

**4.1. Resultados descriptivos de las variables**

**Tabla 6. Síndrome de Burnout**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	8	12,9	12,9
	Baja	21	33,9	46,8
	Media	33	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas aplicadas a docentes y auxiliares de C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho.



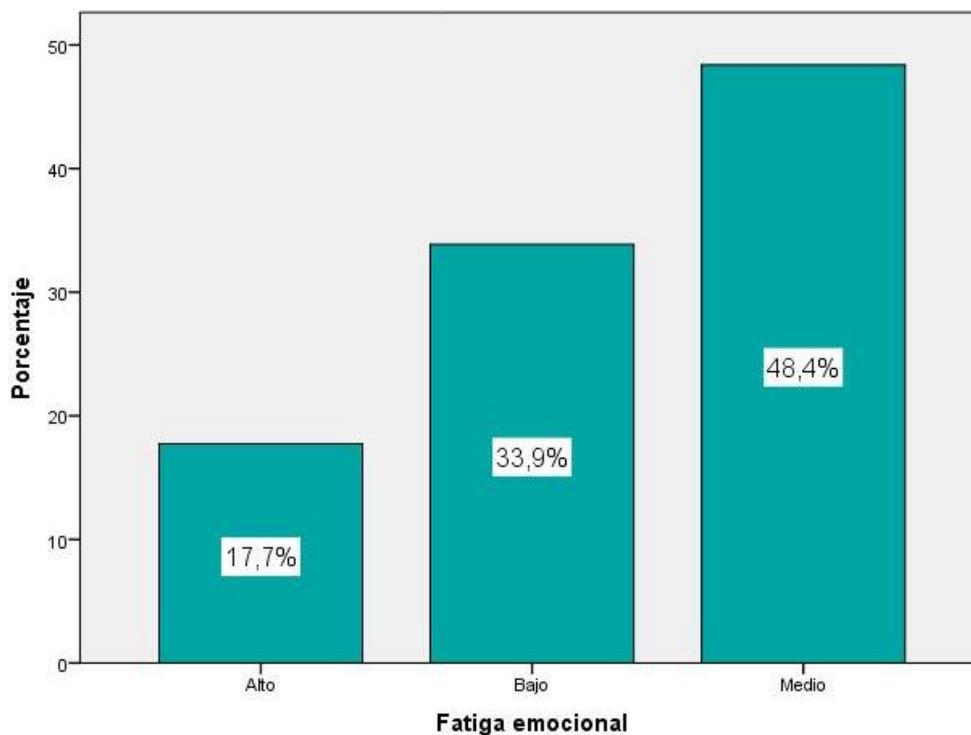
**Figura 1. Síndrome de Burnout**

De la fig. 1, el 53,2% de docentes y auxiliares de la C.E. Mercedes I. Lozano de la jurisdicción de Huacho, exponen una condición media en la inconstante Síndrome de Burnout, un 33,9% lograron una condición baja y el 12,9% lograron una condición alta.

**Tabla 7.** *Fatiga emocional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos				
Alta	11	17,7	17,7	17,7
Baja	21	33,9	33,9	51,6
Media	30	48,4	48,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

**Fuente:** Preguntas aplicadas a docentes y auxiliares de C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho.



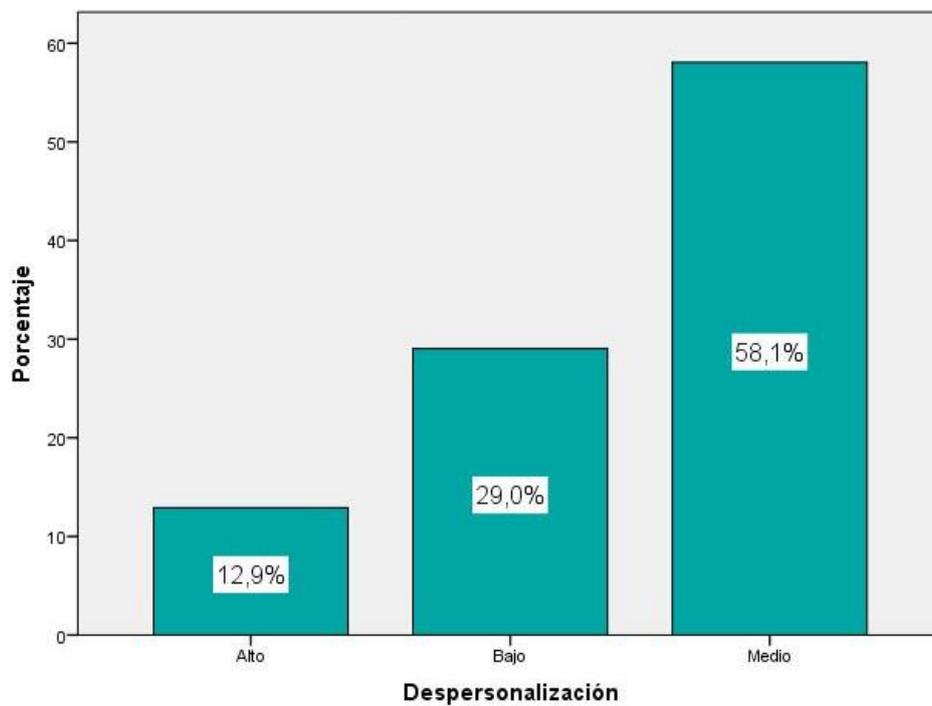
**Figura 2.** *Fatiga emocional*

De la fig. 2, el 48,4% de profesores y auxiliares del C.E. Mercedes Indacochea Lozano de la jurisdicción de Huacho. exponen una condición media en la magnitud fatiga emocional de Síndrome de Burnout, 33,9% lograron una condición baja y 17,7% lograron una condición alta.

**Tabla 8.** *Despersonalización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	8	12,9	12,9
	Baja	18	29,0	41,9
	Media	36	58,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas aplicadas a docentes y auxiliares de C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho.



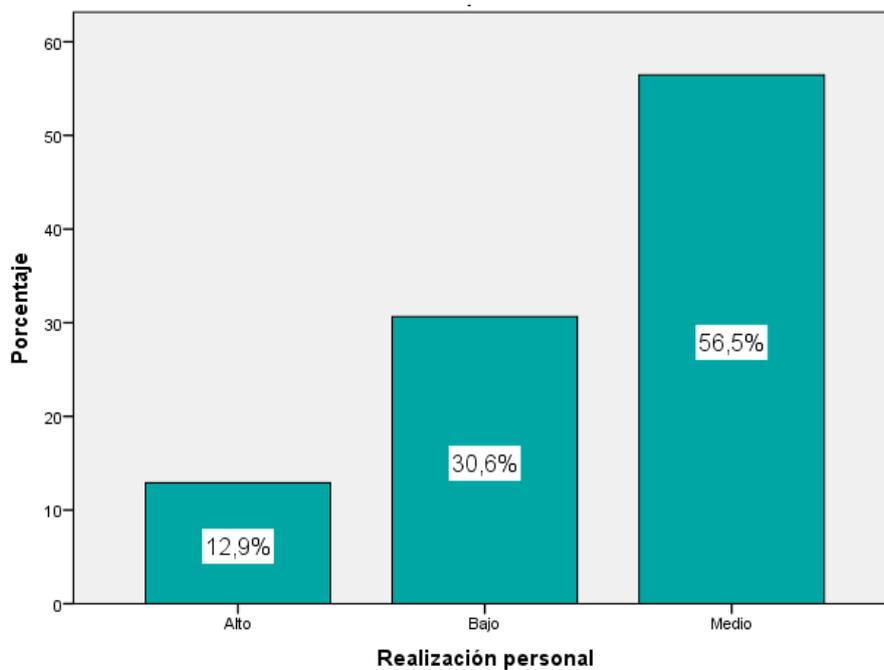
**Figura 3.** *Despersonalización*

En la fig. 3, el 58,1% de docentes y auxiliares de la C.E. Mercedes I. Lozano de la jurisdicción de Huacho. muestran una condición media en la magnitud despersionización del Síndrome de Burnout, 29,0% lograron una condición baja y el 12,9% lograron una condición alta.

**Tabla 9.** *Realización personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válido	Alta	8	12,9	12,9
	Baja	19	30,6	43,5
	Media	35	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas aplicadas a docentes y auxiliares de C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho.



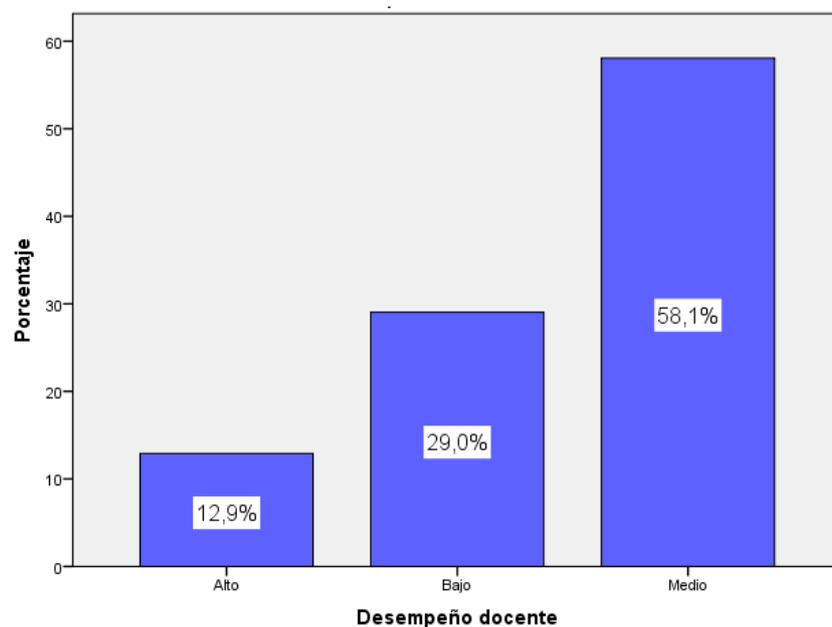
**Figura 4.** *Realización personal*

En la fig. 4, el 56,5% de docentes y auxiliares del C.E. Mercedes I. Lozano de la jurisdicción de Huacho. exponen una condición media en la magnitud de realización personal de Síndrome de Burnout, 30,6% lograron una condición baja y 12,9% consiguieron una condición alta.

**Tabla 10. Desempeño docente**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	8	12,9	12,9
	Baja	18	29,0	41,9
	Media	36	58,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0

**Fuente:** Preguntas aplicadas a docentes y auxiliares de C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho.



**Figura 5. Desempeño docente**

En la fig. 5, el 58,1% de docentes y auxiliares del C.E. Mercedes Indacochea L. de la jurisdicción de Huacho. muestran una condición media en la variable Desempeño docente, 29,0% lograron una condición baja y 12,9% alcanzaron una condición alta.

## 4.2. Generalización entorno la hipótesis central

### Hipótesis general

**H<sub>a</sub>**: El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

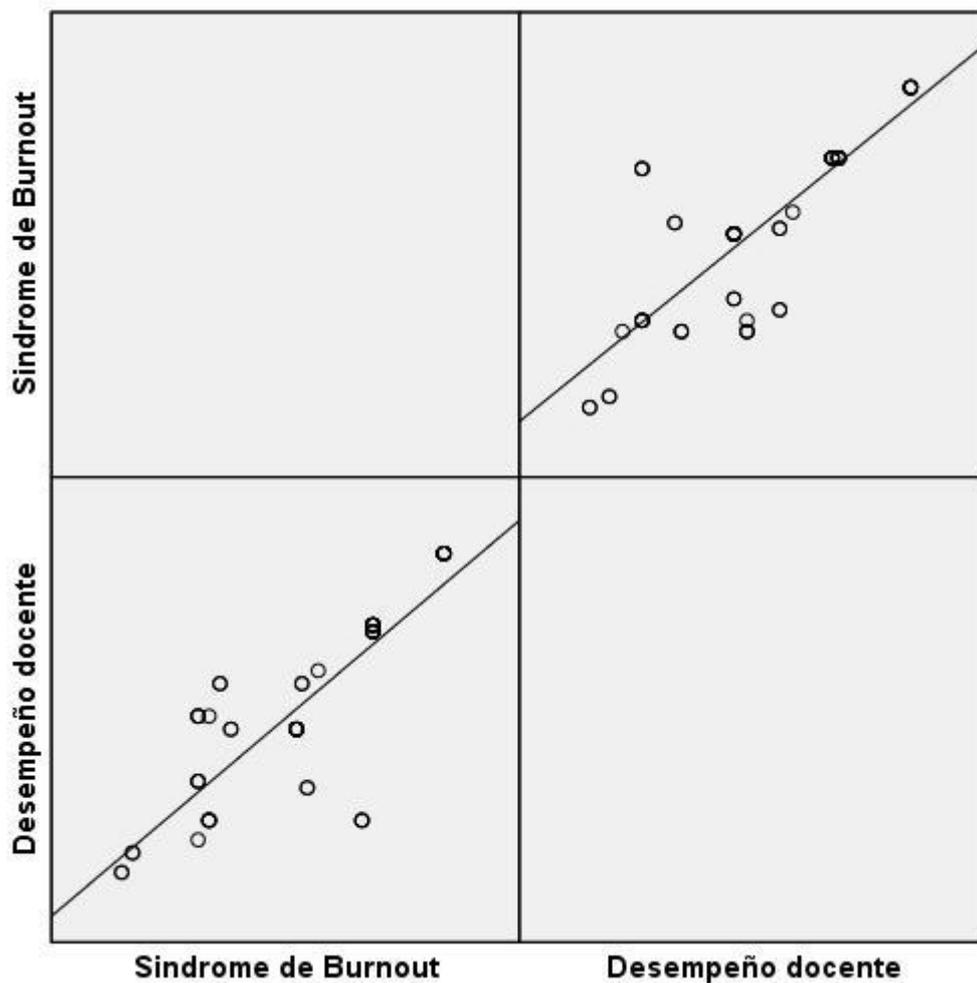
**H<sub>0</sub>** El Síndrome de Burnout NO se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

**Tabla 11.** *El Síndrome de Burnout y el desempeño docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Síndrome de Burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Cifra de correspondencia	1,000	,840**
		Sig. (doble)	.	,000
	N		62	62
	Desempeño docente	Cifra de correspondencia	,840**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
	N		62	62

\*\* . La analogía es demostrativa a la condición 0,01 (doble).

El cuadro 11 expone una correlación de  $r=0,840$  y una valía  $\text{Sig}<0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se impugna la teoría abolida. A lo que, se puede evidenciar estadísticamente la existencia de una correspondencia en cuanto al Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempo de COVID- 19 en el C.E. Mercedes Indacochea. La analogía es de dimensión muy aceptable.



**Figura 6.** *El Síndrome de Burnout y el desempeño docente*

### Hipótesis específica 1

**Ha** La dimensión fatiga emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

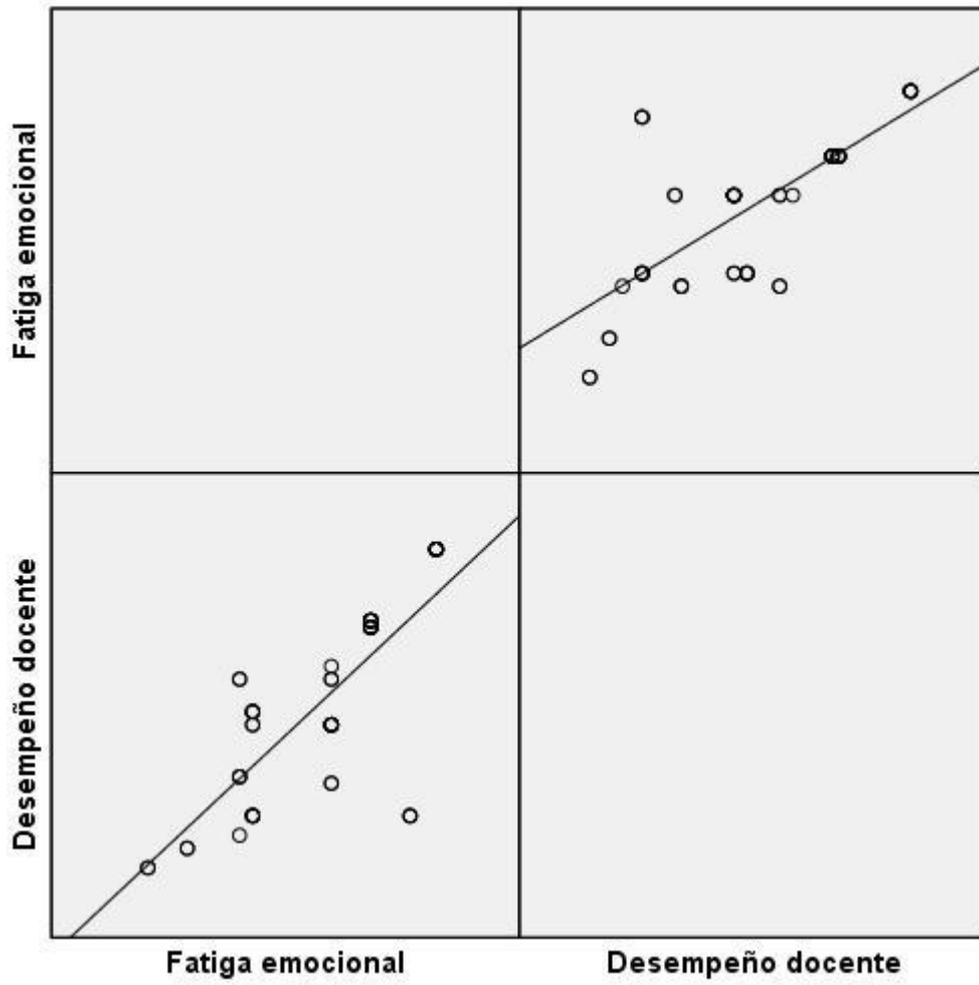
**H<sub>0</sub>:** La dimensión fatiga emocional del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

**Tabla 12.** *La fatiga emocional y el desempeño docente*

		Correlaciones	
		Fatiga emocional	Desempeño docente
Fatiga emocional	Cifra de correspondencia	1,000	,742**
	Sig. (doble)	.	,000
Rho de Spearman	N	62	62
Desempeño docente	Cifra de correspondencia	,742**	1,000
	Sig. (doble)	,000	.
	N	62	62

\*\* . La analogía es demostrativa a la condición 0,01 (doble).

El cuadro 12 expone una correspondencia de  $r= 0,742$  y una valía  $\text{Sig}<0,05$  y lo que se admite la teoría disyuntiva y se impugna la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar de manera estadística la existencia de un vínculo en cuanto a la fatiga emocional de la sintomatología de desgaste profesional y el rendimiento docente en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea. La correspondencia es de dimensión buena.



**Figura 7.** *La fatiga emocional y el desempeño docente*

## Hipótesis específica 2

**H<sub>a</sub>:** La dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

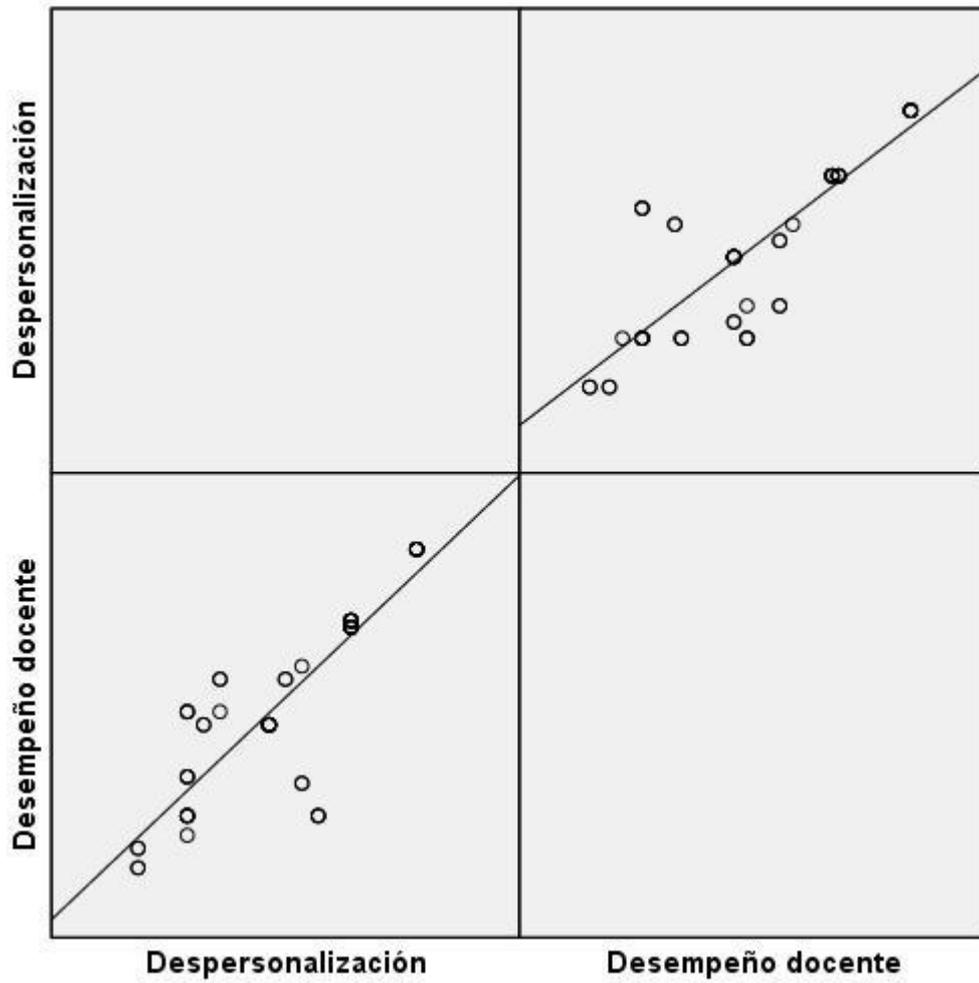
**H<sub>0</sub>:** La dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

**Tabla 13.** *La despersonalización y el desempeño docente*

		Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cifra de correspondencia	1,000	,857**
	Sig. (doble)	.	,000
	N	62	62
	Cifra de correspondencia	,857**	1,000
Desempeño docente	Sig. (doble)	,000	.
	N	62	62

\*\* . La analogía es demostrativa a la condición 0,01 (doble).

El cuadro 13 expone una correlación de  $r = 0,857$  y una valía  $\text{Sig} < 0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente la existencia de una correlación en cuanto a la despersonalización del Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea. La correspondencia es de dimensión muy buena.



**Figura 8.** *La despersonalización y el desempeño docente*

### Hipótesis específica 3

**Ha:** La dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

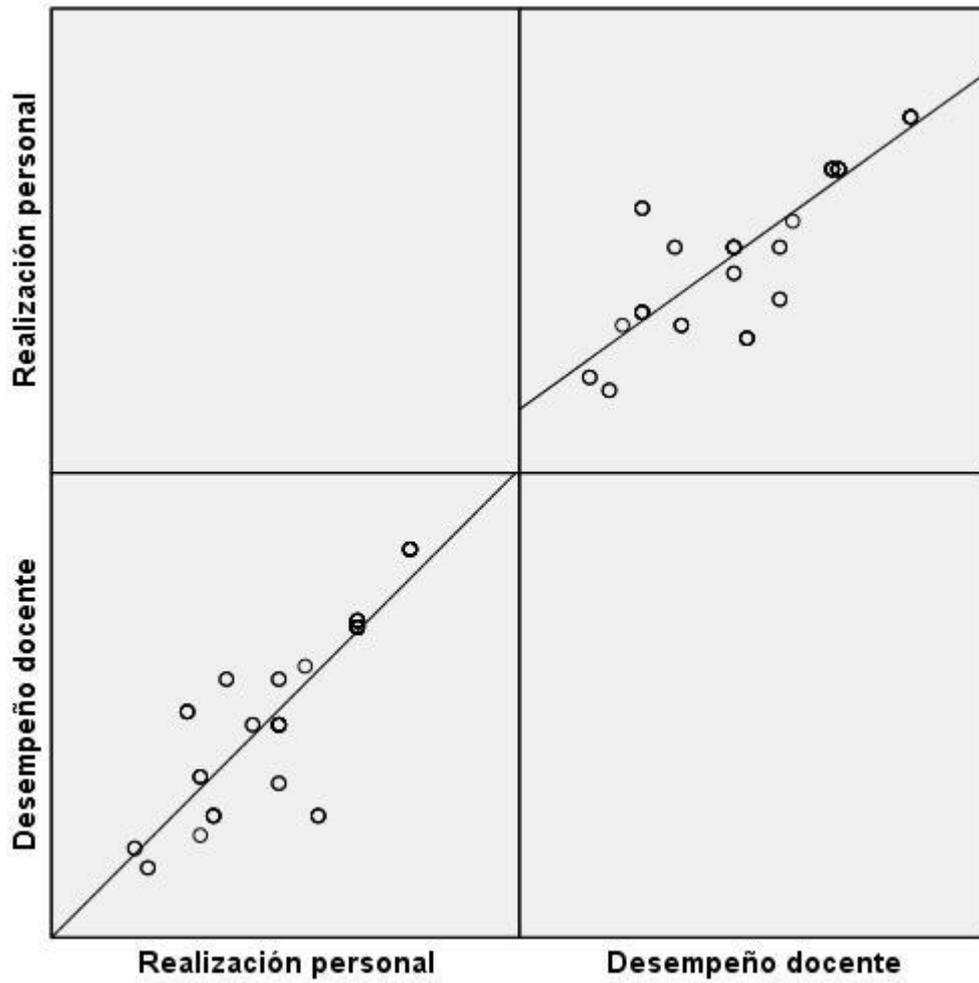
**H<sub>0</sub>:** La dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.

**Tabla 14.** *La realización personal y el desempeño docente*

			<b>Correlaciones</b>	
			Realización personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Cifra de correspondencia	1,000	,831**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	62	62
	Desempeño docente	Cifra de correspondencia	,831**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	62	62

\*\* . La correspondencia es demostrativa a la condición 0,01 (doble).

El cuadro 14 expone una correlación de  $r = 0,831$  y una valía  $\text{Sig} < 0,05$  a lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se puede evidenciar estadísticamente la existencia una correlación en cuanto a la realización personal del Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea. La correspondencia es de dimensión muy aceptable.



**Figura 9.** *La realización personal y el desempeño docente*

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### DISCUSIÓN

Para un administrador de un organismo educativo, es significativo mostrarse de acuerdo a la magnitud esencial de los trabajadores y, fundamentalmente, el rol de los profesores, al que deben aumentársele los reconocimientos sociales necesarios y profesionales. Esta particularidad es importante, para los ejercicios de eficacia de los profesores en el interior de un organismo educativo, lo cual se debe a que el mencionado es uno de los componentes que logra liberar la sintomatología de Burnout en el recurso humano que trabaja en un centro educativo.

Después de los análisis realizados se logra demostrar la existencia de una correspondencia en cuanto al Síndrome de Burnout y el desempeño docente en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea. La correspondencia es de dimensión muy buena. Semejantes efectos se encontraron en Viera y Zapata (2018) en “la sintomatología de Burnout en el rendimiento del trabajo de los profesores de la U. Pública Ecuatoriana”. La sintomatología de Burnout inquieta particularidades del ambiente de trabajo y particular, a profesionales los cuales brindan sus atenciones de manera directa a diversos sujetos especialmente colaboradores de salud y enseñanza lo que se debe a los distintos deberes y ocupaciones a realizar, en lo que relaciona a profesores las acciones que se hallan en el interior del transcurso de enseñanzas - aprendizajes se vinculan de modo directo en cuanto a estudiante y discípulo, conformándose así una condición que se contempla crecidamente mostrada a peligro psicosocial, una de las mudables que se afecta por dicha sintomatología es el rendimiento. Calculado los efectos

logrados mediante indagaciones las que ofrecieron informaciones a fin de contestar a las preguntas de análisis de la actual investigación

Y en la de Dávila (2019) en “Relación entre la sintomatología de Burnout y el rendimiento de trabajo de los profesores de enseñanza de nivel secundario del C.E. la Inmaculada – Provincia de Bagua”. estando dicho análisis de particularidad no práctica, usando un anteproyecto expresivo de correlación. En los efectos logrados se contemplaron en la mudable sintomatología de Burnout incidencias en cada nivel medio de burnout, en los pedagogos de secundaria del C.E. La Inmaculada de la jurisdicción de Bagua. En el mudable rendimiento en el trabajo se contempló incidencias en la condición media del rendimiento en el trabajo por lado de los pedagogos de secundaria del C.E. La Inmaculada de la jurisdicción de Bagua. en relación al cotejo de la sintomatología de Burnout y rendimiento de trabajo no se lograron hallar discrepancias esenciales en las mudables analizadas.

Y por último, en acción de dichas deferencias, de la trascendencia del trabajo efectuado por los profesores, y las elevadas condiciones de estrés lo cual esta carrera crea, con los cargos del aspecto de componentes del exterior particulares y organizacional el cual presentes, es indudable la trascendencia de analizar en este recurso humano la sintomatología de Burnout, y así en el porvenir crear en este recurso humano contestaciones eficaces que les consientan enfrentar el Burnout y acrecentar así la eficacia de los servicios prestados.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación en cuanto a la sintomatología de Burnout y el rendimiento docente en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea. La correlación es de una dimensión muy aceptable.

**Segunda:** Hay una correspondencia en cuanto a la fatiga emocional del Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea. La correlación es de una dimensión aceptable.

**Tercera:** Hay una correspondencia en cuanto a la despersonalización del Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea. La correlación es de una dimensión muy aceptable.

**Cuarta:** Hay una correspondencia en cuanto a la realización personal del Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea. La correspondencia es de dimensión muy aceptable.

## RECOMENDACIONES

**Primero:** A cada directivo del C.E. se sugiere establecer un repertorio de incitación particular, así como de vínculo interpersonal a fin de optimizar el rendimiento de trabajo de los profesores con rangos de sintomatología de Burnout

**Segundo:** Se debe estimular a los profesores con presentaciones de motivación en las magnitudes de compromiso en los espacios de exactitud, así también el de demostrar de manera oportuna los errores y finalmente la responsabilidad de mostrar adeudos en el momento conveniente.

**Tercero:** Reponer análisis en cada C.E. el cual consienta popularizar los efectos logrados en el actual análisis y así ayudar al discernimiento estudiantil y organizacionales en relación al rendimiento de trabajo en los profesores, a fin de lograr formar facultades adaptables que optimicen el rendimiento de los propios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### 5.1. Fuentes documentales

Aguirre, M. (19 de 07 de 2020). *El Peruano*. Obtenido de El Peruano- Los retos de la enseñanza remota en el 2021: <https://elperuano.pe/noticia/111862-los-retos-de-la-educacion-remota-en-el-2021>

Dávila, E. (2019). *Tesis: Relación entre la sintomatología de Burnout y el rendimiento laboral de los profesores de secundaria del insC.E. la Inmaculada –Bagua*. Chiclayo. Perú: U. César Vallejo.

Flores, M. (2010). *Iniciativa de gobierno regional sobre Buen Desempeño Docente: Gerencia R. de Educación de La Libertad. En: Mejor Aprendizaj con Buen Desempeño del profesor en Nuevas Escuelas*. Lima: Consejo N. de Educación.

Gutierrez, D., & Pando, J. (2018). *Tesis: Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en profesores de un C.E. de secundaria de Cajamarca*. Perú: U. Privada Antonio Guillermo U.

Hurtado, O. (2019). *Tesis: sintomatología de burnout y desempeño docente de maestros de la U. Alas Peruanas sucursal de Cerro de Pasco, 2016*. Cerro de Pasco. Perú: U. Nacional Daniel Alcides C.

Lombardi, G. (1999). *La formación docente seguida. Apuntes para la transición. I. Municipal de enseñanza Superior de Formación del profesor*. BB. AA: Recuperados el 26/10/06 en <http://www.capacyt.edu.ar>.

Marzano, J. (2003). *Propuestas Nuevas docencia en el Perú*. Lima: MINEDU.

Mentinno. (21 -01 -2021). Obtenidos de Mentinno:

<https://blog.formaciongerencial.com/trabajoremototeletrabajo/>

Mogollon, J., & Rojas, A. (2019). *Tesis: sintomatología de Burnout y rendimiento laboral en profesores del C.E. Nacionales del jurisdicción de Caylloma*. Arequipa. Perú: UNSA. Arequipa.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y sus influencias en el rendimiento docente en -lalos CC.EE. de secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: U. Enrique Guzmán y V.

Montenegro, I. (2007). *valoracion del rendimiento docente*. Bogota. Colombia: Editorial Magisteri.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología empleada en el trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

OECD. (2001). *profesores para las escuelas del mañana. estudios de cada indicador educativs mundial*. Paris: OECD e I. de Estadística de la UNESCO.

Rivero, J. (2002). *Propuestas. Nueva docencia en el Perú*. Lima: Ministerio de.

Solis, F. (2000). *Autoridad y Liderazgos entre los educandos*. Lima: Autoridad en espacio local.

Valdés, H. (2004). *El rendimiento del profesor y su evaluació*. La Habana. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

Viera, I., & Zapata, G. (2018). *Tesis: El sintomatología de Burnout en el rendimiento laboral de los profesores de la U. Pública Ecuatoriana*. Sangolqui. Ecuador: ESPE - Universidad de las Fuerzas Armadas.

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org>.

Zambrano, G. (2003). *El cuidar de si como valor en enfermería*. Valencia. Venezuela: Siglo veintiuno editores S. A.

## **5.2. Fuentes Bibliográficas**

Izquierdo, C. (2006). *Valores de cada día*. Venezuela: Ediciones San Pablo.

## **5.3. Fuentes Electrónicas**

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). Obtenidos de Wikipedia: <https://es.wikipedia.org>.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

#### MERCEDES INDACOCHEA

Problemas	Objetivo	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b><u>Problema general</u></b></p> <p>¿Cómo se da la correlación en cuanto a la sintomatología de Burnout y el rendimiento docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <p>¿De que manera se da la correlación en cuanto a la dimensión fatiga emocional del</p>	<p><b><u>Objetivo general</u></b></p> <p>Establecer la correspondencia en cuanto a la sintomatología de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.</p> <p><b><u>Objetivo específico</u></b></p> <p>Establecer la correlación en cuanto a la magnitud fatiga emocional de la sintomatología de Burnout y el rendimiento</p>	<p><b><u>Hipótesis general</u></b></p> <p>La sintomatología de Burnout se concierne con el rendimiento en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas</u></b></p> <p>La dimensión fatiga emocional de la sintomatología de Burnout se concierne con el rendimiento del profesor en tiempos de</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X):				
			<b>Síndrome de Burnout</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Índices	
			Fatiga emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pérdidas progresivas de energías y los desgastes físicos.</li> <li>Fatigas en cada mañana en el momento en que se va a laborar</li> </ul>	1,2,3, 6,8,1 3,14, 16,20	S: Siempre CS: Casi siempre AV: A veces	
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Radica en el progreso de impresiones y maneras perjudiciales.</li> </ul>	5,10, 11,15 ,22	N: Nunca				

<p>Síndrome de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempo de covid-19 en el C. E. Mercedes Indacochea?</p> <p>¿Cómo se da la correlación en cuanto a La magnitud despersonalizada de la sintomatología de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempo de covid-19 en el C.E. Mercedes Indacochea?</p> <p>¿Cómo se da la correlación en cuanto a la dimensión realizada particular de la sintomatología de</p>	<p>docente en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.</p>	<p>pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despreocupación de lo que sucede a mis colegas</li> </ul>			
	<p>Establecer la relación entre La dimensión despersonalización de la sintomatología de Burnout y el rendimiento docente en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.</p>	<p>La dimensión despersonalización de la sintomatología de Burnout se concierne con el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.</p>	<p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar la labor particular de modo negativo.</li> <li>• Intervenir de manera positiva con su labor en la existencia de los individuos</li> </ul>	<p>4,7,9, 12,17 ,18,1 9,21</p>		
	<p>Determinar la correlación en cuanto a la magnitud realizaciones personales la sintomatología de Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la</p>	<p>La dimensión realización personal de la sintomatología de Burnout se concierne con el rendimiento del profesor en</p>		<p>Total</p>	<p>12</p>		
	<p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <p><b>Desempeño docente</b></p>						
				<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicador</b></p>	<p><b>Ítem</b></p>	<p><b>Índice</b></p>
				<p>Capacidades pedagógicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominios del contenido</li> <li>• Dominio de las teorías educativas</li> </ul>	<p>5</p>	<p>S: Siempre</p>

Burnout y el rendimiento del profesor en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea?	Institución Educativa Mercedes Indacochea.	tiempos de pandemia en el C.E. Mercedes Indacochea.	Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencias y puntualidades</li> <li>• Grados de intervención</li> <li>• Obediencia de reglas</li> </ul>	5	CS: Casi siempre AV: A veces N: Nunca
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveles de conocimientos y preocupaciones.</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	5	
			Total		15	

## MATRIZ DE DATOS

N	Síndrome de Burnout																							Desempeño docente																							
	Fatiga emocional							Despersonalización							Realización personal									ST1	Capacidades pedagógicas						Responsabilidad laboral						Relaciones interpersonales						ST2				
	1	2	3	4	5	6	7	S1	8	9	10	11	12	13	14	S2	15	16	17	18	19	20	21		22	S3	1	2	3	4	5	6	S4	7	8	9	10	11	12	S5	13	14		15	16	17	S6
1	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	2	5	5	5	5	5	3	2	32	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69
2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	25
3	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	4	3	28	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57
4	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	3	17	46	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28
5	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	3	22	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42
6	1	1	2	1	2	1	2	10	2	2	1	2	1	2	1	11	1	1	2	1	1	2	1	2	11	32	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	23
7	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	2	5	5	5	5	5	3	2	32	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69
8	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	4	3	28	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57
9	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	3	17	46	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28
10	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	4	3	28	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58
11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	34
12	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	2	22	63	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	49
13	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	3	2	3	22	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42
14	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	4	4	2	2	22	2	4	4	4	4	2	2	3	25	74	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28
15	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	3	4	3	4	4	3	4	3	28	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57
16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	66	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	51
17	3	3	1	3	1	3	1	15	2	1	3	1	3	3	2	15	2	3	1	3	3	3	2	3	20	50	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42
18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	1	22	64	3	3	3	3	3	3	18	3	1	1	1	1	1	8	3	1	1	1	1	7	33
19	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	3	3	2	18	48	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	49

20	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	17	46	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28
21	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58	
22	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	3	22	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42		
23	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	1	15	44	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	44		
24	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	2	32	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69			
25	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	3	22	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42			
26	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58				
27	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	3	17	46	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28			
28	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	28	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57				
29	1	1	2	1	2	1	2	10	2	2	1	2	1	2	1	11	32	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	23				
30	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69				
31	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	4	11	30	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	20				
32	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69				
33	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58				
34	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	16	44	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	34					
35	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57				
36	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	19	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42				
37	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	4	4	2	2	22	74	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28				
38	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	4	16	46	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	44					
39	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57				
40	3	3	1	3	1	3	1	15	2	1	3	1	3	3	2	15	50	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42				
41	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	64	3	3	3	3	3	3	18	3	1	1	1	1	8	3	1	1	1	1	7	33					
42	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	3	16	48	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	49					
43	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69				
44	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58				
45	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	19	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42				
46	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	1	15	44	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	44					

47	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	12	30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1	6	20
48	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	2	3	22	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42
49	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	28	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58		
50	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69		
51	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	2	19	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42		
52	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57		
53	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	14	44	3	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	44			
54	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57		
55	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	14	46	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28			
56	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	58		
57	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	44	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	34			
58	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	20	63	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	14	49			
59	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	2	19	62	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	12	42			
60	3	4	4	4	4	4	4	27	2	4	4	4	4	2	22	74	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	28			
61	3	4	3	4	3	4	3	24	3	3	4	3	4	3	4	24	76	3	4	4	3	4	3	21	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	16	57		
62	3	3	5	3	5	5	5	29	2	3	5	5	5	5	3	28	89	3	3	3	5	5	5	24	2	5	5	5	5	3	25	2	5	5	3	5	20	69		

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE EDUCACION

INSTRUMENTO 01

VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

1	2	3	4	5				
Nunca	A. veces	A. veces al	A. veces	Diario				
Item				5	4	3	2	1
1. Me siento de manera emocional desengañado de mi labor. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
2. En el momento en que culmino mi labor siento agotamiento. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
3. En el momento en que me levanto en las mañanas y me afronto a otra labor me siento cansado ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
4. Siento que logro comprender de manera fácil a los individuos que tengo que asistir. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
5. Aprecio que estoy intimando a ciertos enfermos como si fuesen cosas impersonales. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
6. Aprecio que laborar el día completo con personas me incomoda ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
7. Aprecio que trato con bastante emoción los inconvenientes de los individuos a los que atiendo. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								
8. Aprecio que mi labor me queda carcomiendo. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?								

9. Aprecio que estoy interviniendo de manera positiva en cada vida de otros individuos mediante mis labores. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
10. aprecio que me hice más rígido con las personas. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
11. Me inquieta que esta labor me esté fortificando de manera emocional. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
12. Me aprecio con bastantes energías en mis labores. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
13. Me aprecio fracasado por mis labores. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
14. Aprecio que estoy excesivo tiempo en mis labores. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
15. Aprecio que verdaderamente no me interesa lo que le suceda a los individuos a los que atiendo de manera profesional. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
16. Aprecio que quedar en relación directa con las personas me fastidia. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
17. Aprecio que podría formar con habilidad un ambiente atractivo en mis labores. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
18. Me siento incitado luego de trabajar de manera íntima con los que tengo que asistir. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
19. Creo que obtengo varios objetos valiosos en mis labores profesionales. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
20. Me aprecio como si fuera al término de mis probabilidades. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					

21. Aprecio que en mis labores los inconvenientes apasionados son compromisos de manera conveniente. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					
22. Me pareciera que ciertos individuos de mi trabajo me culparan de sus inconvenientes. ¿Con cuál asiduidad tengo esto?					



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE EDUCACION**

**INSTRUMENTO 02  
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

**Objetivo:** saber el vínculo del síndrome de burnout y el rendimiento del profesor.

<b>Siempre</b>	<b>Cuasi siempre</b>	<b>A. veces</b>	<b>Cuasi nunca</b>	<b>Nunca</b>
5	4	3	2	1

<b>Capacidades pedagógicas</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	Conservo comunicaciones adecuadas con el grupo de profesores.					
2.	mantengo comunicaciones y colaboración permanentemente con los educandos.					

3.	He Facilitado las labores en grupo de manera permanente.					
4.	Efectúo de manera acertada la proyección de cada actividad educativa					
5.	Efectúo aceptable proyección curricular.					
6.	Empleo de manera acertada cada estrategia didáctica.					
<b>Responsabilidad laboral</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
7.	Tomo el compromiso directo del progreso de las labores de mi obligación.					
8.	Comunico compañerismo de manera general.					
9.	Creo confianza y vigor en el beneficio de cada objetivo a conseguir.					
10.	Colaboro y dialogo en relación a actos del presente					
11.	Me inquieto por el desempeño individual de cada actor de base.					
12.	Me agrupo en la ayuda de los que requieren reforzamientos académicos.					
<b>Relaciones interpersonales</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13.	Indico vigor de representación moral y pedagógica.					
14.	Perennemente quedo en disposición a ayudar.					
15.	manejo de manera general cada contenido educativo					
16.	Efectúo cada requerimiento de un profesor competente.					
17.	Consigo los objetivos educativos.					