



Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Escuela de Posgrado

Programa Académico de Maestría en Educación

DESGASTE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN MAESTROS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE SAN JUAN DE MIRAFLORES- LIMA

Tesis presentada por:

ALEXANDRA AURIS MARTINEZ

Cód. ORCID: 0009-0002-9170-6377

RENZO ALEXANDER SANDOVAL QUISPE

Cód. ORCID: 0009-0006-8167-9765

Para obtener el Grado Académico de:

MAESTRA Y MAESTRO EN EDUCACIÓN

con mención en Diseño y Gestión Curricular e Innovación del
aprendizaje

Línea de Investigación: Formación Docente

Asesora:

Liliana Rodríguez Saavedra

Cód. Orcid: 0000-0001-9165-6408

Lima – Perú

2025

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

ALEXANDRA AURIS MARTINEZ

RENZO ALEXANDER SANDOVAL QUISPE

Liliana Rodríguez Saavedra

Asesor: Nombre(s) y Apellidos

Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón

Presidente de jurado: Nombre(s) y Apellidos

Violeta Emperatriz Cuenca Cartagena

Miembro de Jurado 1: Nombre(s) y Apellidos

Roxana Gissella Otoya Torrejón

Miembro de Jurado 2: Nombre(s) y Apellidos

Dra. Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón
Directora de la Escuela de Posgrado

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Escuela de Posgrado:	Escuela de Posgrado
Programa Académico:	Maestría en Educación
Dependencia al que pertenece el docente asesor:	Departamento de Educación
Docente asesor que verifica la originalidad:	Dra. Liliana Rodríguez Saavedra
ORCID:	Cód. Orcid.org/ 0000-0001-9165-6408
Título del documento:	DESGASTE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN MAESTROS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE MIRAFLORES-LIMA
Autora(s) del documento:	AURIS MARTINEZ ALEXANDRA SANDOVAL QUISPE RENZO ALEXANDER
Mecanismo utilizado para detección de originalidad:	Software Turnitin
Nº de trabajo en Turnitin: (10 dígitos)	2657816061
Porcentaje de similitud detectado:	15%
Fuentes originales de las similitudes detectadas:	Fuentes de internet = 12% Publicaciones = 12% Trabajos del estudiante = 7%
INFORME DE ORIGINALIDAD	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> 15% <small>INDICE DE SIMILITUD</small> </div> <div style="text-align: center;"> 12% <small>FUENTES DE INTERNET</small> </div> <div style="text-align: center;"> 12% <small>PUBLICACIONES</small> </div> <div style="text-align: center;"> 7% <small>TRABAJOS DEL ESTUDIANTE</small> </div> </div>	
FUENTES PRIMARIAS	
<p>El docente asesor declara ha revisado el informe de similitud y expresa que el porcentaje señalado cumple con las “Normas Internas de Investigación e Innovación” establecidas por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.</p>	
Fecha de aplicación en Turnitin:	08/07/2025

RESUMEN

Este estudio buscó determinar la conexión entre el desempeño docente y el desgaste profesional en educadores que laboran en San Juan de Miraflores, Lima. La metodología se centró en un enfoque cuantitativo con diseño correlacional. Para ello, se utilizaron como instrumentos el Cuestionario de Burnout Docente (CBP-R) y las rúbricas de evaluación del desempeño docente del MINEDU. Se examinó una muestra de 123 docentes elegidos a través de un muestreo no probabilístico. Los resultados mostraron que el desgaste profesional y el rendimiento de los profesores estaban correlacionados negativamente de forma significativa ($Rho = -0,389$, $p < 0,001$), lo que sugiere que el desempeño docente disminuye a medida que aumenta el desgaste profesional. Asimismo, las dimensiones de las variables se correlacionaron negativa y significativamente; crear un clima oportuno para el aprendizaje con el agotamiento emocional ($Rho = -0,283$, $p = 0.002$), despersonalización ($Rho = -0,382$, $p = 0.000$), y falta de realización ($Rho = -0,445$, $p = 0.000$); guía el proceso de enseñanza con el agotamiento emocional ($Rho = -0,210$, $p = 0.020$), despersonalización ($Rho = -0,284$, $p = 0,001$), y falta de realización ($Rho = -0,356$, $p = 0.000$); y evaluación permanente con despersonalización ($Rho = -0,221$, $p = 0.014$), y falta de realización ($Rho = -0,371$, $p = 0.000$), sin embargo, con el agotamiento emocional presentó una relación no significativa ($Rho = -0,177$, $p = 0.051$).

Palabras clave: desgaste profesional, desempeño docente, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización.

ABSTRACT

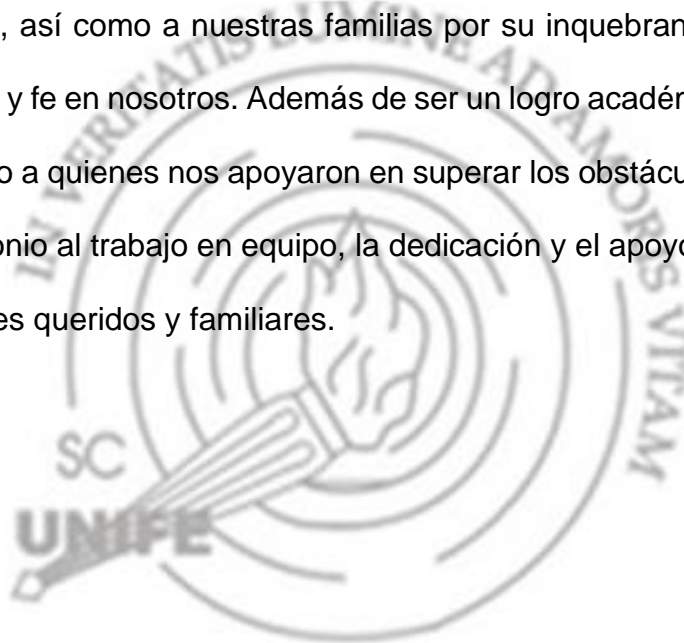
This study sought to determine the connection between teacher performance and burnout among educators working in San Juan de Miraflores, Lima. The methodology focused on a quantitative approach with a correlational design. The Teacher Burnout Questionnaire (CBP-R) and the teacher performance evaluation rubrics of MINEDU were used as instruments. A sample of 123 teachers selected through non-probability sampling was examined. The results showed that teacher burnout and performance were significantly negatively correlated ($Rho = -0.389$, $p < 0.001$), suggesting that teacher performance declines as burnout increases. Furthermore, the dimensions of the variables were significantly negatively correlated; creating an opportune learning climate with emotional exhaustion ($Rho = -0.283$, $p = 0.002$), depersonalization ($Rho = -0.382$, $p = 0.000$), and lack of fulfillment ($Rho = -0.445$, $p = 0.000$); guiding the teaching process with emotional exhaustion ($Rho = -0.210$, $p = 0.020$), depersonalization ($Rho = -0.284$, $p = 0.001$), and lack of fulfillment ($Rho = -0.356$, $p = 0.000$); and permanent assessment with depersonalization ($Rho = -0.221$, $p = 0.014$), and lack of fulfillment ($Rho = -0.371$, $p = 0.000$), however, with emotional exhaustion it presented a non-significant relationship ($Rho = -0.177$, $p = 0.051$).

Keywords: professional burnout, teaching performance, emotional exhaustion, depersonalization, lack of fulfillment.

RECONOCIMIENTO

Queremos reconocer especialmente a nuestra asesora, Monika Nelly Camargo Cuéllar, quien trabajó con nosotros durante la mayor parte del proceso y ayudó enormemente en el desarrollo de este trabajo con su compromiso, experiencia y dirección. También a Liliana Rodríguez Saavedra, nuestra asesora, por ayudarnos en la última fase de nuestro estudio.

Agradecemos a Dios por brindarnos fortaleza y dirección a lo largo de esta investigación, así como a nuestras familias por su inquebrantable amor, apoyo incondicional y fe en nosotros. Además de ser un logro académico, este esfuerzo está dedicado a quienes nos apoyaron en superar los obstáculos. También sirve como testimonio al trabajo en equipo, la dedicación y el apoyo que recibimos de nuestros seres queridos y familiares.



ÍNDICE

	Página
RESUMEN	4
ABSTRACT	4
RECONOCIMIENTO	5
LISTA DE TABLAS	9
LISTA DE FIGURAS	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Justificación de la investigación	18
1.3 Delimitación y limitación de la investigación.....	19
1.3.1 Delimitación de la investigación	19
1.3.2 Limitaciones de la investigación.....	20
1.4 Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2 Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1 Antecedentes nacionales	22
2.1.2 Antecedentes internacionales	25
2.2 Bases teóricas.....	27
2.2.1 Desgaste profesional	27

	Página
2.2.2 Desempeño docente	31
2.2.3 Desgaste profesional en el desempeño docente	37
2.3 Definición de términos.....	38
2.4 Hipótesis	40
2.4.1 Hipótesis general	40
2.4.2 Hipótesis específicas	40
CAPÍTULO III: MÉTODO	42
3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación	42
3.2 Participantes	43
3.2.1 Población	43
3.2.2 Muestra	44
3.3 Variables de investigación.....	44
3.3.1 Variable de desgaste profesional	44
3.3.2 Variable de desempeño docente.....	46
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.4.1 Cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R)	47
3.4.2 Cuestionario del desempeño docente	52
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
3.6 Consideraciones éticas	60
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	62
4.1 Resultados descriptivos	62

	Página
4.2 Prueba de normalidad.....	65
4.3 Resultados inferenciales	66
4.3.1 Resultado de la primera hipótesis específica	67
4.3.2 Resultado de la segunda hipótesis específica	67
4.2.3 Resultado de la tercera hipótesis específica	68
4.3.4 Resultado de la cuarta hipótesis específica	69
4.3.5 Resultado de la quinta hipótesis específica	69
4.3.6 Resultado de la sexta hipótesis específica.....	70
4.3.7 Resultado de la séptima hipótesis específica.....	70
4.3.8 Resultado de la octava hipótesis específica.....	71
4.3.9 Resultado de la novena hipótesis específica	71
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	73
5. Relación entre el desgaste profesional y el desempeño docente	73
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
6.1 Conclusiones.....	78
6.2 Recomendaciones	80
REFERENCIAS.....	83
APÉNDICES	87

LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1. <i>Operacionalización de desgaste profesional</i>	45
2. <i>Operacionalización de desempeño docente</i>	46
3. Análisis factorial de la variable desgaste profesional	48
4. Indicadores de ajuste para la variable desgaste profesional.....	49
5. Confiabilidad de las dimensiones de la variable desgaste profesional.....	49
6. Confiabilidad de la dimensión Agotamiento emocional	50
7. Confiabilidad de la dimensión Despersonalización	51
8. Confiabilidad de la dimensión Falta de realización	51
9. Coeficiente V de Aiken variable desempeño docente	54
10. Análisis factorial de la variable desempeño docente.....	55
11. Indicadores de ajuste para la variable desempeño docente	55
12. Confiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño docente	56
13. Confiabilidad de la dimensión crea un clima oportuno para el aprendizaje	57
14. Confiabilidad de la dimensión guía el proceso de enseñanza.....	58
15. Confiabilidad de la dimensión evalúa permanentemente el aprendizaje....	59
16. Distribución de participantes por edad	62
17. Distribución de participantes por género	62
18. Distribución de participantes por número de hijos.....	63
19. Años de experiencia ejerciendo la docencia	63
20. Tipo de Institución Educativa	64
21. Distribución del nivel de enseñanza en EBR.....	64
22. Cantidad de estudiantes en el aula	65
23. Normalidad de las variables desgaste profesional y desempeño docente.	66

Tabla	Página
24. Coeficiente de correlación entre las variables de estudio	67
25. Coeficiente de correlación entre agotamiento emocional y crear un clima oportuno.....	67
26. Coeficiente de correlación entre agotamiento emocional y guiar el proceso de enseñanza	68
27. Coeficiente de correlación entre agotamiento emocional y evaluación permanente.....	68
28. Coeficiente de correlación entre despersonalización y crear un clima oportuno.....	69
29. Coeficiente de correlación entre despersonalización y guiar el proceso de enseñanza	70
30. Coeficiente de correlación entre despersonalización y evaluación permanente.....	70
31. Coeficiente de correlación entre falta de realización y crear un clima oportuno.....	71
32. Coeficiente de correlación entre falta de realización y guiar el proceso de enseñanza	71
33. Coeficiente de correlación entre falta de realización y evaluación permanente.....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura	Página
1. "Modelo de proceso de SQT". Leiter, 1993	29
2. Esquema del diseño.....	43



INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este estudio es examinar la conexión entre el desempeño docente y el desgaste profesional entre los educadores que trabajan en San Juan de Miraflores, Lima. Dados los numerosos obstáculos a los que se enfrentan los docentes en la actualidad, que repercuten tanto en su bienestar como en su capacidad para dirigir prácticas pedagógicas eficaces, este tema resulta especialmente pertinente. Es esencial comprender esta relación para sugerir tácticas que minimicen el desgaste profesional y, al mismo tiempo, maximicen la eficacia de los docentes en el aprendizaje exigente.

Así, los resultados de esta investigación correlacional permitieron comprender en profundidad cómo el desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización personal afectan facetas cruciales de la docencia, como el fomento de ambientes de aprendizaje y la evaluación continua. Además de ofrecer hallazgos pertinentes para el sistema educativo peruano, este estudio abre nuevas vías de investigación dirigidas a crear tratamientos específicos e influir en las políticas educativas que apoyan mejores circunstancias de trabajo y un sistema educativo más sólido, lo que beneficiaría tanto a los educadores como a los alumnos.

Por otro lado, el presente estudio estuvo conformado por una serie de capítulos que permitió abarcar a profundidad el desgaste profesional y el desempeño docente. El capítulo I abordó la problemática actual, la justificación y delimitación del estudio, así como, se plantearon los objetivos. En el capítulo II, se describió los estudios nacionales e internacionales que anteceden a la

temática, junto con las bases teóricas, definición de términos e hipótesis del estudio.

El capítulo III se centró en la metodología optada, población y muestra, las variables indagadas, las técnicas, instrumentos, y procesamiento de los datos. En el capítulo IV se examinaron los resultados descriptivos e inferenciales; seguido por el capítulo V con la discusión de dichos hallazgos. Por último, el capítulo VI abarcó a las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados encontrados.



CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En esta sección se aborda la formulación del problema, su justificación y delimitación, así como los objetivos propuestos al respecto.

1.1 Planteamiento del problema

El inicio del siglo XXI ha marcado cambios significativos. Tomando los aportes de Ramírez (2022) sobre el nuevo rol del maestro, se enfatiza que implica la capacitación y actualización permanente en nuevos enfoques educativos para la enseñanza-aprendizaje, mediados por el uso de la tecnología. Por ende, se busca lograr resultados idóneos en el aprendizaje, alcanzar competencias en los estudiantes, fortalecer capacidades éticas y contribuir al intercambio de ideas y experiencias entre educadores para beneficiar su trabajo. El docente orienta y acompaña a los estudiantes en la construcción de saberes conceptuales, procedimentales, y actitudinales (Guadalupe, 2021), proponiendo espacios adecuados de interacción para el aprendizaje y desarrollando una enseñanza que permita la transferencia de aprendizajes.

Durante los años 2021, 2022 y 2023 inclusive, debido a la pandemia, las clases virtuales y semipresenciales representaron un desafío para los agentes educativos a nivel mundial. En este escenario, tanto el estrés como el cansancio en los docentes se manifestaron en forma de tensión, ansiedad y preocupación por cómo se desarrollaría el trabajo pedagógico en el marco de la COVID-19. Inglis (2022) destaca un aspecto real en contextos pandémicos; en ese sentido, hubo un reto que atender con relación a la continuidad de la formación del estudiante, esta vez contando con menos personal docente y la necesidad de

garantizar los aprendizajes de estos estudiantes, como si se tratara de la presencialidad.

La OECD (2022) menciona que, en América Latina, el 76% de la población padeció desgaste profesional, posicionando a México como el primer país a nivel global, dado que 8 de cada 10 mujeres padecen de esto, representando un 75%. Este porcentaje supera a China, con un 73% y a Estados Unidos, con un 59%.

Los estudios realizados con docentes señalan que, en los países de México y Brasil, los casos críticos de desgaste profesional representan el 30% (EfectoNaím, 2022, min. 2:27). Se evidencia gran preocupación en la salud mental y bienestar socioemocional de los profesores, que también afecta indirectamente a menores de edad y jóvenes. Esto conlleva a la inhibición del desarrollo de habilidades, la dificultad para alcanzar aprendizajes y, en algunos casos, la deserción escolar (Huepe et al., 2022).

En el Perú, el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) establece directrices para ejercer la docencia en el ámbito educativo. Estas se desarrollan en diferentes etapas de la carrera docente, logrando objetivos de calidad para los aprendizajes de todos los estudiantes (MINEDU, 2016). El actuar del docente es importante para alcanzar los propósitos de aprendizaje mediante la planificación, mediación y evaluación en diferentes escenarios como una oportunidad para que este pueda aprender, idear y mejorar su práctica profesional de manera reflexiva y formativa (Azañedo, 2021).

Por otro lado, se evidencia que el 42.0% de los maestros en el Perú se encuentran insatisfechos con el reconocimiento del MINEDU. Además, un 4.6% proyecta que, en los próximos cinco años, optaría por dejar la carrera docente y dedicarse a otra actividad (MINEDU, 2021a). Según lo mencionado en líneas

anteriores, el docente manifiesta con frecuencia que no se le da el valor adecuado a su carrera, observándose a mediano y largo plazo una insatisfacción hacia su entidad de trabajo. Asimismo, se visualiza un bajo porcentaje asociado a la deserción de su profesión.

En Lima-metropolitana, según ENDO, los docentes han experimentado una alta carga laboral, dedicando más de tres horas fuera del horario de trabajo. Un 71.7% de los docentes empleó este tiempo para preparar clases y participar de las labores administrativas de la institución; el 55.3% retroalimentó y evaluó a los estudiantes; un 32.8% brindó atención a las familias; un 29.2% trabajó de forma grupal y colegiada con sus colegas; un 17.7% se entretuvo con actividades culturales y de esparcimiento y 7.2% realizó deporte o actividad física. En cuanto al bienestar docente, los maestros de Lima Metropolitana enfrentaron problemas de salud mental. Un 60.4% sufrió de estrés, un 31.7% de ansiedad y un 16.9% de depresión (MINEDU, 2021b). Los datos porcentuales muestran que los docentes dedican horas adicionales a actividades laborales fuera de su horario oficial, lo que resulta en desgaste profesional y fatiga, interfiriendo en la correcta ejecución de sus tareas. Esto conlleva al fracaso y deterioro de la salud mental. El desempeño del maestro refleja un impacto significativo por las múltiples actividades en las que se ve involucrado.

En los centros educativos de San Juan de Miraflores, en la Región Lima Metropolitana, se atiende a comunidades vulnerables. Según el MINEDU, durante el año 2021, los estudiantes de primaria y secundaria recibieron alrededor de 3241 carpetas de recuperación debido a que no pudieron acceder a la educación virtual. Los docentes manifestaron preocupación por no lograr un acompañamiento adecuado en los aprendizajes esperados para sus estudiantes.

Durante el retorno a la presencialidad, la angustia de los docentes aumentó al evidenciarse el impacto negativo del confinamiento al que estuvieron expuestos los estudiantes durante casi dos años consecutivos. Según la Evaluación Muestral de Estudiantes (EM), realizada durante los meses de noviembre y diciembre del año 2022 por el Ministerio de Educación, evidenciando que, en la mayoría de las áreas evaluadas, se obtuvieron resultados más bajos en comparación con el año 2019.

Por otro lado, la World Health Organization (2023) reconoce, en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), el desgaste profesional o también llamado “burnout”, como el estrés crónico causado única y exclusivamente por el trabajo que no ha sido manejado con éxito. Este se evidencia a través de una sintomatología tridimensional, cómo la falta de energía, el escepticismo hacia el trabajo y la insatisfacción con lo que uno está haciendo. Este síndrome, por lo general, afecta a profesionales relacionados con la atención social.

Bajo estos parámetros descritos, y con una especial atención en los procesos de aprendizaje de los estudiantes para el logro de sus competencias, se ubica al docente como un agente necesario en los procesos formativos. Este estudio pretende examinar la conexión del desgaste profesional con el desempeño docente para dar pie a otras investigaciones que planteen una reflexión y análisis, orientados a mejoras educativas en cuanto a la práctica docente y su bienestar emocional, que redunden en la formación de sus estudiantes.

A luz de esta problemática, se plantea la siguiente pregunta amplia: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y desgaste profesional en maestros que trabajan en las escuelas de San Juan de Miraflores?

1.2 Justificación de la investigación

La educación en el Perú está sufriendo un impacto negativo en los aprendizajes de los estudiantes, siendo uno de los factores el confinamiento debido a la COVID-19. Los docentes han buscado diversas estrategias para poder acercarse a los estudiantes; esto ha generado preocupación y estrés en su vida personal y laboral. Esta investigación pretende dar a conocer cómo los docentes han experimentado el desgaste laboral en su desempeño en las clases con sus estudiantes en la actualidad, examinando aspectos como la planificación de sesiones, un entorno de aprendizaje propicio, el uso de enfoques creativos y la preparación de sugerencias para las evaluaciones formativas., entre otros elementos esenciales del proceso educativo.

Lo anterior se ve afectado por crecientes exigencias laborales, la falta de recursos adecuados y la presión por cumplir con estándares educativos, lo que se convierte en un desafío que impacta en la calidad del desempeño docente y en la capacidad de generar ambientes agradables que motiven al aprendizaje significativo en estudiantes.

La investigación se justifica teóricamente al considerar, entre otras fuentes de aporte teórico, a la OMS, que en los últimos años ha brindado mayor importancia a la salud mental del docente. Por otro lado, se presenta un análisis sistemático y riguroso de la teoría producida hasta el momento sobre el desgaste profesional y su relación con el desempeño docente, integrando marcos internacionales que sirven como referentes en el contexto nacional.

Desde el aporte metodológico, se presenta la correlación entre dos variables a través de Cuestionario del año 2000 llamado Burnout del profesorado (CBP-R) de Moreno, Garrosa y González, y la adaptación en escala de Likert para evaluar el desempeño docente, elaborada como referencia al MBDD con las rúbricas de evaluación docente que se aplican anualmente en el Perú desde el Ministerio de Educación.

Asimismo, a nivel práctico el estudio se justificó al proporcionar evidencia útil para los directivos de las instituciones, autoridades educativas y responsables de realizar políticas educativas, con el fin de que les sirva como base para el desarrollo de políticas institucionales, estrategias y acciones enfocadas a mejorar el bienestar del docente y la calidad del proceso educativo. Además, puede servir como base para implementar ambientes escolares más saludables, tanto para los docentes como escolares, promoviendo el clima laboral, reconocimiento y apoyo entre los docentes. De esta manera, no solo se trató de contribuir con el bienestar de los educadores, sino también en la mejora del desempeño académico de los estudiantes, logrando un impacto positivo en la comunidad educativa del distrito.

1.3 Delimitación y limitación de la investigación

1.3.1 Delimitación de la investigación

Este estudio tuvo como propósito relacionar el desgaste profesional y el desempeño docente en maestros de centros educativos de San Juan de Miraflores, ubicados en Lima Metropolitana.

La recolección de datos se llevó a cabo entre los meses de abril y mayo del 2024 a través de dos instrumentos: el Cuestionario del Profesorado (CBP-R), que mide el grado de desgaste profesional en docentes, y la Escala de Likert,

que evalúa el desempeño docente en sus clases según la rúbrica de observación de aula del MINEDU. La población abarcó a docentes de instituciones educativas de San Juan de Miraflores del Cono Sur, utilizando un sistema de muestreo no probabilístico de tipo intencional. Se incluyó a maestros entre las edades de 23 a 60 años, de género masculino y femenino, pertenecientes a estas instituciones educativas.

1.3.2 Limitaciones de la investigación

Considerando las condiciones que limitaron la investigación, se evidenció una demora en los permisos otorgados por las escuelas para la aplicación de los instrumentos. Asimismo, fue difícil encontrar una población amplia que cumpliera con las mismas características requeridas para el estudio.

1.4 Objetivos de la investigación

A continuación, se detallan los objetivos que guían al trabajo general y específico de la investigación, dado que se plantearon las relaciones entre las dimensiones de las variables desgaste profesional y desempeño docente.

1.4.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el desgaste profesional y desempeño docente en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores

1.4.2 Objetivos específicos

- Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores
- Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.

- Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y evaluación permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y evaluación permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Establecer el nivel de relación entre la realización personal y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores
- Establecer el nivel de relación entre la realización personal y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores
- Establecer el nivel de relación entre la realización personal y evaluación permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se presentan los antecedentes que sustentan el estudio. Asimismo, se describen los soportes conceptuales de las variables de la investigación, conceptualización de términos e hipótesis planteadas.

2.1 Antecedentes de la investigación

Se estudiaron investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con el tema de estudio. A partir de ello, se han rescatado las siguientes:

2.1.1 Antecedentes nacionales

Ureta (2024) realizó un estudio en la I.E. “José María Arguedas” en Chilca, con el objetivo de analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente. El diseño del estudio fue no experimental, con enfoque correlacional y transversal, utilizando como muestra 27 docentes del nivel secundario seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Desempeño Docente del Ministerio de Educación y el MBI-ed. Mientras que no hubo asociaciones entre los aspectos de despersonalización y realización personal con el rendimiento docente, los resultados mostraron una fuerte relación inversa ($p=0,010$) entre el cansancio emocional y el rendimiento docente. Se concluyó que existe una correlación negativa sustancial entre el rendimiento docente y el burnout, destacando la importancia de abordar el agotamiento emocional para mejorar el desempeño educativo.

Pool (2023) propone como objetivo fundamental en su investigación analizar el desgaste profesional y el afrontamiento del estrés, influyendo en el desempeño de los docentes. El estudio utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional-causal, con muestreo aleatorio estratificado, siendo la

muestra 58 educadores. Se utilizaron un formulario de acompañamiento del profesor, un cuestionario de modos de afrontamiento y el Inventario de Burnout de Maslach. Según los resultados, el 27% de los instructores presentaban niveles moderados de burnout, mientras que el 95.3% presentó niveles medios y altos en modos de afrontamiento positivos y el 76% evidenció un buen desempeño docente. En conclusión, se identificó un efecto causal entre las variables, confirmando la existencia de correlaciones significativas entre el desgaste profesional, los modos de afrontamiento y el desempeño docente.

Capillo (2022) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación entre el burnout y el desempeño docente en un hospital público de Lima. Este fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo básico, e incluyó a 84 docentes. Se emplearon como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI) una escala del desempeño docente clínico. Los resultados mostraron una relación inversa entre ambas variables, mientras que el 86,9% demostró una gran eficacia docente, el 79,8% presentaba un nivel moderado de síndrome de burnout. Como conclusión se obtuvo que las variables se relacionan negativa y significativamente ($Rho = -0.238$, $p = 0.029$), así como, la dimensión despersonalización se relacionan significativamente con el desempeño docente ($Rho = -0.319$, $p = 0.003$), pero con las otras dos dimensiones no existe relación significativa cansancio emocional ($Rho = -0.153$, $p = 0.164$) y baja realización personal ($Rho = -0.043$, $p = 0.701$).

Mori (2022) en su tesis se determinó cómo afecta el burnout en el desempeño docente en un colegio durante la pandemia. De estudio correlacional y una muestra de 62 maestros y auxiliares, se usaron dos cuestionarios, uno para el burnout y otro para el desempeño docente. Se halló que el 53.2%

presentó un nivel medio de burnout, el 33.9% un nivel bajo y el 12.9% un nivel alto. Respecto a la dimensión de fatiga emocional, el 48.4% obtuvo un nivel medio, el 33.9% un nivel bajo y el 17.7% un nivel alto. En cuanto a la despersonalización, el 58.1% reportó un nivel medio, el 29% un nivel bajo y el 12.9% un nivel alto. Finalmente, la dimensión de realización personal, el 50% evidenció un nivel medio, el 33.9% un nivel bajo y el 16.1% un nivel alto. Como conclusión, se confirmó que las variables se correlacionan significativamente, mostrando que el burnout influyó directamente en el desempeño docente en la pandemia.

Chuquillanqui (2022) realizó un análisis para determinar la relación entre el burnout y la salud mental en educadores de Educación Básica Especial en Lima. Este estudio, de enfoque correlacional, prospectivo, transversal y observacional, utilizó una muestra de 90 docentes, aplicando un cuestionario para evaluar ambas variables. Según los resultados, el 58,9% de los instructores no presentaba ningún síntoma de psicopatología, mientras que el 74,4% de ellos tenía un grado modesto de burnout. Además, se encontró una fuerte relación directa ($Rho=0.696$, $p<0.001$) entre el burnout y la salud mental. En las dimensiones de burnout, el agotamiento emocional y la despersonalización mostraron correlaciones fuertes ($Rho=0.870$ y $Rho=0.816$, respectivamente, $p<0.001$), mientras que la realización personal presentó una correlación inversa también significativa ($Rho=-0.904$, $p<0.001$). En conclusión, altos niveles de burnout se relacionan con mayores indicios de psicopatología, destacando la importancia de abordar estas dimensiones para promover el bienestar docente.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Zhao et al. (2022) llevaron a cabo un estudio en China con el objetivo de explorar la relación entre el estrés laboral docente y el burnout, incluyendo factores mediadores y moderadores. De diseño correlacional y transversal, contó con una muestra de 558 docentes de educación primaria y secundaria. Utilizaron instrumentos como la escala de estrés laboral docente, el cuestionario de conflicto trabajo-familia y la escala de autoeficacia general. Entre los resultados más destacados, encontraron que el estrés laboral tenía un efecto predictivo significativo en el conflicto trabajo-familia y en el burnout. Además, el conflicto trabajo-familia desempeña un papel mediador parcial, representando un 41% del efecto total entre el estrés y el burnout. Por otro lado, la autoeficacia moderó la relación entre el conflicto trabajo-familia y el burnout, aunque su efecto protector fue limitado, especialmente de reducir el estrés laboral docente y fomentar el equilibrio trabajo-familia para mitigar el burnout, además de promover estrategias que fortalezcan la autoeficacia. Como conclusión obtuvo que existe relación positiva y significativa entre las variables ($r = 0.72$, $p < 0.001$).

Mijakoski et al. (2022) realizaron una revisión sistemática para identificar los determinantes del síndrome de burnout en docentes, enfocándose exclusivamente en estudios longitudinales. La investigación incluyó 33 estudios con muestras de al menos 50 docentes por grupo de exposición. Los resultados evidenciaron que los principales determinantes del burnout incluyen factores individuales como la autoeficacia, el neuroticismo y el agotamiento colectivo percibido, así como factores organizacionales como la carga de trabajo, el clima laboral y los conflictos en el aula. Además, el agotamiento emocional fue identificado como la dimensión central del burnout en la mayoría de los estudios.

La revisión destaca la necesidad de implementar métodos armonizados en la investigación sobre burnout para mejorar la calidad y comparabilidad de los datos. Se concluye que el burnout docente es un problema complejo influenciado por múltiples factores individuales y contextuales, lo que resalta la importancia de estrategias preventivas y de intervención a nivel organizacional y personal.

Bravo y Elizondo (2022) en su investigación buscaron identificar el nivel de burnout en educadores de diferentes colegios en Chile, en los años de pandemia. De método cuantitativo, no experimental y correlación descriptiva, la muestra abarcó a 152 docentes, y se utilizó el Maslach Burnout Inventory. En los resultados del grupo de docentes de educación preescolar, básica y media, se presentó agotamiento emocional (93,4%), personalidad imperfecta (84,9%) y pérdida de personalidad. Se arribó a la conclusión de que hay una alta prevalencia del síndrome de burnout en los docentes, dado a los altos porcentajes encontrados en las dimensiones de esta variable.

Agyapong et al. (2022) realizaron una revisión de alcance para identificar la prevalencia y los factores asociados al estrés, burnout, ansiedad y depresión en docentes a nivel mundial. Este estudio incluyó 70 artículos publicados entre 1974 y 2022, abarcando un total de 143,288 participantes. Los resultados indicaron que el burnout se reportó con una prevalencia del 25.12% al 74%, mientras que el estrés alcanzó un rango de 8.3% a 87.1%. Además, la ansiedad se presentó en un 38% a 41.2% y la depresión en un 4% a 77%. Las características sociodemográficas como género, edad, y estado civil, así como factores organizacionales relacionados con el clima escolar, la carga y la satisfacción laborales, se presentaron como factores asociados. La revisión concluyó que las condiciones psicológicas entre los docentes son un problema

global significativo, subrayando la necesidad de intervenciones para abordar el estrés y el burnout, con el fin de prevenir la ansiedad y la depresión en esta población.

Morejón (2022) planteó determinar la coexistencia entre burnout con el desempeño docente en un Centro Educativo Intercultural Bilingüe Tamboloma en Ecuador. Este estudio mixto, descriptivo y correlacional, trabajó con una muestra de 30 docentes utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de burnout y un cuestionario de autoevaluación para evaluar el desempeño docente. Los resultados indicaron niveles de burnout con un 43% de los docentes presentando agotamiento emocional, 40% finalizando su jornada sintiéndose acabados y 40% experimentando fatiga al iniciar su día laboral. Además, el 43% de los encuestados exteriorizó actitudes apáticas hacia los estudiantes, mientras que el 64% evidenció endurecimiento emocional. En término de desempeño docente, se identificó la necesidad de estrategias de afrontamiento para mejorar la comunicación, el manejo del estrés y la motivación, lo que impacta en el bienestar profesional. La investigación concluye que el burnout afecta negativamente las capacidades pedagógicas y el clima laboral, subrayando la importancia de implementar medidas preventivas para mejorar la calidad del desempeño docente y el bienestar laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desgaste profesional

El término “desgaste profesional” o Burnout se comenzó a visualizar en 1976 con el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, quien, gracias al trabajo con sus compañeros, evidenció síntomas crónicos de estrés en estudios que realizaba a las personas. Sin embargo, en los años 80, la psicóloga social

Christina Maslach refuerza la conceptualización de burnout de Freudenberger, mejorándola y otorgándole un respaldo teórico más estable.

2.2.1.1 Conceptualización de desgaste profesional

Hasta la fecha, con la ayuda de la psicología, la propuesta más aceptada es la de Maslach y Jackson (1981), quienes conceptualizan el desgaste profesional como un síndrome mal manejado, que surge del estrés emocional crónico. Los rasgos que pueden manifestarse en una persona incluyen el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, entre otros.

En la actualidad, este concepto es respaldado por la OMS, teniendo en cuenta al burnout o síndrome de estar “quemado” como el resultado del estrés crónico de un individuo en un puesto laboral que no se ha manejado con éxito. Resalta que el síndrome se manifiesta principalmente en profesiones que exigen vocación y servicio hacia los demás.

Se requiere para su aparición altas exigencias laborales, largas horas de trabajo y una fuerte presión debido a responsabilidades excesivas. Si la rutina se mantiene constante, la persona puede generar síntomas como decaimiento en su energía, no sentirse realizado personalmente y despersonalización, lo que lleva a cambios en la salud, baja motivación para trabajar, cometimiento de errores y una reducción en la calidad del trabajo realizado.

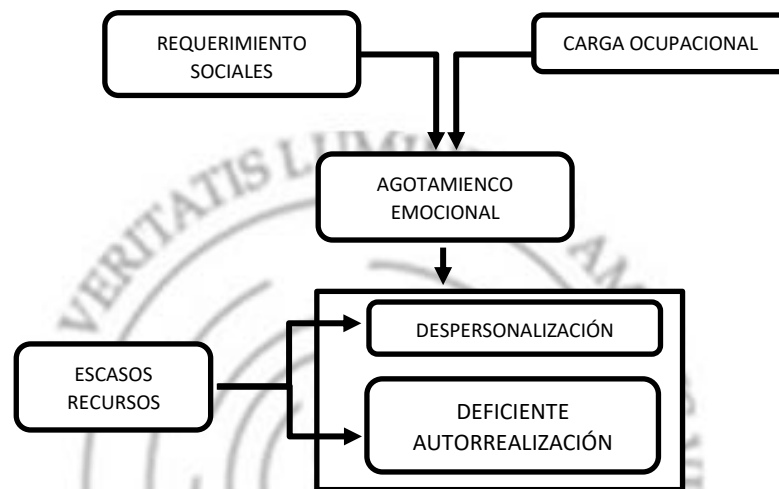
2.2.1.2 Dimensiones del desgaste profesional

En 2023, la OMS etiquetó en la CIE-11 al burnout o desgaste profesional como un agotamiento mental, emocional y físico, revelando tres aspectos importantes que lo definen: el estado de agotamiento emocional, con sentimientos de sobrecarga emocional y desgaste laboral; una actitud cínica o

deshumanizadora, con una visión pesimista de las personas con las que interactuamos en el lugar de trabajo; sentimientos de impotencia y falta de satisfacción personal, con sentimientos de insatisfacción y pérdida de motivación (figura 1).

Figura 1

"Modelo de proceso de SQT". Leiter, 1993



Nota. Proceso de generación del desgaste profesional o también conocido como “el síndrome de quemarse por el trabajo”. Adaptado del modelo de proceso SQT, de Fidalgo (2005).

(https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf)

a. Agotamiento emocional

En esta dimensión se evidencia en la pérdida de energía progresiva, produciendo también desgaste y agotamiento mental. Es una de las primeras respuestas humanas importantes a los estímulos estresantes del entorno (Ramos et al., 2005), ya que juega un papel fundamental cuando hace su aparición (Mena et al., 2022). Como han demostrado Maslach et al. (2001), el agotamiento emocional suele desencadenar respuestas que demuestran alejamiento emocional y mental con la situación laboral, como forma de resolver la sobrecarga que esto provoca.

b. Despersonalización

La despersonalización es una reacción pesimista del trabajador hacia quienes reciben sus servicios. Tiene como características la insensibilidad, apatía e indiferencia, considerando a las mismas personas como objetos (Maslach et al., 2001).

c. Realización personal

Se suele experimentar sentimientos de incompetencia laboral, teniendo un concepto negativo de sí mismo y desarrollando un rendimiento bajo en su labor profesional. Lo último se debe a la pérdida de ideales, el sentirse inútil y tener la sensación de que se va a fracasar. Estas respuestas negativas hacia él mismo y hacia el trabajo, conllevan manifestaciones depresivas, una moral baja y, por último, una nula realización profesional (Maslach et al., 2001).

2.2.1.3. Desgaste profesional en docentes

El desgaste profesional es un fenómeno común en el entorno laboral, manifestándose como una respuesta al estrés que, al volverse crónico, genera consecuencias negativas tanto a nivel individual como profesional y familiar. Por ello, resulta fundamental reconocer y analizar su presencia en los docentes. Entre sus dimensiones, el agotamiento se manifiesta cuando los docentes enfrentan, de manera constante, diversas responsabilidades con directivos, estudiantes, padres de familia y/o acompañantes pedagógicos. Por otro lado, la despersonalización surge cuando el docente adopta una actitud poco asertiva hacia colegas, padres de familia y estudiantes, lo que puede derivar en comportamientos que los ofendan o los hagan sentir agredidos. Finalmente, la baja realización personal se evidencia cuando el docente percibe una falta de

reconocimiento por sus esfuerzos, lo que conduce a una autopercepción negativa y disminución de su motivación profesional (Estrada et al., 2021).

2.2.2 Desempeño docente

El docente es capaz de interactuar con los estudiantes, conocerlos y utilizar una variedad de medios y formas de comunicarse con ellos para lograr un aprendizaje real y duradero, en este sentido el desempeño es importante para cambiar la educación del país.

2.2.2.1 Concepto de desempeño

Capacidad que tiene una persona para realizar acciones, seguir consignas y cumplir con sus responsabilidades o funciones laborales. El desempeño da a conocer el comportamiento real de la conducta en las funciones que debe de cumplir. Esta expresión se especifica en las acciones y habilidades del profesional, más allá de su conocimiento teórico (Añorga, 1995 como citó en Delgado et al., 2016).

Estas son acciones observables de una persona, pueden describirse, evaluarse y responderse con autoridad. La expresión desempeño resulta del vocablo inglés “performance” o “perform” que conecta en logro de los resultados de aprendizaje previstos y completar las tareas asignadas, desarrollando evidencias de esta competencia en los individuos. Hay tres condiciones observables: productividad, responsabilidad y desempeño (MINEDU, 2012, p.29).

2.2.2.2 Definición de desempeño docente

La profesión docente ha sido descrita como una de las labores más complejas, debido a que los estudiantes, en diversas ocasiones, pueden mostrar resistencia hacia el aprendizaje y la asunción de responsabilidades. El

desempeño docente, según Perrenoud (2008), se entiende a través de la movilización de 10 competencias esenciales. Aunque esta propuesta ofrece una estructura, no es completamente rígida ni definitiva, ya que las múltiples acciones que realizan los docentes en sus contextos específicos son difíciles de conceptualizar por completo.

1. Planificar y dinamizar situaciones de aprendizaje.
2. Supervisar los avances en los aprendizajes de los estudiantes.
3. Diseñar y perfeccionar el acompañamiento estudiantil.
4. Promover la participación de los estudiantes en sus aprendizajes y tareas.
5. Favorecer el trabajo colaborativo.
6. Contribuir en la gestión escolar.
7. Mantener una comunicación efectiva con las familias e involucrarlas en el proceso educativo.
8. Implementar el uso de tecnologías en el aula.
9. Enfrentar dilemas éticos que surjan en el ámbito laboral.
10. Planificar y llevar a cabo su formación continua.

Se relaciona con el quehacer que desempeñan los profesionales en sus espacios de confianza, incluyendo las acciones de su ejercicio profesional y los resultados que alcanzan los estudiantes. El perfeccionamiento de su rol debe asumirse como un proceso integral que involucra el desarrollo pedagógico, profesional y personal (Puig et al., 2016, p. 438).

Este Proceso permite al profesional demostrar sus habilidades, compromiso y aptitudes al acompañar a sus estudiantes y colaborar con sus

colegas. De la misma manera, la participación en la gestión educativa, planificación, desarrollo y retroalimentación de estrategias pedagógicas resulta fundamental. (Martínez et al., 2017, como citó en Flores, 2022).

Se sustenta en una formación dual de saberes: el primero abarca el aspecto disciplinar, representado por el objeto de enseñanza, que incluye el conocimiento específico de una o varias asignaturas; el segundo se enfoca en la naturaleza pedagógica, vinculada al entendimiento del área desde enfoques metodológicos y teóricos que permitan a los docentes acompañar de manera oportuna a sus estudiantes (Pacheco et al, 2018, p. 3).

Por lo anteriormente señalado, es relevante destacar que el desempeño docente implica el conocimiento, compromiso, responsabilidad, habilidades, destrezas y competencias en el acompañamiento de los estudiantes. Este desempeño resulta clave para lograr aprendizajes significativos y para su participación activa en la gestión, planificación y retroalimentación, lo que promueve mejoras educativas. Asimismo, la mejora del desempeño docente abarca tanto el crecimiento personal como el profesional, reflejándose en su labor dentro del aula.

2.2.2.3 Evaluación en el desempeño docente

El MBDD, es una herramienta que da a conocer los dominios, competencias y desempeños del rol ejemplar del docente en toda la educación peruana. La enseñanza para el aprendizaje es uno de los 4 dominios establecidos, este se refiere al proceso en el que se promueve la diversidad en todas sus formas hacia los entornos educativos, también hace referencia a la mediación docente al ámbito educativo para la construcción de ambientes de aprendizaje, demostrada a través de la gestión de elementos educativos, el entusiasmo

continuo, el empleo de tácticas didácticas y la valoración utilizando criterios y herramientas para identificar problemas y logros académicos, así como aspectos instruccionales que necesitan mejorar.

El MINEDU (2018) establece rúbricas de observación de aula como herramienta para evaluar el desempeño docente. Estas rúbricas, estructuradas en cinco niveles (Que van desde “muy deficiente” hasta “destacado”), se fundamentan en cinco desempeños clave asociados al dominio de los estándares del MBDD. Cada desempeño incluye su denominación, una definición y una descripción general que detalla los criterios de evaluación en cada nivel.

1. Fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Monitorear el progreso de los aprendizajes y ofrecer retroalimentación constructiva.
3. Desarrollar el pensamiento crítico, la creatividad y el razonamiento en los estudiantes.
4. Establecer un ambiente de respeto y cercanía.
5. Gestionar de manera positiva el comportamiento de los estudiantes.

2.2.2.4 Competencias del Dominio de Enseñanza para el aprendizaje

Dentro de los cuatro dominios del MBDD se encuentra el dominio número dos “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”. Esta cuenta con tres competencias (3, 4 y 5) y con desempeños ordenados del 11 al 29 según el orden del documento mencionado, a continuación, detallaremos este dominio (MINEDU, 2018).

- Competencia 3

Establece un ambiente oportuno para fomentar en las personas la capacidad crítica y competencia intercultural, creando un ambiente favorable en el aprendizaje con armonía participativa que respeta la diversidad (MINEDU, 2018).

- **Desempeños**

11. Crea espacios para las relaciones intrapersonales de sus estudiantes con respeto, empatía, escucha, justicia, apoyo entre todos los estudiantes, vivenciando la diversidad.

12. Guía su práctica al logro de aprendizaje en sus alumnos, dialoga haciendo saber sus expectativas positivas para el desarrollo de competencias.

13. Fomenta relaciones de empatía, valor, respeto con la diversidad del contexto fomentando su expresión libre.

14. Propicia la participación y apoyo de todos los estudiantes bajo un enfoque inclusivo y de respeto

15. Interviene en conflictos que se evidencian en el aula, brindando una solución pacífica que respete las normas establecidas.

16. Crea ambientes seguros que favorece la interacción de todos los estudiantes, respetando la diversidad.

17. Reflexiona juntos a sus estudiantes, para la creación de soluciones sobre hechos relevantes suscitados en su institución (discriminación, exclusión).

- **Competencia 4**

Guía el desarrollo de formación con propiedad en los conocimientos disciplinarios. Enseña temas, estrategias y cómo usar los recursos para apoyar a los estudiantes a aprender, fomentando el pensamiento crítico mientras

resuelven problemas en diferentes contextos, situaciones y sus diferentes intereses (MINEDU, 2018).

- **Desempeños**

18. Conoce y dirige con seguridad la ejecución de su programación, mostrando flexibilidad, reconociendo el logro que obtendrá y el interés que muestra el aprendiz.

19. Crea escenario de interacciones para que los estudiantes puedan movilizar sus conocimientos en situaciones reales de forma reflexiva y crítica.

20. Observa y confirma la comprensión de la intención de la actividad, el desempeño y el logro que obtendrá.

21. Emplea cuando es necesario saberes y disciplinas de forma actual de forma entendible a los estudiantes.

22. Realiza acciones en las tareas prácticas de proceso de formación que impulsen a un proceso mental complejo en los estudiantes.

23. Usa las TICS enfocadas en el propósito de la actividad respetando el tiempo establecido en la actividad de aprendizaje.

24. Realiza estrategias didácticas para adaptarse a la heterogeneidad de cada estudiante.

- **Competencia 5**

Estima constantemente el aprendizaje, en relación con los propósitos de la institución, lo que le permite tomar decisiones y obtener comentarios de los estudiantes sin ignorar sus contextos y diferencias (MINEDU, 2018).

- **Desempeños**

25. Evalúa de forma diversificada usando procedimientos científicos respetando las características del educando.

26. Diseña herramientas de medición, para los avances y objetivos de forma personal y equipo de estudiantes.

27. Analiza y organiza los resultados de las evaluaciones para realizar acciones de retroalimentación y mejoras los resultados.

28. Usa los criterios de evaluación para evaluar.

29. Comparte resultados obtenidos con sus estudiantes, su entorno cercano para establecer compromisos para el logro de aprendizajes.

2.2.3 Desgaste profesional en el desempeño docente

El desgaste profesional, que se evidencia en él lo docentes incide negativamente en el desempeño y no permite el cumplimiento de objetivos personales e institucionales (Estrada et al. 2021).

El desgaste en los profesionales en los docentes se puede hacer evidenciar cuando se inciden en estas áreas:

a. Individual

Se evidencia que el docente se involucra de manera profunda en las dificultades que presentan sus estudiantes, genera sentimientos de culpa y poco nivel de realización personal y agotamiento.

b. Emocional

Quiebre de relacionales interpersonales entre colegas, directivos y estudiantes, el docente se siente poco apoyado por sus líderes.

c. Social

Se relaciona con el aumento de carga burocrática, constante exigencia, cambios en el currículo y metodologías en el área.

d. Organizacional

Los docentes presencian los problemas a nivel organizacional en la institución, así como la escasa eficiencia e incapacidad de los líderes educativos para desempeñar sus cargos (Ourcilleón et al., 2007, como citó en Estrada et al., 2021).

2.3 Definición de términos

2.3.1. Síndrome de desgaste profesional

Entendido como el derivado de la tensión habitual y descontrolada en el ámbito laboral. Se moviliza en tres dimensiones: percepción de agotamiento o déficit de energía; mayor desapego del trabajo o sensaciones cónicas; y sentirse vencido por la falta de metas logradas. El burnout se concibe como un fenómeno propio del entorno laboral y no se extiende a describir experiencias en otras áreas de la vida (OMS, 2023).

2.3.2. Agotamiento emocional

Es una de las primeras respuestas humanas importantes a los estímulos estresantes del entorno (Ramos et al., 2005), ya que juega un papel fundamental cuando hace su aparición (Mena et al., 2022).

2.3.3. Realización personal

Se suele experimentar sentimientos de incompetencia laboral, teniendo un concepto negativo de sí mismo y desarrollando un rendimiento bajo en su labor profesional (Maslach et al., 2001).

2.3.4. Despersonalización

La despersonalización es una reacción pesimista del trabajador hacia quienes reciben sus servicios, y está caracterizado por la insensibilidad, apatía

e indiferencia, considerando a las mismas personas como objetos (Maslach et al., 2001).

2.3.5. Desempeño docente

Es un conjunto de actividades que los docentes realizan con entusiasmo, preparación e innovación en el desarrollo de actividades. Este se manifiesta en el proceso y en los resultados de los logros establecidos, orientados a una formación plena del estudiante. El proceso individual de cada docente se diferencia a partir del conocimiento de sus habilidades, destrezas, competencias, exigencias, motivación y éxito en su plan de vida (Pérez, 2008, como se citó en Escribano, 2018).

2.3.6. Crear un clima oportuno

Establece un ambiente oportuno para fomentar en las personas la capacidad crítica y competencia intercultural, creando un ambiente favorable en el aprendizaje con armonía participativa que respeta la diversidad (MINEDU, 2018).

2.3.7. Guiar el proceso de enseñanza

Guía el desarrollo de formación con propiedad en los conocimientos disciplinarios. Enseña temas, estrategias y cómo usar los recursos para ayudar a que los estudiantes aprendan, fomentando el pensamiento crítico mientras resuelven problemas en diferentes contextos, situaciones y sus diferentes intereses (MINEDU, 2018).

2.3.8. Evaluación permanente

Estima constantemente el aprendizaje, en relación con los propósitos de la institución, lo que le permite tomar decisiones y obtener comentarios de los estudiantes sin ignorar sus contextos y diferencias (MINEDU, 2018).

2.4 Hipótesis

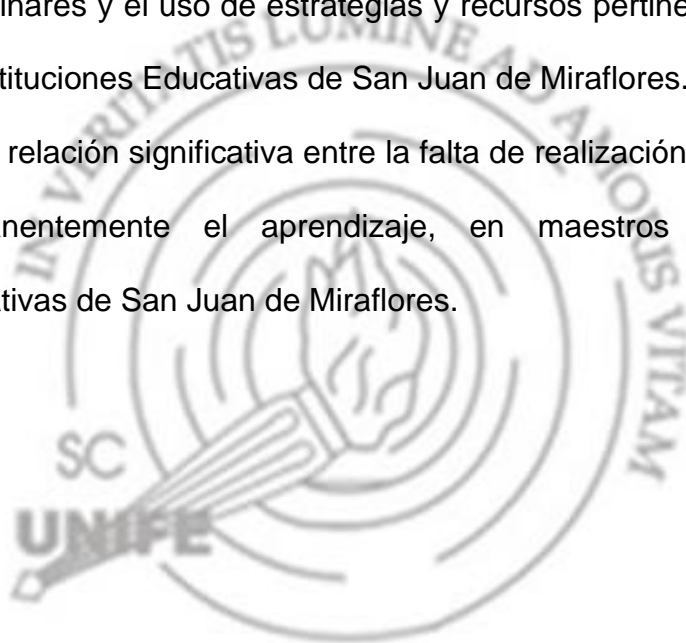
2.4.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre los niveles de desgaste profesional y desempeño docente en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.

2.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y crear un clima propicio para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y evalúa permanentemente el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la despersonalización y crear un clima propicio para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.

- Existe relación significativa entre la despersonalización y evalúa permanentemente el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la falta de realización personal y crear un clima propicio para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la falta de realización personal y conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
- Existe relación significativa entre la falta de realización personal y evalúa permanentemente el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.



CAPÍTULO III: MÉTODO

Este apartado describe el método del estudio, también incluye población, muestra, variables, técnicas e instrumentos de recopilación de datos, metodologías de procedimiento y análisis de datos.

3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

Álvarez (2020) menciona que una investigación correlacional de diseño no experimental de tipo transversal permite determinar el nivel de relación entre las variables y determinar el nivel de predicción.

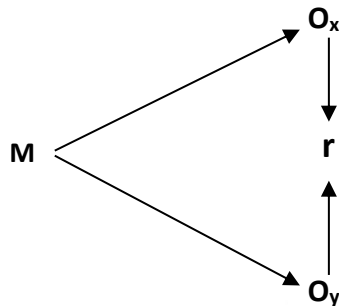
Según Hernández (2018) un diseño es no experimental cuando las variables independientes se presentan y no se manipulan, puesto que no se cuenta con el control directo sobre dichas variables, se estudia y analiza exclusivamente en su entorno natural. Dado que recopilamos datos en un momento concreto y examinamos las relaciones entre variables en ese momento, adoptamos un método transversal o de corte transversal. La investigación transversal correlacional o causal ha sido útil para establecer relaciones entre las variables; a veces, solo en términos correlación, sin embargo, también se puede usar en otras funciones que involucren la relación causa-efecto (causales).

El diseño correlacional permite determinar si las variables desarrollan una correspondencia entre ellas. Por esta razón, se pretende describir la relación entre niveles del desgaste profesional y el desempeño docente en educación inicial, primaria y secundaria usando un cuestionario y la escala de Likert en relación de las dos variables.

La representación de este diseño es el siguiente:

Figura 2

Esquema del diseño



En donde:

M = Docentes en Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.

O_x = Observación de la Variable desgaste profesional.

O_y = Observación de la Variable desempeño docente.

r = Posible relación entre variables.

3.2 Participantes

A continuación, se enumeran los rasgos de los participantes en la investigación según la muestra y la población elegidas.

3.2.1 Población

En todo proceso investigativo se tiene en cuenta que “la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias, et al., 2016, p. 201).

La población seleccionada en este estudio está compuesta por docentes de la Educación Básica Regular, de los colegios de San Juan de Miraflores, perteneciente al departamento de Lima, Perú.

Se opta por seleccionar a dicha población, pues este distrito es caracterizado por su amplio espectro de contextos educativos para el análisis.

3.2.2 Muestra

La muestra optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Etikan y Bala (2017) manifiestan que este tipo de muestreo son adecuados para investigaciones cuantitativas cuando se requiere prontitud y los recursos son limitados. Esto permite la recolección eficiente de los datos, favoreciendo el análisis correlacional de las variables de interés. En este caso, se ha escogido a 123 educadores de las escuelas del distrito seleccionado.

3.2.2.1 Criterios de Inclusión de la muestra

A continuación, se incluye en la muestra las características de está, con el fin de plantear un panorama de los participantes:

- Todos los docentes que firmen el consentimiento informado.
- Docentes que tiene edad entre 23 y 65 años.

3.2.2.2 Criterios de Exclusión de la muestra

- Todos los educadores que ejercen en Educación Superior.
- Todos los docentes que ejercen su profesión en otro distrito.
- Todos los docentes recién egresados.

3.3 Variables de investigación

Las variables del estudio se presentan a continuación:

3.3.1 Variable de desgaste profesional

3.3.1.1 Definición conceptual

Reacción al estrés crónico causado por el quehacer excesivo, generado durante mucho tiempo. Esta afección puede perjudicar a nivel personal y

profesional de la persona, especialmente en áreas sociales, por ejemplo: educación, psicología, medicina, trabajo social, entre otros (Martínez, 2010).

3.3.1.2 Definición operacional

Mediante la evolución del concepto del desgaste profesional, se ha tenido en cuenta tres dimensiones que en el transcurso del tiempo se ha ido explicando, variando en algunas circunstancias por diversos autores, pero con las mismas características. Esto es el agotamiento emocional, una pérdida gradual de energía; También se está abordando el problema de la personalización que enfrentan, al evidenciar cinismo, negatividad sobre los propios estudiantes; y por último, la falta de realización personal, viviendo en un mundo de negatividad hacia sí mismo y el trabajo (Martínez, 2010).

Tabla 1

Operacionalización de desgaste profesional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado	1,2,6,11,12,15,17
Despersonalización	Exigencias de trabajo.	
	Condición de Frialdad.	8,7,14,3
Falta de realización	Distanciamiento	
	Autoeficacia.	4,5,16,10,13,19,9
	Realización en el personal.	

3.3.2 Variable de desempeño docente

3.3.2.1 Definición teórica

Los maestros hacen el trabajo de enseñar, fomentando un buen ambiente de aprendizaje a través de la gestión de contenido. Utilizan una variedad de métodos, estrategias y recursos didácticos apropiados para motivar a los estudiantes de manera constante. Además, incluye la evaluación mediante una variedad de indicadores e instrumentos para evidenciar el logro y desafíos que debe superar para mejorar el aprendizaje (MBDD, 2012).

3.3.2.2 Definición operacional

Según MBDD en el dominio II se encuentra compuesto por las competencias: “Crea un clima propicio para el aprendizaje”, “Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes” y “Evalúa permanentemente el aprendizaje”

Tabla 2

Operacionalización de desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Crea un clima oportuno para el aprendizaje.	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	Implica a los alumnos en el proceso de aprendizaje de forma proactiva.	9, 10, 11, 12, 13,
	Fomenta el pensamiento crítico, la creatividad y/o el razonamiento.	14, 15, 16
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	Evalúa el progreso para modificar la instrucción y proporcionar retroalimentación a los alumnos.	17, 18, 19, 20

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta sección muestra los instrumentos y técnicas, para medir, recopilar y analizar la información importante para el siguiente estudio.

3.4.1 Cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R)

Se tiene como primer instrumento un cuestionario, teniendo como fiabilidad un 90%, debido a que ha sido muy utilizado para la evaluación del desgaste profesional (Zúñiga y Pizarro, 2018).

El CBP-R, está establecido por 66 ítems, de las cuales se han tenido en cuenta 18 ítems pertenecientes a la variable desgaste profesional, teniendo como formato las afirmaciones de los sentimientos y actitudes del profesor al estar en el aula cada día con sus estudiantes.

a. Ficha técnica

Nombre: Cuestionario del Burnout del Profesorado

Autor: Moreno, Garrosa y González

Año: 2000

Aplicación: Individual

Finalidad: Medir el desgaste profesional de los docentes

Ítems: 18 ítems

Respuesta: Totalmente en desacuerdo/ En desacuerdo/ Indeciso/ De acuerdo/
Totalmente de acuerdo

Dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización, Falta de realización.

b. Validez

Para evaluar la validez de la variable del desgaste profesional (DP), se realizó un análisis factorial utilizando el programa estadístico Jamovi. Este

análisis permitió identificar las tres dimensiones de la variable: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.

Tabla 3

Análisis factorial de la variable desgaste profesional

Factor	Ítems	Carga factorial
Agotamiento emocional	Ítem 15	0.679
	ítem 6	0.787
	Ítem 17	0.818
	Ítem 11	0.721
	Ítem 12	0.577
	Ítem 1	0.502
Despersonalización	Ítem 2	0.506
	Ítem 8	1.032
	Ítem 7	0.645
	Ítem 14	0.684
	Ítem 3	0.603
Falta de realización	Ítem 4	0.726
	Ítem 5	0.696
	Ítem 16	0.748
	Ítem 10	0.77
	Ítem 13	0.927
	Ítem 19	0.586
	Ítem 9	0.659

Tabla 4*Indicadores de ajuste para la variable desgaste profesional*

χ^2	gl	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
							Inferior	Superior
277	132	<.001	0.877	0.857	0.0846	0.0944	0.0788	0.11

El desgaste profesional tiene tres aspectos diferenciados (desgaste emocional, despersonalización y pérdida de satisfacción), y las Tablas 3 y 4 proporcionan una estructura factorial suficiente de la variable. Indicando una buena correlación entre los ítems y sus respectivas dimensiones. Los valores de los índices de ajuste del modelo, con un 0,877 (CFI) y 0.857 (TLI), se aproximan al umbral aceptable de 0.90, mientras que 0.0846 (SRMR) y 0.0944 (RMSEA) están dentro de límites razonales, lo que refuerza la validez del modelo.

c. Confiabilidad

En esta investigación, se apreció la confiabilidad del cuestionario del burnout del profesorado, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, con apoyo del programa estadístico Jamovi, para medir la consistencia interna de los ítems que componen una escala. A continuación, se presentan los coeficientes de confiabilidad de las tres dimensiones del desgaste profesional.

Tabla 5*Confiabilidad de las dimensiones de la variable desgaste profesional*

Dimensión	Numero de ítem	Alfa de Cronbach
Agotamiento emocional	7	0.839
Despersonalización	4	0.795
Falta de realización	7	0.873
Desgaste emocional (total)	18	0.909

En la tabla 5, los resultados muestran que el agotamiento emocional y la falta de realización presentaron coeficientes de 0.839 y 0.873 respectivamente, indicando una excelente confiabilidad. La dimensión despersonalización, aunque es ligeramente menor, también muestra un coeficiente adecuado de 0.795. En total, el cuestionario CBR-P, tomando en cuenta la variable desgaste profesional, tiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.909, evidenciando que el instrumento es altamente confiable para medir el desgaste profesional en los docentes.

Tabla 6

Confiabilidad de la dimensión Agotamiento emocional

Ítems	M	IH	Alfa si se elimina el elemento
15. Creo que mi salud se resiente como consecuencia de mi trabajo.	2.32	0.656	0.806
6. Todos los días, cuando voy a trabajar, me siento rígido y nervioso.	2.08	0.683	0.803
17. Con frecuencia me siento deprimido por mi trabajo.	1.76	0.686	0.807
11. Mis relaciones fuera del trabajo se resienten como consecuencia de mi carrera.	2.02	0.628	0.811
12. Me resulta muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	2.68	0.584	0.818
1. Me siento emocionalmente agotado por la enseñanza.	2.88	0.504	0.835
2. Si no dejo de dar clases, siento que en cualquier momento me puede dar un ataque de nervios.	1.82	0.454	0.836

Tabla 7*Confiabilidad de la dimensión Despersonalización*

Ítems	M	IH	Alfa si se elimina el elemento
8. La gente siempre me presiona para que haga mejor mi trabajo.	1.44	0.872	0.615
7. Considero a mis alumnos como «el enemigo».	1.31	0.545	0.773
14. Siento que no soy bien visto por mis alumnos.	1.65	0.585	0.757
3. En ocasiones tengo tendencia a tratar a los alumnos como cosas inanimadas.	1.56	0.481	0.813

Tabla 8*Confiabilidad de la dimensión Falta de realización*

Ítems	M	IH	Alfa si se elimina el elemento
4. En el nivel más básico, estoy bastante contento con mi trabajo.	1.88	0.644	0.858
5. Ahora mismo, considero que mi vida es realmente satisfactoria.	1.95	0.647	0.856
16. En este momento, considero que me gusta mucho mi vida.	2.04	0.716	0.845
10. En general, mi empleo se ajusta perfectamente al tipo de trabajo que busco.	2.2	0.687	0.85
13. Creo que no hay forma de mejorar la vida de mis alumnos de ninguna manera.	1.93	0.866	0.834
19. Ahora mismo, creo que mi vida es bastante aburrida.	1.78	0.557	0.868
9. Con todo lo que sé ahora, elegiría absolutamente esta profesión si tuviera que volver a tomar la decisión.	1.92	0.581	0.869

En la tabla 6, 7 y 8, se observa que la correlación de los ítems con los demás son positivas y aceptables, lo que indica que cada ítem es consistente con los demás. Si se descartara cualquier ítem, el coeficiente Alfa de Cronbach tendría

un mínimo impacto, cada ítem contribuye de manera significativa a la escala, para que el instrumento sea consistente y confiable.

3.4.2 Cuestionario del desempeño docente

Lista de ítems o calificaciones a las que un individuo debe responder. El estímulo que se le presenta al sujeto es el rasgo que el evaluador desea medir en el sujeto, sus respuestas se emplearán para medir el nivel de acuerdo de los sujetos según el ítem proporcionado.

a. Ficha técnica

Nombre: Desempeño de los docentes frente a sus estudiantes

Autor: MINEDU

Año: 2018

Lugar: Perú

Aplicación: Individual

Ámbito de aplicación: Docentes

Finalidad: Evaluar el desempeño docente

Ítems: 19 ítems

Respuesta: (N./C. N./O./ C. T. D./T. D.)

Dimensiones: Crear un clima oportuno para el aprendizaje, Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, Evalúa permanentemente el aprendizaje.

b. Validez

La validez de la variable desempeño docente, se sometió a juicio de expertos, siguiendo la metodología propuesta por V. Aiken (1985) y teniendo en cuenta los criterios de suficiencia, coherencia, relevancia y claridad. Se seleccionaron cinco jueces con amplia experiencia en el ámbito educativo, fueron

elegidos en base a su conocimiento y trayectoria profesional en el área de desempeño docente. Cada juez evaluó individualmente el cuestionario utilizando una escala de Likert para cada criterio (1: No cumple con el criterio, 4: Cumple con el criterio).

Para calcular la V de Aiken en cada criterio de acuerdo con las respuestas de los jueces, se utilizó la siguiente formula:

Cálculo de la V de Aiken

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

V: Coef. V de Aiken

S: La sumatoria

n: Considerando el número de jueces, que son cinco de ellos.

c: Los valores son cuatro

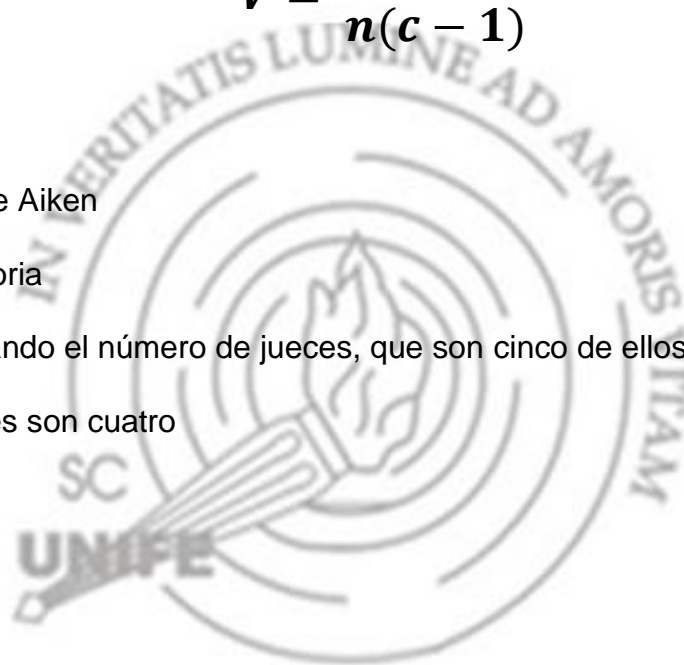


Tabla 9

Coeficiente V de Aiken variable desempeño docente

Ítems	Suficiencia					V de Aiken	Coherencia					V de Aiken	Relevancia					V de Aiken	Claridad					V de Aiken	Promedio V de Aiken
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		
Ítem 1	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	3	4	4	4	0.93	0.98
Ítem 2	4	4	4	3	4	0.93	4	3	4	4	4	0.93	4	4	4	4	4	1.00	4	3	4	4	4	0.93	0.95
Ítem 3	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	3	4	0.93	4	4	4	3	4	0.93	4	3	4	3	4	0.87	0.93
Ítem 4	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 5	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 6	4	3	4	3	4	0.87	4	4	4	3	4	0.93	4	4	4	3	4	0.93	4	3	4	3	4	0.87	0.90
Ítem 8	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	3	4	4	4	0.93	0.98
Ítem 9	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 10	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 11	4	4	3	3	4	0.87	4	4	3	3	4	0.87	4	4	3	3	4	0.87	4	4	3	3	4	0.87	0.87
Ítem 12	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 13	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 14	4	4	4	3	4	0.93	4	4	4	3	4	0.93	4	4	4	3	4	0.93	4	4	4	3	4	0.93	0.93
Ítem 15	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 16	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 17	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	3	4	4	4	0.93	0.98
Ítem 18	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 19	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00
Ítem 20	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	4	4	4	4	4	1.00	1.00

En la tabla 9, la mayoría de los ítems del cuestionario muestran un resultado favorable en el coeficiente de V de Aiken, ya que los valores son cercanos a 1. Algunos, ítems como el 6 y 13 tienen valores ligeramente más bajos, llevándolo a revisión y corrigiendo los puntos de manera pertinente. En

general, los resultados indican que los ítems son adecuados para medir el desempeño docente.

Tabla 10

Análisis factorial de la variable desempeño docente

Factor	Ítems	Carga factorial
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	Ítem 1	0.686
	Ítem 2	0.76
	Ítem 3	0.639
	Ítem 4	0.561
	Ítem 5	0.684
	Ítem 6	0.552
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	Ítem 8	0.636
	Ítem 9	0.717
	Ítem 10	0.736
	Ítem 11	0.715
	Ítem 12	0.75
	Ítem 13	0.686
	Ítem 14	0.725
	Ítem 15	0.623
	Ítem 16	0.66
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	Ítem 17	0.813
	Ítem 18	0.778
	Ítem 19	0.742
	Ítem 20	0.708

Tabla 11

Indicadores de ajuste para la variable desempeño docente

IC 90% del RMSEA

χ^2	gl	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Inferior	Superior
305	149	<.001	0.865	0.845	0.0664	0.0924	0.0776	0.107

Se puede observar en la tabla 10 y 11, que los estimadores estandarizados muestran que los indicadores tienen cargas factoriales aceptables, con valores que oscilan desde 0.561 (Ítem 4 en crear un clima oportuno) hasta 0.813 (Ítem 17 en evalúa permanentemente el aprendizaje), validando que los indicadores están adecuadamente representados en sus respectivos factores. El SRMR de 0.0664 y el RMSEA de 0.0924, con el CFI que es 0.865 y TLI con 0.845. Presentan que el modelo factorial tiene un ajuste aceptable y razonable.

c. Confiabilidad

Se evaluó la confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, y con el apoyo estadístico de Jamovi. Ayudando, a medir la consistencia de los Ítems que componen. A continuación, se presente los coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del desempeño docente.

Tabla 12

Confiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensión	Numero de ítem	Alfa de Cronbach
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	7	0.829
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	8	0.886
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	4	0.843
Desempeño docente (total)	19	0.929

En la tabla 12, se evidencia una buena consistencia en la dimensión crea un clima oportuno para el aprendizaje, con un alfa de Cronbach de 0.829. De igual manera, la dimensión Guía el proceso de enseñanza presenta buena consistencia con un alfa de 0.886, y la dimensión Evalúa permanentemente con un alfa 0.843, también indica una buena consistencia interna. En general, el alfa de Cronbach de 0.929, indica que el instrumento desempeño docente es confiable.

Tabla 13

Confiabilidad de la dimensión crea un clima oportuno para el aprendizaje

Ítems	M	IH	Alfa si se elimina el elemento
1. ¿Eres respetuoso con tus estudiantes y consideras sus opiniones?	3.62	0.603	0.803
2. ¿Consideras que tus estudiantes perciben un ambiente cálido y acogedor en tu clase?	3.5	0.665	0.791
3. ¿Te muestras empático hacia sus necesidades afectivas o físicas?	3.55	0.594	0.803
4. ¿Intervienes si notas faltas de respeto entre los estudiantes?	3.74	0.537	0.812
5. ¿Promueves la comprensión y reflexión de los acuerdos de convivencia?	3.59	0.627	0.797
6. ¿Practicas acciones y rutinas que tus estudiantes quieren seguir?	3.23	0.492	0.822
8. ¿Brindas indicaciones claras y propones el cumplimiento de acuerdos de convivencia en el aula, para evitar medidas extremas que afecten la autoestima del estudiante?	3.5	0.534	0.812

Tabla 14*Confiabilidad de la dimensión guía el proceso de enseñanza*

Ítems	M	IH	Alfa si se elimina el elemento
9. ¿Planteas actividades que promuevan el interés en los estudiantes y capten su atención (Por ser desafiantes, atractivas, motivadores y variadas)?	3.27	0.665	0.871
10. ¿Evidencias interés en los estudiantes al ver que se esfuerzan, se entusiasman y son perseverantes en las tareas indicadas?	3.28	0.687	0.869
11. ¿Promueves acciones que motiven al estudiante a participar evitando el desgano y el bajo involucramiento?	3.28	0.649	0.872
12. ¿Buscas que los estudiantes comprendan o reflexiones sobre el sentido de lo que aprenden?	3.46	0.681	0.869
13. ¿Propones constantemente actividades que fomenten la creatividad en los estudiantes, desarrollando un producto original?	3.15	0.656	0.872
14. ¿Promueves el razonamiento de modo efectivo evidenciado en la conjetura e hipótesis que realiza los estudiantes, mediante una actividad e interacciones pedagógicas?	3.12	0.699	0.867
15. ¿Consideras que fomentas el pensamiento crítico constantemente en tus clases?	3.3	0.592	0.878
16. ¿Las actividades que propones constantemente hacen al estudiante explicar sus formas de pensar, contrastar sus ideas, argumentar una postura, tomar decisiones?	3.17	0.616	0.876

Tabla 15*Confiabilidad de la dimensión evalúa permanentemente el aprendizaje*

Ítems	M	IH	Alfa si se elimina el elemento
17. ¿Monitoreas a los estudiantes activamente en su comprensión y progresos para el aprendizaje?	3.39	0.727	0.78
18. ¿Recorres los grupos y revisas su trabajo o producto, formulando preguntas?	3.41	0.715	0.784
19. ¿Brindas una retroalimentación oportuna con ejemplos que permitan al estudiante a comprender mejor la tarea?	3.29	0.676	0.801
20. ¿Guías a los estudiantes en el análisis, para que encuentren ellos mismos una solución o estrategia?	3.36	0.598	0.833

En la tabla 13, 14 y 15 se observan que los ítems tienen una correlación aceptable con el resto de los ítems en su respectiva dimensión, y que la eliminación de cualquier ítem no mejoraría significativamente la consistencia interna de la escala, confirmando validez y fiabilidad de los ítems utilizados para medir el desempeño docente.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Inicialmente, se adaptó la variable desempeño docente con apoyo de la rúbrica de evaluación que se le hacen a los docentes cada año y que fueron extraídos del dominio II del MBDD, del MINEDU, el cual cuenta es un instrumento

de dominio público, por ende, es de acceso libre (véase Apéndice C). Se dio la validación mediante el juicio de cinco expertos y se empleó el índice V de Aiken para determinar la validez de la variable y para asegurar su confiabilidad se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach con el programa estadístico Jamovi. En la variable Desgaste Profesional se obtuvo la autorización de los autores que construyeron y aplicaron el instrumento y se pasó a validez y confiabilidad con ayuda de nuestra muestra.

El procesamiento se realizó inicialmente con Microsoft Excel, seguido de su importación al software SPSS 26 para el análisis estadístico. En el programa se evaluó la distribución de los datos y así verificar los objetivos planteados, aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que evidenció la ausencia de normalidad en los datos.

Para concluir, se empleó la correlación de Spearman, y así se evaluó las asociaciones entre las variables relacionadas con cada uno de los objetivos planteados, tanto generales como específicos.

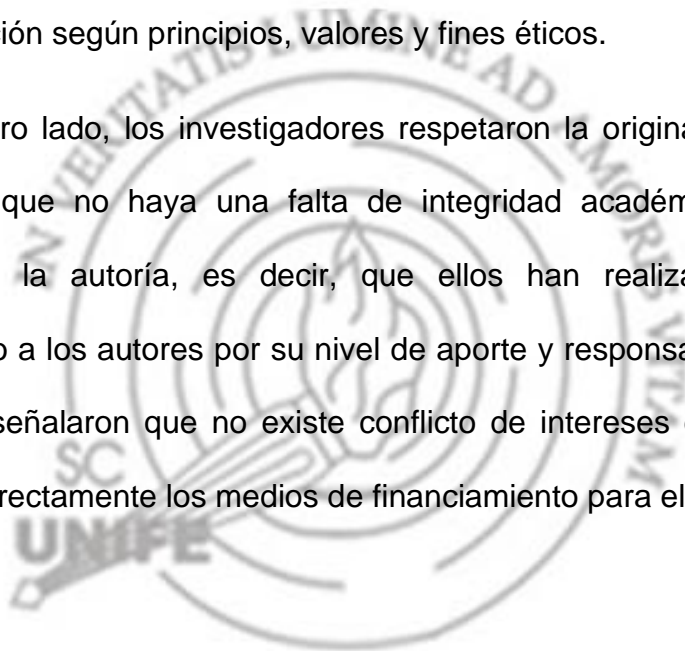
3.6 Consideraciones éticas

La presente investigación se rigió en base a los principios éticos mencionados en el Código de Ética de la Investigación de UNIFE. Por ende, el estudio se alineó al principio de verdad dado que se exploraron los fenómenos tal como se presentaron en su contexto natural sin alterar la realidad; así como, la investigación fue objetiva porque se estudiaron los fenómenos sin que se interfirieran los prejuicios o creencias de los investigadores. Asimismo, se mantuvo el principio de discreción y confidencialidad para evitar el perjuicio de los participantes y mantener el anonimato sus datos, lo que también se alinea a

la responsabilidad debido a que se cuidaron las condiciones durante toda la investigación y sus consecuencias.

Además, el principio de justicia se tomó en cuenta al abordar de forma equitativa a todos los participantes respetando sus derechos. El principio de beneficencia orientó el bien común de los participantes, así como, se respetó la libertad de los participantes, ya que se tomó en cuenta su autonomía para participar en la investigación, en base al principio de integridad del investigador que se enfoca en ser, existir y comportarse adecuadamente durante el proceso de investigación según principios, valores y fines éticos.

Por otro lado, los investigadores respetaron la originalidad del estudio, asegurando que no haya una falta de integridad académica o autoplagio, garantizando la autoría, es decir, que ellos han realizado el estudio y jerarquizando a los autores por su nivel de aporte y responsabilidad, así como, los autores señalaron que no existe conflicto de intereses debido a que han señalado correctamente los medios de financiamiento para el estudio.



CAPITULO IV: RESULTADOS

En este apartado se presentan el análisis descriptivo e inferencial realizado con los resultados obtenidos de los cuestionarios.

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 16

Distribución de participantes por edad

Edad	f	%
23 a 25 años	8	6.5
25 a 30 años	31	25.2
30 a 40 años	24	19.5
40 a 50 años	37	30.1
50 a 65 años	23	18.7
Total	123	100.0

En la tabla 16, se observa que la mayoría de los participantes se encuentran en un rango de 40 a 50 años (30.1%) del total de la muestra. Además, hubo participantes entre 25 a 30 años (25.2%). Sin embargo, el grupo con menos representación fueron los de 23 a 25 años (6.5%).

Tabla 17

Distribución de participantes por género

Género	f	%
Mujer	106	86.2
Varón	17	13.8
Total	123	100.0

En la tabla 17, se evidencia la representatividad en el género de las mujeres con 106 (86.2%) y los varones que constituyen 17 (13.8%), teniendo una totalidad de 123 docentes que participaron en nuestro estudio.

Tabla 18

Distribución de participantes por número de hijos

Número de hijos	f	%
0	54	43.9
1	24	19.5
2	37	30.1
3 a más	8	6.5
Total	123	100.0

En la tabla 18, de los docentes encuestados en su mayoría, que son 54 participantes no tienen hijos siendo el 43.9% de la muestra. Un 30.1% de los docentes tiene dos hijos, mientras que el 19.5% tiene un solo hijo. Solo el 6.5% de los encuestados tiene 3 o más hijos.

Tabla 19

Años de experiencia ejerciendo la docencia

Años de experiencia	f	%
1-5	34	27.6
10-15	21	17.1
15-20	23	18.7
20-25	9	7.3
25 a más	18	14.6
5-10	18	14.6
Total	123	100.0

En la tabla 19, se observa que 34 docentes encuestados (27.6%) tienen entre 1 a 5 años de experiencia. Un 18.7%, que representa 23 docentes, tienen entre 15 a 20 años de experiencia en la profesión, seguido por 21 docentes (17.1%) que están en el rango de 10 a 15 años de experiencia. Los docentes que tienen de 5 a 10 años de experiencia representan el 14.6%, al igual que aquellos con más de 25 años de experiencia.

Tabla 20

Tipo de Institución Educativa

Condición de escuela	f	%
Privada	50	40.7
Pública	73	59.3
Total	123	100.0

En la tabla 20, se evidencia que 73 docentes (59.3%) laboran en instituciones públicas, mientras que 50 docentes (40.7%) trabaja en una institución privada. La diferencia entre las dos condiciones de escuelas es una base para comparar las condiciones y desafíos que enfrentan los docentes en diferentes contextos.

Tabla 21

Distribución del nivel de enseñanza en EBR

Nivel de enseñanza	f	%
Educación Inicial	40	32.5
Educación primaria	31	25.2
Educación secundaria	52	42.3
Total	123	100.0

En la tabla 21, el mayor grupo de docentes, conformados por 52 docentes (42.3%), enseñan en el nivel de secundaria. El nivel inicial está representado por 40 docentes (32.5%), mientras que los de educación primaria son 31 docentes (25.2%). Observando una significancia importante de los 3 niveles, haciendo los análisis más valiosos para nuestro estudio.

Tabla 22

Cantidad de estudiantes en el aula

Cantidad de estudiantes	f	%
De 20 a 30	67	54.5
De 30 a 40	29	23.6
De 40 a más	13	10.6
Menos de 20	14	11.4
Total	123	100.0

En la tabla 22, se observa que 67 docentes, que representa el 54.5%, tiene en su aula entre 20 a 30 estudiantes, lo que indica que las clases de los docentes tiene un tamaño moderado de estudiantes. Un 23.6% de los docentes reporta entre 30 a 40 estudiantes por aula, mientras que 11.4% tiene menos de 20 estudiantes. Solo el 10.6% de docentes tiene clases con más de 40 estudiantes.

4.2 Prueba de normalidad

La Tabla 23 proporciona detalles sobre los resultados descriptivos y de normalidad de las variables de investigación. Los factores relacionados con el desgaste profesional, incluyendo el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, mostraron valores de $p < 0.05$ en la prueba de Kolmogorov-Smirnov. De igual manera, los factores

vinculados a la efectividad docente, como establecer un entorno de aprendizaje favorable, dirigir el proceso de instrucción y llevar a cabo evaluaciones continuas, también presentaron valores de p menores a 0.05. Además, los hallazgos de la prueba K-S indicaron que, en general, las variables no presentan una distribución normal ($p < 0.05$). Y las asimetrías varían de positivas a negativas, sugiriendo diferentes tendencias en la distribución de los datos. Debido a la ausencia de normalidad y las diferentes asimetrías observadas, se justifica la aplicación del método estadístico no paramétrico de correlación de Spearman.

Tabla 23

Normalidad de las variables desgaste profesional y desempeño docente

VARIABLES	M	DE	As	K-S	p
Agotamiento emocional	15.57	5.171	0.639	0.125	0.000
Despersonalización	5.96	2.058	1.065	0.257	0.000
Falta de Realización	13.69	4.281	0.318	0.091	0.014
Desgaste profesional	35.22	9.889	0.424	0.087	0.023
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	24.73	3.000	-1.099	0.152	0.000
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	26.04	4.255	-0.297	0.099	0.005
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	13.46	2.207	-0.632	0.144	0.000
Desempeño Docente	64.23	8.416	-0.660	0.081	0.046

4.3 Resultados inferenciales

La tabla 24 presenta los resultados del análisis de correlación entre las variables de estudio de desgaste profesional y desempeño docente en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores – Lima, utilizando el coeficiente de Spearman (Rho). Se obtiene una correlación negativa moderada y significativa entre las dos variables, el coeficiente obtenido es $r_s = -0.389$, con

un valor $p < 0.001$. evidenciando que a medida que aumenta el desgaste profesional, el desempeño docente tiende a disminuir.

Tabla 24

Coefficiente de correlación entre las variables de estudio

		Desgaste profesional
Desempeño docente	Rho	-,389**
	p	,000

4.3.1 Resultado de la primera hipótesis específica

En la tabla 25 se presenta una correlación negativa moderada, siendo el coeficiente $r_s = -0.283$, con un valor p de 0.002, Esto sugiere que a medida que el agotamiento emocional en los docentes aumenta, la capacidad para crear un clima adecuado para el aprendizaje disminuye. Siendo fundamental abordar el agotamiento emocional para promover un entorno de aprendizaje favorable y mejorar los resultados educativos.

Tabla 25

Coefficiente de correlación entre agotamiento emocional y crear un clima oportuno

		Agotamiento emocional
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	Rho	-,283**
	p	0.002

4.3.2 Resultado de la segunda hipótesis específica

En la tabla 26 se evidencia que el agotamiento emocional tiene una correlación negativa de $r_s = -0.210$ con guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, también se puede observar una

significancia bilateral de $p=0.020$. Indicando que a medida que aumenta el agotamiento emocional, la capacidad del docente para guiar adecuadamente el proceso de enseñanza disminuye.

Tabla 26

Coefficiente de correlación entre agotamiento emocional y guiar el proceso de enseñanza

		Agotamiento emocional
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	Rho	-,210*
	p	0.020

4.2.3 Resultado de la tercera hipótesis específica

En la tabla 27 se muestra cómo el agotamiento emocional tiene una correlación negativa de $r_s=-0.177$ con respecto a la evaluación permanente del aprendizaje, además se observa una significancia bilateral de $p=0.051$. Esto sugiere que, aunque la relación es negativa, no es estadísticamente significativa, Indica que el aumento del agotamiento emocional no tiene un impacto definido en las evaluaciones permanentes que hace el docente con respecto al aprendizaje del estudiante.

Tabla 27

Coefficiente de correlación entre agotamiento emocional y evaluación permanente

		Agotamiento emocional
Evalúa permanentemente el aprendizaje	Rho	-0.177
	p	0.051

4.3.4 Resultado de la cuarta hipótesis específica

En la tabla 28 se observa que la Despersonalización presenta una correlación negativa de $r_s = -0.382$ con la dimensión crear un clima oportuno para el aprendizaje de un mismo modo se evidencia una significancia bilateral de $p < 0.001$. Esto indica que, a medida que la despersonalización aumenta, la capacidad de generar un ambiente adecuado para el aprendizaje disminuye en los docentes.

Tabla 28

Coeficiente de correlación entre despersonalización y crear un clima oportuno

		Despersonalización
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	Rho	-,382**
	p	0.000

4.3.5 Resultado de la quinta hipótesis específica

En la tabla 29, se evidencia una correlación negativa de $r_s = -0.284$ con las dimensiones de despersonalización y guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, evidenciando una significancia bilateral de $p = 0.001$. Quiere decir que a medida que la despersonalización aumenta, la habilidad de los estudiantes en conducir efectivamente el proceso de enseñanza disminuye de manera significativa.

Tabla 29

Coeficiente de correlación entre despersonalización y guiar el proceso de enseñanza

		Despersonalización
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	Rho	-,284**
	p	0.001

4.3.6 Resultado de la sexta hipótesis específica

En la tabla 30 se presenta que la despersonalización tiene una correlación negativa de $r_s = -0.221$, con la evaluación permanente del aprendizaje, asimismo tiene una significancia bilateral de $p = 0.014$. Evidenciando que a qué medida que la despersonalización aumenta, la capacidad de los docentes para realizar evaluaciones continuas y efectivas en el aprendizaje disminuye significativamente.

Tabla 30

Coeficiente de correlación entre despersonalización y evaluación permanente

		Despersonalización
Evalúa permanentemente el aprendizaje	Rho	-,221*
	P	0.014

4.3.7 Resultado de la séptima hipótesis específica

En la tabla 31 se evidencia que la falta de realización personal tiene una correlación negativa de $r_s = -0.445$ con respecto a la dimensión crea un clima oportuno para el aprendizaje, también se evidencia el valor de $p < 0.001$. Concluyendo que a medida que aumenta la falta de realización personal en los docentes, su capacidad para crear un ambiente adecuado para el aprendizaje disminuye significativamente.

Tabla 31*Coeficiente de correlación entre falta de realización y crear un clima oportuno*

		Falta de realización
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	Rho	-,445**
	p	0.000

4.3.8 Resultado de la octava hipótesis específica

En la tabla 32, se evidencia que la falta de realización personal tiene una correlación negativa de $r_s = -0.356$ y una significancia bilateral de $p < 0.001$, con la dimensión guiar el proceso de aprendizaje. Esto sugiere que, a medida que los docentes experimenten una mayor falta de realización personal por diversos factores externos o internos, su habilidad para conducir adecuadamente el proceso de enseñanza en los contenidos disminuye de manera significativa.

Tabla 32*Coeficiente de correlación entre falta de realización y guiar el proceso de enseñanza*

		Falta de realización
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares	Rho	-,356**
	p	0.000

4.3.9 Resultado de la novena hipótesis específica

En la tabla 33, se observa que la falta de realización personal tiene una correlación negativa de $r_s = -0.371$ con la evaluación permanente del aprendizaje, también indica una significancia bilateral de $p < 0.001$. Esto advierte que a medida que aumenta la percepción de falta de realización personal en los docentes, su capacidad para llevar a cabo evaluación continuas y efectivas del aprendizaje disminuye de manera significativa.

Tabla 33

Coeficiente de correlación entre falta de realización y evaluación permanente

		Falta de realización
Evalúa permanentemente el aprendizaje	Rho	-,371**
	p	0.000



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio examinó los efectos del desgaste profesional en el desempeño de los educadores empleados por las instituciones educativas de San Juan de Miraflores, zona del cono sur. Los hallazgos permiten entender mejor el impacto que las diversas dimensiones del desgaste profesional tienen en el desempeño de los profesores y establecen conexiones relevantes con investigaciones previas.

5. Relación entre el desgaste profesional y el desempeño docente

Con un valor p inferior a 0,001 y un coeficiente de Spearman de -0,389, los resultados indican una relación negativa moderadamente significativa entre la eficacia docente y el desgaste profesional. Esto indica que el rendimiento de los profesores suele disminuir en proporción al aumento del desgaste profesional. Este hallazgo coincide con lo señalado por Pool (2023), quien encontró que el 27% de los docentes evaluados presentaban un nivel moderado de agotamiento laboral, lo que afectaba negativamente su desempeño en un 76%.

Por otro lado, el agotamiento emocional, una dimensión del desgaste profesional, demostró correlaciones negativas significativas en docentes que fomentan un ambiente de aprendizaje adecuado ($\rho = -0.283$) y conducen el proceso de enseñanza ($\rho = -0.210$). Estos resultados respaldan lo encontrado por Chuquillanqui (2022), quien identificó que el agotamiento emocional tiene un impacto directo en la salud mental de los docentes, reduciendo su capacidad para mantener un entorno educativo óptimo.

La despersonalización, otra dimensión del desgaste profesional, también presentó correlaciones negativas significativas con la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje ($\rho = -0.382$) y con la guía del proceso de enseñanza ($\rho = -0.284$). Estos hallazgos coinciden con las observaciones de Capillo (2022), exponiendo que el 79.8% de los docentes con altos niveles de despersonalización experimentaron una disminución notable en su rendimiento laboral. Este problema resulta especialmente grave, ya que los profesores con actitudes despersonalizadas hacia sus alumnos encuentran dificultades para construir relaciones significativas y promover aprendizajes efectivos.

Otro aspecto crítico es la falta de realización personal, que mostró fuertes correlaciones negativas con la capacidad de los docentes para generar un clima adecuado para el aprendizaje ($\rho = -0.445$) y para liderar el proceso educativo ($\rho = -0.356$). Esto pone de manifiesto que aquellos docentes que sienten una baja satisfacción con su labor enfrentan mayores desafíos en su desempeño. Esta observación se alinea con lo reportado por Mori (2022), quien señaló que un entorno laboral que no valora el esfuerzo docente fomenta la insatisfacción profesional y reduce la calidad educativa.

Además, se encontraron similitudes con los datos de Chuquillanqui (2022), quien evidenció que el 74.4% de los docentes con niveles bajos de desgaste profesional mostraron un mejor desempeño y mayor estabilidad mental. En contraste, aquellos con niveles más altos de desgaste experimentaron una notable disminución en su efectividad pedagógica.

Morejón (2022) encontró en Ecuador que los docentes con niveles de desgaste profesional entre el 40% y el 64% requerían estrategias específicas

para mejorar su desempeño. Esto es comparable con el coeficiente de correlación obtenido en el presente estudio ($Rho=-0.389$), que evidencia cómo el desgaste profesional influye de manera significativa en el ámbito educativo, limitando tanto la capacidad de guiar el aprendizaje como de mantener un entorno adecuado para los estudiantes.

Por otro lado, el agotamiento emocional, que representa una de las principales dimensiones del desgaste profesional, tuvo un impacto significativo en varios aspectos del desempeño docente. Este fenómeno refleja una pérdida gradual de energía y motivación que afecta directamente la capacidad de los profesores para cumplir con sus responsabilidades. Los datos de este estudio ($\rho = -0.283$, en relación con la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje y $\rho = -0.210$, respecto a la conducción del proceso de enseñanza) son consistentes con lo reportado por Pool (2023), quien destacó que niveles moderados de agotamiento emocional afectan la capacidad docente en un 76%.

Además, estos resultados refuerzan lo encontrado por Chuquillanqui (2022), quien identificó que el burnout influye directamente en la salud mental de los docentes, limitando su habilidad para manejar eficazmente los entornos educativos. Los docentes con altos niveles de agotamiento emocional enfrentan serios desafíos para gestionar ambientes de aprendizaje que sean funcionales y efectivos.

La despersonalización, que se asocia con actitudes cínicas y deshumanizadas hacia los estudiantes, también demostró ser un factor clave que afecta negativamente el desempeño docente. En este estudio, se encontraron correlaciones negativas significativas como la creación de un clima

adecuado para el aprendizaje ($\rho = -0.382$) y la guía del proceso educativo ($\rho = -0.284$). Estos resultados son coherentes con lo señalado por Capillo (2022), quien observó que los docentes que muestran actitudes despersonalizadas tienen menos éxito en sus actividades pedagógicas y una menor calidad en sus interacciones con los estudiantes.

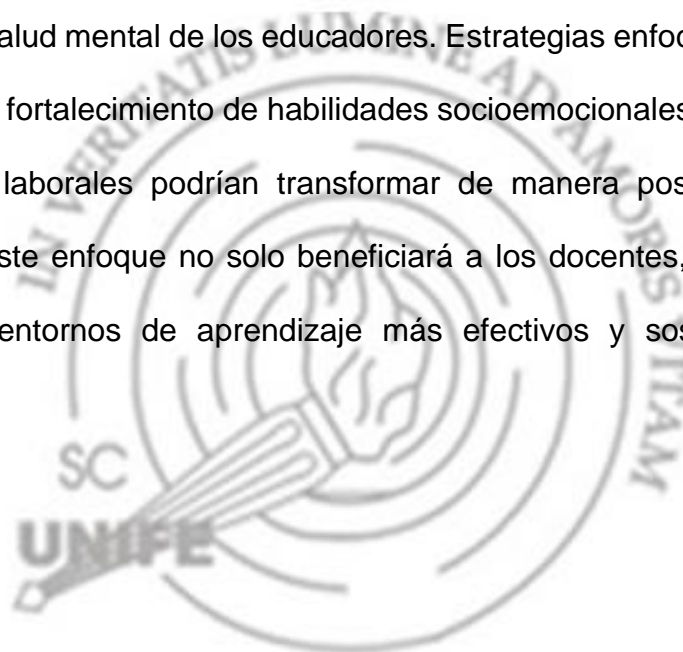
Los hallazgos también concuerdan con investigaciones internacionales, como la de Morejón (2022) en Ecuador, quien encontró que altos niveles de despersonalización afectan negativamente las estrategias pedagógicas y la interacción docente-estudiante. Esto subraya la importancia de abordar este problema como una prioridad en la formación y acompañamiento de los educadores.

La falta de realización personal emergió como una dimensión significativa que afecta el desempeño docente, evidenciada por las correlaciones negativas ($Rho = -0.445$, en crear un clima propicio y $Rho = -0.371$, con la evaluación permanente). Este resultado respalda lo señalado por Mori (2022), quien destacó que los docentes con percepciones de baja realización personal tienden a experimentar insatisfacción laboral y desmotivación, lo cual afecta su capacidad para evaluar de manera efectiva y continua el aprendizaje de los estudiantes.

La asociación entre el desgaste profesional y el desempeño docente observada en este estudio es un indicador sólido que refuerza la necesidad de implementar estrategias preventivas y correctivas en el ámbito educativo. Este coeficiente, consistente con estudios previos, destaca cómo dimensiones del desgaste influyen directamente en la calidad del proceso educativo.

Las recomendaciones de Capillo (2022), que incluyen la promoción de actividades de autocuidado y recreación, son aplicables al contexto peruano, especialmente en zonas vulnerables como San Juan de Miraflores. Asimismo, Morejón (2022) enfatiza la importancia de establecer mecanismos de apoyo emocional en las instituciones educativas, una estrategia clave para mitigar el impacto del desgaste profesional.

En resumen, los resultados del estudio confirman la relación significativa entre variables, subrayando la necesidad de implementar políticas públicas que prioricen la salud mental de los educadores. Estrategias enfocadas en el manejo del estrés, el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y la mejora de las condiciones laborales podrían transformar de manera positiva el panorama educativo. Este enfoque no solo beneficiará a los docentes, sino que también garantizará entornos de aprendizaje más efectivos y sostenibles para los estudiantes.



CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones validan las hipótesis del estudio, mientras que las recomendaciones ofrecen sugerencias para futuras investigaciones, educadores, instituciones educativas, responsables políticos y familias.

6.1 Conclusiones

1. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre las variables ($r_s = -0.389$, $p = 0.000$), lo que significa que a mayor desgaste profesional en los docentes, menor será su desempeño.
2. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre el agotamiento emocional y la capacidad de crear un clima oportuno para el aprendizaje en los docentes ($r_s = -0.283$, $p = 0.002$), lo que indica que un mayor agotamiento emocional en los docentes perjudica el entorno pedagógico.
3. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre el agotamiento emocional y la capacidad del docente para guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares ($r_s = -0.210$, $p = 0.020$), lo que sugiere que un mayor agotamiento emocional en los docentes desgasta esta capacidad pedagógica.
4. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y no significativa estadísticamente entre el agotamiento emocional y la capacidad del docente para evaluar permanentemente el aprendizaje ($r_s = -0.177$, $p =$

0.051), sugiriendo que un mayor agotamiento emocional en los docentes no influye definitivamente esta capacidad pedagógica.

5. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre la despersonalización y la capacidad de crear un clima oportuno para el aprendizaje en los docentes ($r_s = -0.382$, $p = 0.000$), lo que indica que un mayor nivel de despersonalización en los docentes perjudica el entorno pedagógico.
6. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre la despersonalización y la capacidad del docente para guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares ($r_s = -0.284$, $p = 0.001$), lo que sugiere que una mayor despersonalización en los docentes afecta negativamente esta capacidad pedagógica.
7. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre la despersonalización y la capacidad del docente para evaluar permanentemente el aprendizaje ($r_s = -0.221$, $p = 0.014$), sugiriendo que una mayor despersonalización en los docentes influye en esta capacidad pedagógica.
8. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre la falta de realización y la capacidad de crear un clima oportuno para el aprendizaje en los docentes ($r_s = -0.445$, $p = 0.000$), lo que indica que una menor percepción de realización en los docentes impacta negativamente el entorno pedagógico.
9. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre la falta de realización y la capacidad del docente

para guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares ($r_s = -0.356$, $p = 0.000$), lo que sugiere que una menor percepción de realización en los docentes perjudica esta capacidad pedagógica.

10. Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa estadísticamente entre la falta de realización y la capacidad del docente para evaluar permanentemente el aprendizaje ($r_s = -0.371$, $p = 0.000$), sugiriendo que una menor percepción de realización en los docentes influye en esta capacidad pedagógica.

6.2 Recomendaciones

Para futuras investigaciones

1. Ampliar el alcance de las investigaciones sobre la conexión entre el desgaste profesional y la calidad de la enseñanza en diversos entornos educativos y regiones, con el objetivo de identificar estrategias y soluciones universales.
2. Explorar cómo las iniciativas de aprendizaje socioemocional pueden aliviar el desgaste profesional de los profesores y mejorar su rendimiento, centrándose en intervenciones tanto a nivel individual como institucional.
3. Llevar a cabo investigaciones longitudinales para examinar los efectos prolongados del agotamiento en las trayectorias profesionales de los profesores y los resultados académicos de sus alumnos.

Para educadores

1. Anime a los educadores a adoptar rutinas de autocuidado y a participar en oportunidades de crecimiento profesional que fomenten la resiliencia emocional y reduzcan el estrés en el lugar de trabajo.

2. Organice sesiones de formación y talleres que proporcionen a los profesores herramientas para mejorar la gestión del aula y minimizar el agotamiento emocional, fomentando al mismo tiempo entornos de aprendizaje atractivos.
3. Establecer grupos de apoyo al profesorado que promuevan la colaboración, permitiéndoles compartir experiencias y enfoques prácticos para gestionar el estrés y mejorar la satisfacción laboral.

Para instituciones educativas

1. Diseñar y aplicar programas institucionales para prevenir el agotamiento, que incluyan medidas como cargas de trabajo equilibradas, horarios flexibles y acceso a servicios de apoyo psicológico.
2. Crear una cultura organizativa que dé prioridad al bienestar de los profesores, celebrando sus logros y fomentando el respeto y la cooperación dentro de la comunidad escolar.
3. Revisar y actualizar periódicamente las políticas institucionales para garantizar que responden a las necesidades cambiantes de los educadores, haciendo que sus funciones sean más satisfactorias y sostenibles.

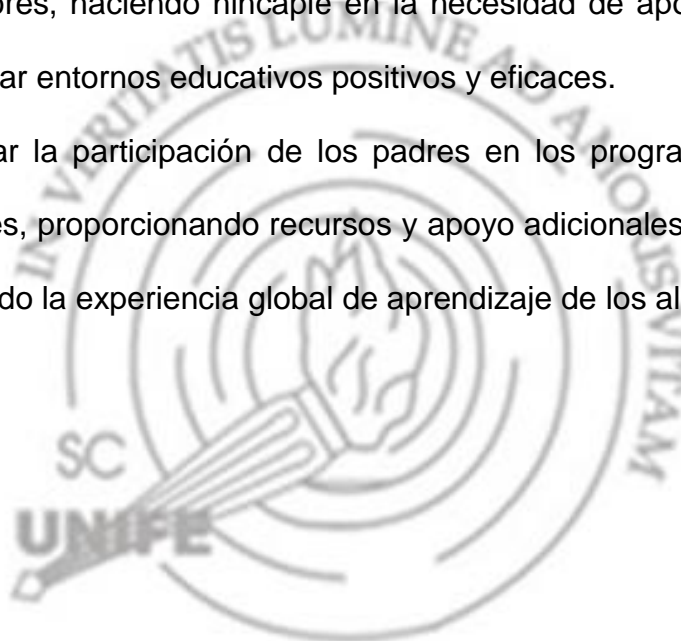
Para los responsables políticos

1. Abogar por marcos nacionales que exijan programas de apoyo a la salud mental en las escuelas, garantizando que los profesores tengan acceso a asesoramiento profesional y recursos para gestionar el estrés de forma eficaz.
2. Aumentar las inversiones en educación para optimizar las condiciones de trabajo de los docentes, en particular en las regiones subatendidas, a fin de aliviar las presiones a las que se enfrentan y mejorar los resultados de la enseñanza.

3. Introducir reformas políticas para ofrecer a los educadores una remuneración justa, una carga de trabajo manejable y unas trayectorias profesionales claras para mejorar la retención y la motivación.

Para los padres y la comunidad

1. Promover la colaboración entre padres y profesores fomentando la comunicación periódica y la responsabilidad compartida en el apoyo a la trayectoria de aprendizaje de los alumnos.
2. Sensibilizar a la comunidad sobre los retos a los que se enfrentan los educadores, haciendo hincapié en la necesidad de apoyar sus esfuerzos para crear entornos educativos positivos y eficaces.
3. Fomentar la participación de los padres en los programas y actividades escolares, proporcionando recursos y apoyo adicionales a los profesores y mejorando la experiencia global de aprendizaje de los alumnos.



REFERENCIAS

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad e Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Azañedo, V. (2021). *El desempeño docente antes y durante la pandemia*. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 841-860. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927019>
- Bravo, J. C., y Elizondo, M. (2022). Síndrome de burnout en profesores/as durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Educación las Américas*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.35811/rea.v12i1.196>
- Capillo, D. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño del docente de práctica clínica en un hospital público de Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95582>
- Chuquillanqui, F. (2022). *Síndrome de Burnout y salud mental en docentes Educación Básica Especial de la UGEL 03, Lima-2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18072>
- World Health Organization. (2023). International classification of diseases for mortality and morbidity statistics (11th Revision). <https://icd.who.int/browse11>
- Delgado, M., Ruiz, M. y García, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*. 2016, 32(3), 441. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n3/enf170316.pdf>
- EfectoNaím (21 de marzo de 2022). *El desgaste laboral le cuesta al mundo más de 300 mil millones de dólares* [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=y5X6n3NTUUs>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44055139021/html/index.html>
- Estrada, E., Paredes Y., y Quispe, R. (2021). El desgaste profesional y su relación con el desempeño de los docentes de educación básica regular.

Revista Universidad y Sociedad, 13(4), 361-368.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400361

- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215-217.
<https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fidalgo, M., (2005). NTP-704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout". Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- Flores, A. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102595/Flores_NAA%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guadalupe, M. (2021). *El papel del docente en el contexto actual*. Gaceta.
<https://www.uaeh.edu.mx/gaceta/3/numero27/mayo/papel-docente.html>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huepe, M., Palma A. y Trucco D. (2022), "Educación en tiempos de pandemia: una oportunidad para transformar los sistemas educativos en América Latina y el Caribe", *serie Políticas Sociales*, N° 243 (LC/TS.2022/149), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48204>
- Inglis, J. (2022). *Teacher burnout hits record high – 5 essential reads*. The Conversation. <https://theconversation.com/teacher-burnout-hits-record-high-5-essential-reads-185550>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-442.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat academica*, 112, septiembre 2010, 42-80. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Mena P., Paucarima D. y Vaca G. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas Uniandes. *Zenodo*, 41(1), 13-19.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6370084>
- Mijakoski, D., Chichevalieva, S., Carla Marca, S., Shoman, Y., Caglayan, Ç., Bugeja, M., ... & Canu, I. G. (2022). Determinants of burnout among teachers: A systematic review of longitudinal studies. *International Journal*

of *Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5776.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19095776>

- MINEDU. (2016). *Marco del buen desempeño docente. Material educativo para mejorar el desempeño docente*. Ministerio de Educación del Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Ministerio de Educación del Perú.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>
- MINEDU. (2021a). *Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular* [Diapositiva de PowerPoint]. Ministerio de Educación del Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
- MINEDU. (2021b). *Encuesta Nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular- Resultados Región Lima Metropolitana* [Diapositiva de PowerPoint]. Ministerio de Educación del Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo/2021/endo2021-15-limametropolitana.pdf>
- Morejón, W. (2022). *El Síndrome Burnout en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/e7c86191-c75b-4bc2-9962-165690654c16>
- Mori, P. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6418>
- OECD. (2022), *¿Cómo va la vida en América Latina?: Medición del bienestar para la formulación de políticas públicas*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7f6a948f-es>.
- Pacheco, M. L., Bocardo, I. I., Galindo, M. E. I., Garcia, H. H., & Sánchez, C. (2018). The evaluation of teacher's performance in higher education. *Revista digital universitaria*, 19(6).
<https://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- Pool, A. (2023). *Influencia del síndrome del burnout y los modos de afrontamiento al estrés sobre el desempeño docente en educadores de una institución* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio

Institucional de la Universidad Marcelino Champagnat.
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/3530>

- Puig, R., Escardibul, J. O., y García, I. (2016). Calidad educativa y formación docente: Reflexiones desde una perspectiva internacional. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 10(1), 25-44. <https://www.redalyc.org/journal/4677/467765130001/467765130001.pdf>
- Ramírez, L. (2022, 31 agosto). *Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI - Observatorio / Instituto para el Futuro de la Educación*. Observatorio / Instituto para el Futuro de la Educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi/>
- Ramos, F., Manga, D., y Morán, C. (2005). Escala de cansancio emocional (ECE) para estudiantes universitarios: Propiedades psicométricas y asociación. *Interpsiquis*. <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/escala-de-cansancio-emocional-ece-para-estudiantes-universitarios-propiedades-psicometricas-y-asociacion/>
- Ureta, K. S. (2024). *Síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>
- Zúñiga, F., & Pizarro, J. (2018). Síndrome de burnout en docentes de un colegio público de Coquimbo, Chile. *Revista Ciencia y Trabajo*, 20(62), 171-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000200171>

APÉNDICES

Apéndice A. Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA DE DOCUMENTOS DE TESIS

Nosotros, Auris Martinez Alexandra y Sandoval Quispe Renzo Alexander Identificados con DNI N° 72424221 y 77675350 respectivamente,

En nuestra calidad de autores de la tesis titulada **DESGASTE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN MAESTROS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE MIRAFLORES - LIMA**, para optar el grado de Maestría en Educación con la mención en Diseño y Gestión Curricular e Innovación del aprendizaje

Declaramos y damos fe que, durante el desarrollo de la investigación de tesis, se ha cumplido con los permisos y procesos requeridos.

Yo, Dra. Liliana Rodríguez Saavedra identificado(a) con DNI N° 07519390. Con Código ORCID N° 0000-0001-9165-6408

En calidad de Asesora de la tesis titulada: **DESGASTE PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN MAESTROS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN JUAN DE MIRAFLORES - LIMA**

Declaro y doy fe que; durante el desarrollo de la investigación de tesis se ha cumplido con los permisos y procesos requeridos:

a. Permiso del autor o autores de los instrumentos utilizados: Cuestionario del Burnout del Profesorado, Moreno, Garrosa y González; Rúbricas de observación del aula para la evaluación del desempeño docente, MINEDU (acceso abierto)

b. Haber cumplido con el proceso de validación de instrumento con mínimo cinco especialistas para el juicio de expertos.

- Experto N° 1 Maestría en docencia y gestión educativa
- Experto N° 2 Maestría en investigación y docencia superior
- Experto N° 3 Maestría en ciencias de la educación
- Experto N° 4 Maestría en Administración de la educación
- Experto N° 5 Maestría en educación

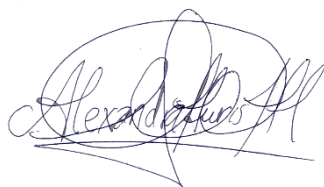
c. Se cumplió con el permiso escrito oficial de la autoridad de la institución donde se aplicó los instrumentos.

d. Se cumplió con los permisos escritos o digitales oficiales del consentimiento informado de las personas a las cuales se aplicó el/ los instrumentos.

Todo ello establecido por las normas internas para la obtención de los grados académicos de maestría y doctorado de la Escuela de Posgrado - UNIFÉ y por la Guía Básica para el informe final de tesis - Vicerrectorado de investigación UNIFÉ.

En fe de lo expuesto firmamos la presente Tesista y Asesora.

Lima, 19 de mayo de 2025



Alexandra Auris Martinez – Firma Tesista



Renzo Alexander Sandoval Quispe – Firma Tesista



Dra. Liliana Rodríguez Saavedra – Firma Asesora

Apéndice B. Carta de Autorización

CARTA DE AUTORIZACIÓN



Sr. _____

I.E. _____

San Juan de Miraflores

Estimado/a director(a) _____:

Espero que este mensaje le encuentre bien. Nos dirigimos a usted, los estudiantes **Alexandra Auris Martínez y Renzo Sandoval Quispe**, estudiantes egresados de la **Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFÉ**, con el propósito de solicitar su autorización para llevar a cabo un estudio académico en su prestigiosa institución.

El objetivo de nuestro estudio es cuantificar la **relación que existe entre el desgaste profesional (burnout) y el desempeño docente**. Consideramos que esta investigación puede aportar información valiosa para comprender mejor los factores que afectan el bienestar y la efectividad de los docentes en el contexto educativo actual.

Para ello, estamos invitando a los docentes de su colegio a participar en nuestra investigación respondiendo dos cuestionarios que se compartirán mediante **un formulario con enlace**: el Cuestionario del **Burnout del Profesorado (CBR-R)** que consta de 19 ítems y el Cuestionario de **Desempeño de los Docentes Frente a sus Estudiantes** que consta de 20 ítems. Estos cuestionarios nos ayudarán a recopilar datos relevantes para nuestro análisis.

Queremos asegurarle que todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y se utilizarán únicamente con fines académicos. Además, nos comprometemos a proporcionar un informe detallado de los resultados una vez finalizado el estudio, para que la institución pueda conocer los hallazgos y considerar posibles acciones basadas en ellos.

Agradeceríamos mucho su colaboración para facilitar la distribución de los cuestionarios entre los docentes de su colegio. Estamos seguros de que su apoyo será fundamental para el éxito de nuestra investigación.

Quedamos a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que pueda necesitar sobre el proyecto. Por favor, no dude en ponerse en contacto con nosotros al _____ o por correo electrónico a _____

Agradecemos de antemano su atención y consideración a nuestra solicitud.

Atentamente,

Alexandra Auris

Renzo Sandoval

Universidad Femenina del Sagrado Corazón - UNIFÉ

Autorización:

Yo, _____, en mi calidad de Director/Directora de la I _____, autorizo a Alexandra Auris Martínez y Renzo Sandoval Quispe a realizar los cuestionarios mencionados en nuestra institución educativa.

Nombre: _____

Fecha: _____

Apéndice C. Autorización del instrumento de Desgaste profesional

El 05/02/2024 a las 16:24, RENZO ALEXANDER SANDOVAL QUISPE escribió:

Estimado Bernardo Moreno Jimenez,

Espero que este mensaje le encuentre bien. Nuestros nombres son Renzo Sandoval Quispe y Alexandra Auris Martínez, y somos estudiantes egresados de la UNIFE actualmente estamos trabajando en mi proyecto de investigación sobre la relación entre el desempeño docente y el burnout en los profesores de Perú. Nos ponemos en contacto con usted para solicitar su permiso y utilizar el CBP-R en mi investigación.

Mi proyecto se centra en cómo el burnout puede afectar el desempeño en los docentes de diferentes escuelas del Perú, y he identificado que su instrumento sería de gran utilidad para llevar a cabo mi investigación de manera más precisa y completa. Creo que su uso en mi proyecto contribuirá significativamente a la calidad de los resultados obtenidos.

Además, estamos dispuestos a discutir cualquier término adicional que pueda tener para el uso de su instrumento y estoy abierto a firmar cualquier acuerdo de no divulgación o documentos legales que considere necesario.

Aprecio sinceramente su consideración de mi solicitud y estoy disponible para discutir cualquier pregunta o inquietud que pueda tener.

Agradezco de antemano su colaboración y esperamos con ansias su respuesta por medio de este correo.

Atentamente,

Renzo Sandoval Quispe
Alexandra Auris Martínez
Programa de Postgrado
UNIFE



Solicitud de Permiso para Utilizar Instrumento en Investigación

BM Bernardo Moreno <bernardo.moreno@uam.es>
Para: RENZO ALEXANDER SANDOVAL QUISPE Jun 08/02/20

CBP-R envíos.doc 163 KB
Burnout Profesorado universi... 179 KB
Burnout profesorado universi... 175 KB
Burnout en profesores de pri... 166 KB

Mostrar los 6 datos adjuntos (1011 KB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

Apreciado Renzo,
Tienes la autorización para el uso de CBP-R, para uso de investigación y clínicos sin intereses económicos.
Te adjunto algunos trabajos complementarios por si pueden ser de tu interés.
saludos
Bernardo


Bernardo Moreno-Jiménez
Catedrático emérito
Dirección Master Intervención Psicológica en Emergencias
Profesor del Departamento Psicología Biológica y de la Salud
Facultad de Psicología
UAM
Ciudad Universitaria de Cantoblanco
C/ Ivan Pavlov, 6
28049 Madrid
Tlfno: 914975185



Universidad Autónoma de Madrid

Universidad Autónoma de Madrid, su empresa de confianza en Madrid
www.personalidadestresysalud.es

Apéndice C. Autorización del instrumento de Desempeño docente



PERÚ

Ministerio de Educación

[Login](#)

Repositorio MINEDU / Publicaciones del Ministerio de Educación / Libros / Ver ítem

Mostrar el registro sencillo del ítem

Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente : manual de aplicación

dc.contributor.author	Perú. Ministerio de Educación
dc.date.accessioned	2019-09-04T20:11:34Z
dc.date.available	2019-09-04T20:11:34Z
dc.date.issued	2018
dc.identifier.uri	https://hdl.handle.net/20.500.12799/6704
dc.rights	info:eu-repo/semantics/openAccess
dc.rights.uri	http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/pe/
dc.source	MINISTERIO DE EDUCACIÓN
dc.source	Repositorio institucional - MINEDU
dc.subject	Observación
dc.subject	Evaluación de la educación
dc.subject	Evaluación del docente
dc.subject	Instrumentos de evaluación

Buscar en DSpace

Esta colección

LISTAR

[Todo Repositorio](#)

[Comunidades & Colecciones](#)

[Por fecha de publicación](#)

[Autores](#)

Ficheros en el ítem

<div style="border: 1px solid #ccc; background-color: #d9d9d9; padding: 10px; width: 100px; height: 50px; margin: 0 auto;"> No Thumbnail </div>	<p>Nombre: Rúbricas de observación de aula Ver/</p> <p>Tamaño: 1.461Mb</p> <p>Formato: PDF</p>
---	---

Este ítem aparece en la(s) siguiente(s) colección(ones)

- Libros
 - Libros publicados por el Ministerio de Educación

Mostrar el registro sencillo del ítem



SOME RIGHTS RESERVED

Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como info:eu-repo/semantics/openAccess

Apéndice D. Juicio de expertos

SOLICITUD PARA JUICIO DE EXPERTOS

Sra. Mg.

Presente. -

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente y presentarnos como estudiantes del Programa de la Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado con mención en Diseño y Gestión Curricular e Innovación de Aprendizaje de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón – UNIFÉ, y a su vez informarle que me encuentro desarrollando mi tesis titulada "Desgaste profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas de San Juan de miraflores", para lo cual estoy realizando la adaptación del desempeño de los docentes frente a los estudiantes, según las rúbricas de la observación que se le realiza a los docentes de EBR, elaborado por Alexandra Auris Martínez y Renzo Alexander Sandoval Quispe, el cual se pretende aplicar a docentes de las Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.

En tal sentido, siendo necesario obtener evidencias de la validez del contenido de los ítems del instrumento, agradeceré su colaboración como experto en este proceso de validación, para lo cual adjuntamos a la presente las definiciones correspondientes, así como los ítems para cada dimensión evaluada, de tal manera que usted pueda señalar si éstos son representativos del área y gozan de claridad en su redacción. En caso de considerar que dichos ítems deban ser mejorados sírvase brindar sus comentarios en la columna de observaciones.

Agradeciendo de antemano su gentil colaboración, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,

Renzo Sandoval Quispe

Alexandra Auris Martínez

Estimada(o) maestra(o); _____. Solicito a usted evaluar el instrumento del estudio titulado: Desgaste profesional y desempeño docente en Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores

Su aporte será de gran relevancia por lo que agradecemos por anticipado su valiosa colaboración.

Nombre y apellidos: _____
Formación académica: _____
Áreas de experiencia profesional: _____
Tiempo: _____ Cargo actual: _____
Institución: _____ Fecha: _____

Nombre de los tesisistas:

Auris Marinez Alexandra

Sandoval Quispe Renzo Alexander

La presente investigación tiene como propósito: Determinar la relación que existe entre el desgaste profesional y el desempeño docente en Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores. Para ello, se ha tenido en cuenta dos cuestionarios con escala tipo Likert a docentes uno sobre el desgaste profesional (CBP-R) y una adaptación sobre el desempeño docente, por lo cual se le solicita que realice la evaluación de este último de acuerdo con los criterios presentados.

En la columna de observaciones se agradece a usted precise las mejoras que ameritan los instrumentos.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	SUFICIENCIA				COHERENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				OBSERVACIÓN
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Crear un clima oportuno para el aprendizaje	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	¿Eres respetuoso con tus estudiantes y consideras sus opiniones?																	
		¿Sientes que transmites calidez en tus estudiantes?																	
		¿Te muestras empático hacia sus necesidades afectivas o físicas?																	
		¿Intervienes si notas faltas de respeto entre los estudiantes?																	
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	¿Promueves la comprensión y reflexión de los acuerdos de convivencia?																	
		¿Eres un modelo de buen comportamiento para los estudiantes?																	
Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares.	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	¿Planteas actividades que promuevan el interés en los estudiantes y capten su atención (Por ser desafiantes, atractivas, motivadores y variadas)?																	
		¿Evidencias interés en los estudiantes al ver que se esfuerzan, se entusiasman y son perseverantes en las tareas indicadas?																	
		¿Evitas que los estudiantes muestren signos de bajo																	

	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	involucramiento, al no participar o mostrar desgano?																	
		¿Buscas que los estudiantes comprendan o reflexiones sobre el sentido de lo que aprenden?																	
		¿Propones constantemente actividades que fomenten la creatividad en los estudiantes, desarrollando un producto original?																	
		¿Promueves el razonamiento de modo efectivo evidenciado en la conjetura e hipótesis que realiza los estudiantes, mediante una actividad e interacciones pedagógicas?																	
		¿Consideras que fomentas el pensamiento crítico constantemente en tus clases?																	
Evalúa permanentemente el aprendizaje.	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	¿Monitoreas a los estudiantes activamente en su comprensión y progresos?																	
		¿Recorres los grupos y revisas su trabajo o producto, formulando preguntas?																	
		¿Adaptas tu enseñanza al retroalimentar con ejemplos u otro modo de explicar para reducir la dificultad de la tarea?																	
		¿Guias a los estudiantes en el análisis, para que encuentren ellos mismos una solución o estrategia?																	

Apéndice E. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL)	DEFINICIÓN OPERACIONAL Dimensiones/categorías	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre el desgaste profesional y desempeño docente en maestros de instituciones educativas de San Juan de Miraflores?	Objetivo general: 1. Determinar la relación entre el desgaste profesional y desempeño docente en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.	Hipótesis general: 1. - Existe relación significativa entre los niveles de desgaste profesional y desempeño docente en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores	Desgaste profesional (burnout) Es el estrés crónico causado única y exclusivamente por el trabajo que no ha sido manejado con éxito. Y se evidencia a través de una sintomatología tridimensional, cómo la falta de energía, sentimientos cínicos con respecto al trabajo y sensación de falta de realización en lo que haces. (OMS, 2022) Desempeño Docente	Desgaste profesional(burnout) <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Falta de realización 	Enfoque: cuantitativo Nivel: descriptivo Diseño: correlacional Tipo: básica	<ul style="list-style-type: none"> - Escala de Likert (Desempeño de los docentes frente a los estudiantes) - Cuestionario de burnout del profesorado (CBP-R)

			desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (MINEDU, 2016)	Desempeño docente <ul style="list-style-type: none"> • Crear un clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes • Evalúa permanentemente el aprendizaje 		
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Definición teórica de la variable (según autor base)			Muestra: 123 maestros de Instituciones

	<p>1.1 Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>2.1 Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>3.1 Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y evaluación permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p>	<p>1.1. Existe relación significativa entre el cansancio emocional y crear un clima propicio para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.2 Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y psicológico que se conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.3 Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y evalúa permanentemente el aprendizaje, en maestros de</p>	<p>El síndrome que consta básicamente de tres dimensiones que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización profesional. El agotamiento emocional es un agotamiento físico y/o psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales, y el sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo. La despersonalización es lo que se conoce como actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los beneficiarios de su</p>		<p>Educativas de San Juan de Miraflores</p> <p>Instrumento: Escala valorativa de Likert.</p> <p>Questionario</p>
--	--	--	---	--	---

	<p>Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.4 Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.5 Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.6 Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y evaluación permanente del aprendizaje, en</p>	<p>Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.4 Existe relación significativa entre la despersonalización y crear un clima propicio para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.5 Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.6 Existe relación significativa entre la despersonalización y evalúa</p>	<p>propio trabajo. La baja autoestima conocida también como falta de realización personal en el trabajo, sentimiento de inadecuación personal o falta de logros personales, se refiere a la existencia de un sentimiento de ausencia de logros propios de las personas en las labores habituales, se presenta un rechazo de sí mismo. (Maslach, C.; Jackson, S., 1981b)</p> <p>El MBDD define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan a una buena docencia y que son exigibles a todo maestro de Educación Básica</p>		
--	---	---	--	--	--

<p>maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p>	<p>1.7 Establecer el nivel de relación entre la realización personal y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores</p> <p>1.8 Establecer el nivel de relación entre la realización personal y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores</p> <p>1.9 Establecer el nivel de relación entre la realización personal y evaluación</p>	<p>permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.7 Existe relación significativa entre la falta de realización personal y crea un clima propicio para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>1.8 Existe relación significativa entre la falta de realización personal y conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p>	<p>del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores, en sucesivas etapas de su carrera profesional. Está compuesto por cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños. Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. Para el caso de las</p>		
--	---	---	--	--	--

<p>permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores</p>	<p>1.9 Existe relación significativa entre la falta de realización personal y evalúa permanentemente el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p>	<p>competencias, estas se definen como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Finalmente, los desempeños fueron definidos como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. (MINEDU 2012, como se citó en Cuenca, 2020)</p>			
--	---	---	--	--	--



Apéndice F. Matriz operacional

Objetivo general / específicos	Variable /es	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Muestra
<p>Objetivo general:</p> <p>1. Determinar la relación entre el desgaste profesional y desempeño docente en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>1. Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>2. Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>3. Establecer el nivel de relación entre agotamiento emocional y evaluación permanentemente del</p>	<p>Desgaste profesional</p> <p>Reacción al estrés crónico causado por el quehacer excesivo, generado durante mucho tiempo. Esta afección puede perjudicar a nivel personal y profesional de la persona, especialmente en áreas sociales, por ejemplo: educación, psicología, medicina, trabajo social, entre otros (Martínez, 2010). Mediante la evolución del concepto del desgaste profesional, se ha tenido en cuenta tres dimensiones que en el transcurso del tiempo se ha ido explicando, variando en algunas circunstancias por diversos autores, pero con las mismas características. Esto es el agotamiento emocional, una pérdida gradual de energía; También se está abordando el problema de la despersonalización que enfrentan, al evidenciar cinismo, negatividad sobre los propios estudiantes; y por último, la falta de</p>	<p>Desgaste profesional</p> <p>1.1 Agotamiento emocional</p> <p>1.2 Despersonalización</p> <p>1.3 Falta de realización</p>	<p>1.1.1. Emocionalmente agotado.</p> <p>1.1.2. Exigencias del trabajo.</p> <p>1.2.1. Condición de frialdad.</p> <p>1.2.2. Distanciamiento.</p> <p>1.3.1. Autoeficacia.</p> <p>1.3.2. Realización en el personal.</p>	<p>1,2,3,6,11,12,15,17</p> <p>8,7,14,3</p> <p>4,5,9,16,10,13,19</p>	123 maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.
<p>aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>4. Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>5. Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>6. Establecer el nivel de relación entre la despersonalización y evaluación permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p> <p>7. Establecer el nivel de relación entre la realización personal y</p>	<p>realización personal, viviendo en un mundo de negatividad hacia sí mismo y el trabajo (Martínez, 2010).</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Los maestros hacen el trabajo de enseñar, fomentando un buen ambiente de aprendizaje a través de la gestión de contenido. Utilizan una variedad de métodos, estrategias y recursos didácticos apropiados para motivar a los estudiantes de manera constante. Además, incluye la evaluación mediante una variedad de indicadores e instrumentos para evidenciar el logro y desafíos que debe superar para mejorar el aprendizaje (MBDD, 2012). Según MBDD en el dominio II se encuentra compuesto por las competencias: "Crea un clima propicio para el aprendizaje", "Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes" y "Evalúa permanentemente el aprendizaje"</p>	<p>Desempeño docente</p> <p>1.4 Crea un clima oportuno para el aprendizaje.</p> <p>1.5 Guía el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares</p> <p>1.6 Evalúa permanentemente el aprendizaje.</p>	<p>1.4.1 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p> <p>1.4.1 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</p> <p>1.5.1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p> <p>1.5.2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p> <p>1.6.1 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8</p> <p>9,10,11,12,13,14,15,16</p> <p>17,18,19,20</p>	

<p>creación de un clima oportuno para el aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores</p>				
<p>8. Establecer el nivel de relación entre la realización personal y guiar el proceso de enseñanza con propiedad en los contenidos disciplinares, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores</p>				
<p>9. Establecer el nivel de relación entre la realización personal y evaluación permanente del aprendizaje, en maestros de Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores.</p>				

