

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN INICIAL**

**Síndrome de burnout y la práctica pedagógica en docentes de
instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.**

Línea de investigación

Gestión de riesgo y salud integral

Autores:

Paredes Zavaleta, Rosita Esther.

Sanchez Mendez, Ruby Vanessa.

Jurado Evaluador:

Presidente: Mercado Alvarado, Estuardo Augusto

Secretario: Acuña Madi, Rocío del Carmen

Vocal: Merino Hidalgo, Darwin Richard

Asesora:

Távora Huamán, Sara Julissa

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4343-2885>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/10/13

Síndrome de burnout y la práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dra. Sara Julissa Távara Huamán, docente del Departamento Académico de Humanidades, de la Universidad Privada Antenor Orrego. Asesora de Tesis de la investigación titulada **Síndrome de burnout y la práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, de las autoras Paredes Zavaleta, Rosita Esther y Sanchez Mendez, Ruby Vanessa** declaro lo siguiente:

El trabajo de investigación presenta 19 % de porcentaje de similitud. Así lo reporta el software *Turnitin* con fecha 21 de septiembre de 2023.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas propuestas por la Universidad.

Trujillo, 21 de septiembre de 2023

Apellidos y nombres de la asesora:

Távara Huamán, Sara Julissa

DNI: 41557839

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4343-2885>

Firma:



Apellidos y nombres de la autora:

Paredes Zavaleta, Rosita Esther

DNI: 48761626

Firma:



Apellidos y nombres de la autora:

Sanchez Mendez, Ruby Vanessa

DNI: 48038655

Firma:



DEDICATORIA

A mi Dios, quien no me ha desamparado y me ha brindado salud, sabiduría, fortaleza y optimismo durante el trayecto de mi vida profesional.

A mis tíos, quienes siempre me apoyaron con sus palabras de aliento y me mostraron su apoyo incondicional.

A mi padre, que siempre apoyó mi sueño y no me dejó sola.

A mis abuelos que con su sabiduría y experiencia alentaron mis ganas de seguir superándome.

A mis queridas compañeras que en el trayecto se han convertido en grandes amigas que atesoro en mi corazón.

Sanchez Mendez Ruby.

DEDICATORIA

A dios por haberme devuelto la vida para llegar a culminar mi meta y cumplir mi sueño de ser profesora.

A dos maravillosas personas que son mis padres que con mucho amor, apoyo y paciencia me ayudaron a llegar a cumplir mi gran sueño de ser maestra, por inculcar en mí, ejemplo de valentía, esfuerzo y dedicación para conseguir mis logros trazados, de no sentir miedo a las tinieblas porque Dios todo poderoso siempre está conmigo.

A mis hermanos, por todo su amor y apoyo incondicional, por siempre acompañarme en todo momento y porque tenerme presente en sus oraciones. A mi tío, por su cariño, palabras de aliento y sus sabios consejos para poder llegar a la meta.

A mi esposo e hijos, por acompañarme en cada momento hasta lograr cumplir mis metas.

Paredes Zavaleta, Rosita.

AGRADECIMIENTO

A los docentes por su disposición y su participación en formar parte del estudio, respondiendo con veracidad cada uno de los cuestionarios aplicados, pues gracias a ellos fue posible concretar nuestra investigación.

A nuestros queridos docentes del Programa de Educación, por habernos guiado y brindado sus conocimientos y experiencias profesionales. Así como también nos han brindado su cariño y paciencia.

En especial, un reconocimiento a nuestra asesora, quien nos ha brindado su orientación a lo largo del desarrollo de nuestro trabajo de investigación para poder concluir con éxito.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica en los docentes de instituciones estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022. El trabajo es de corte no experimental – correlacional. La población estaba conformada por 100 docentes. Se aplicaron los siguientes instrumentos: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y de Práctica Pedagógica (PP). El estudio determinó que el 95 % de la población docente se encuentran en el nivel medio de síndrome de Burnout; se observa una predominancia del nivel Bajo en las dimensiones: Despersonalización que oscilan entre 74.0 % y Baja realización Personal en un 95.0 %. Mientras que en Práctica pedagógica predomina un 89.0 % con un nivel muy Bueno y se observa una predominancia del nivel Bueno en las dimensiones: Evaluación Formativa que oscilan entre 67.0 % y Enseñanza para el aprendizaje en un 84.0 %. Por tanto, existe una correlación muy significativa ($p < ,01$) negativa entre el síndrome de Burnout y la Práctica pedagógica en los docentes de instituciones estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio.

Palabras clave: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, práctica pedagógica, evaluación formativa, identidad docente.

ABSTRACT

This present investigation had the objective of determining the relationship between Burnout syndrome and pedagogical practice in teachers of state institutions of the initial level of the district of El Porvenir, 2022. Being a non-experimental - correlational work. The population was made up of 100 teachers. The following instruments were applied: Maslach Burnout Inventory (MBI) and Pedagogical Practice (PP) Questionnaire. Having as a result achieved after processing and analyzing the data, they tell us that 95% of the teaching population are in the average level of Burnout syndrome and a predominance of the Low level is observed in the dimensions that oscillate between 74.0% and 95.0%. . While in Pedagogical Practice, 89.0% predominate with a Very Good level and a predominance of the Good level is observed in the dimensions that oscillate between 67.0% and 84.0%. Reaching the main conclusion that there is a very significant ($p < .01$) negative correlation between Burnout syndrome and pedagogical practice in teachers of state institutions of the initial level of the district of El Porvenir, 2022, therefore, it is accepted the study hypothesis.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, pedagogical practice, formative evaluation, teacher identity.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: Cumpliendo con las disposiciones generales del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, presentamos la tesis titulada: “Síndrome de burnout y la práctica pedagógica en docentes de Instituciones educativas del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022”. Debemos afirmar que estamos satisfechas por todo lo aprendido y las diversas experiencias en cada ciclo.

Los docentes se caracterizaron por inspirarnos para un verdadero cambio personal y profesional, inculcaron valores que pensamos continuar fomentando en nuestros estudiantes con el fin de retribuir a la sociedad peruana.

Este estudio se desarrolló con la finalidad de obtener el título de Licenciadas en Educación Inicial. Por ello, consideramos relevante destacar que el trabajo que presentamos es producto de la perseverancia, la disciplina, la dedicación, resiliencia, el trabajo en equipo y el control de emociones. Por otra parte, debemos reconocer que también es el resultado de lo aprendido en cada asignatura, por ello, hacemos extensivo el reconocimiento a nuestros profesores.

Esperamos, además, que este trabajo incentive posteriores estudios que promuevan la construcción de ambientes de aprendizaje óptimos para los estudiantes y sus maestros. Conforme a lo manifestado, señores jurados, presentamos para su consideración el informe de investigación para su respectivo análisis, evaluación y observaciones, si fuera necesario. Les agradecemos anticipadamente por la atención al mismo.

Atentamente,

Br. Paredes Zavaleta, Rosita Esther.
Vanessa

Br. Sanchez Mendez Ruby

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
PRESENTACIÓN	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Problema de investigación	14
1.2 Objetivos	18
1.2.1 Objetivo general.....	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
1.3 Justificación del estudio	19
II. MARCO DE REFERENCIA	20
2.1 Antecedentes del estudio	20
2.2 Marco teórico.....	24
2.2.1 Síndrome de Burnout	24
c. Dimensiones del síndrome de burnout:	28
d. Causas del Síndrome de Burnout	30
e. Sintonología y manifestaciones del síndrome de Burnout:.....	31
f. Consecuencias y síntomas del síndrome de burnout	32
g. Evolución del Síndrome de Burnout.....	32
h. Factores desencadenantes del síndrome de burnout:	33
2.2.2 Práctica pedagógica:	34
a. Definición.....	34
b. Características de la práctica pedagógica:	35
c. El enfoque socioformativo y la Práctica Pedagógica.....	36
d. Dimensiones de la práctica docente.....	36
e. Formación docente:	39
f. Características del desempeño laboral del docente	40
g. Factores negativos que influyen en el desempeño del docente.....	42
2.3 Marco conceptual	43
2.4 Sistema de hipótesis.....	44
2.5 Variables e indicadores (cuadro de Operacionalización de variables).....	45

III. METODOLOGÍA EMPLEADA	49
3.1 Tipo y nivel de investigación	49
3.2.1 Población muestra	49
3.3 Diseño de investigación.....	50
3.3.1 Diseño De Contrastación	50
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	51
3.4.1 Técnicas	51
3.4.2 Instrumento.....	51
3.5 Procesamiento y análisis de datos	54
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADO	55
4.1 Análisis e interpretación de resultados.....	55
4.1.1 Resultados de Síndrome de Burnout.	55
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	63
CONCLUSIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	55
<i>Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022</i>	<i>56</i>
Tabla 2	56
<i>Nivel de Síndrome de Burnout según dimensiones, en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.....</i>	<i>56</i>
Tabla 3	57
<i>Nivel de Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.</i>	<i>57</i>
Tabla 4	58
<i>Nivel de Práctica Pedagógica según dimensiones, en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.....</i>	<i>58</i>
Tabla 5	60
<i>Correlación entre Síndrome de Burnout y Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.....</i>	<i>60</i>
Tabla 6	61
<i>Correlación entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022</i>	<i>61</i>
Tabla 7	61
<i>Correlación entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022</i>	<i>61</i>
Tabla 8	62
<i>Correlación entre la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022</i>	<i>62</i>
TABLA 9	80
FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT	80
TABLA 10	84
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DE SÍNDROME DE BURNOUT	85
CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT	85
TABLA 11	89
FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA	89
TABLA 12	94
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE PRACTICA PEDAGÓGICA.....	94
CUESTIONARIO DE PRACTICA PEDAGÓGICA	94

TABLA 13	96
FICHAS DE VALIDEZ POR CRITERIOS DE EXPERTOS	96
TABLA 15	112
TABLAS ESTADÍSTICAS DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PRÁCTICA PEDAGÓGICA	112
TABLA 16	114
RESOLUCIÓN DE LA APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	114
TABLA 17	116
CONSTANCIA DE LAS INSTITUCIONES QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN	116
TABLA 18	119
FICHA DE CONSENTIMIENTO.....	119
TABLA 19 CONSTANCIA DE ASESOR	120

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Problema de investigación

La educación es indispensable en el aprendizaje del ser humano y para que se brinde existe un actor primordial que es el docente. Este es el elemento clave para que el estudiante pueda lograr buenos aprendizajes, los cuales se consiguen por medio de las estrategias pedagógicas, así como el buen trato a sus estudiantes (Nieva y Martínez, 2016).

Por otra parte, el docente constituye el educador principal para la sociedad, ya que este será transmisor de cultura y, a la vez, facilita los aprendizajes necesarios, los cuales ocurrirán durante el proceso educativo. Desde otra perspectiva, Vygotsky (2001) refiere que debe ser organizado, planificado y anticipado, es decir, que se necesita del desarrollo de la formación del docente.

Debemos tener en cuenta que parte de la formación de un docente se considera que deben ser comprometidos con su quehacer pedagógico orientados al desarrollo humano y que trascienda de los aprendizajes de contenidos. Asimismo, el quehacer pedagógico suele ser el punto de atención de muchos investigadores, pues debe de anticipar las transformaciones, así como lo confirma Perrenoud (2001).

Además, se considera que el docente debe ser comprometido con su quehacer pedagógico, el cual estará orientado al desarrollo humano y que trascienda del aprendizaje de contenidos.

Al analizar el rol de la formación docente, se puede decir que está en poder guiar a la sociedad para que cada integrante de esta sea un ser innovador, participativo y, a su vez, coopere en la mejoría de ella (Martínez y Rondón, 2018), ya que este desempeña un papel fundamental en la sociedad. Por otra parte, se puede realizar a través de cuatro enfoques, así como lo hace referencia Zevallos (2018) manifiesta que son el paradigma conductista, paradigma tradicional, paradigma personalista o humanista, paradigma indagador y crítico.

En la formación del docente, este debe mostrar capacidades reflexivas, sistema de resolución de problemas para que pueda orientar a resolver conflictos y a la toma de decisiones adecuadas.

Por consiguiente, la práctica pedagógica se caracteriza por demandar de tiempo, constancia, disciplina, entre otros, pues exige la preparación continua de materiales, discursos, estrategias para cada clase. Esta situación le permite al docente cumplir óptimamente con el desarrollo del estudiante. Sin embargo, estas exigencias si no se cuenta con habilidades blandas, pueden desarrollar, a la larga, el burnout.

El síndrome de Burnout fue descubierto por Freudenberguer (1974). Este autor lo define como un estado provocado por la manera inadecuada de enfrentar el estrés crónico. Se caracteriza por presentar agotamiento, irritabilidad, desinterés, entre otras señales, todas producidas por una gran sobrecarga laboral. Por otro lado, la OMS (2019) lo registró como una enfermedad que presenta agotamiento psíquico y físico producto del trabajo. Este estudio entró en vigor el presente año.

En la situación actual, producto de la pandemia, se ha podido ver afectados todos los sectores, pero uno de los más afectados es el sector educativo. Hemos notado que los agentes que lo conforman han padecido silenciosamente y los cambios se han ido registrando con el pasar de estos dos años. Durante el 2020, Elige Educar realizó una encuesta que señala que un 77 % de los docentes afirman estar “estresados o muy estresados” producto de las clases remotas. La educación virtual se desarrolló en los hogares de cada estudiante, así la escuela ha ocupado el espacio de los hogares de los docentes, sumado al confinamiento que se ha vivido en los dos últimos años, lo que incrementó el cansancio mental, emocional y físico.

De modo similar, llevar la práctica pedagógica nuevamente a la educación presencial se está convirtiendo en todo un reto porque pone en evidencia la deficiencia de sus habilidades personales en el trabajo, demostrando cansancio, mal humor, etc. Al presentar este

comportamiento no se puede aplicar la práctica pedagógica, ya que no serán las acordes a su grupo de estudiantes.

Al respecto, Zuluaga y Duque (2017) mencionan que la práctica pedagógica es un conocimiento que define los modelos pedagógicos que se utilizan en los diferentes niveles de enseñanza. Mientras que para Pineda y Loaiza (2018) es considerada un instrumento que está en constante cambio y es útil como estrategia y se conecta de manera directa con el entorno sociocultural donde ejerce el docente su práctica política, las teorías, entre otras. Contempla tres componentes metodológicos: la institución, el sujeto y el saber pedagógico.

La institución es el escenario donde el docente ejerce su práctica pedagógica y se forma como docente. El sujeto, es el actor que dotado de saberes y su formación pedagógica instruye al estudiante y finalmente, el saber pedagógico es el conocimiento adquirido por el sujeto para que trascienda en los estudiantes. Estos tres componentes están íntegramente relacionados.

Es importante considerar, que un docente con cultura innovadora se muestra comprometido con el cambio y mejora del proceso formativo del estudiante; también debe ser contextualizado o contextuados, dentro de ello se debe tener en cuenta la ubicación de la institución, el entorno social y marco histórico. Otra característica es tener un claro marco teórico, ya que cualquier iniciativa innovadora debe partir de principios y mostrar coherencia en ellos. Ahora como última característica se menciona otro enfoque que consiste en que el cambio y la iniciativa se origine del centro, es decir, la transformación debe proceder de la comunidad liderando en sentido amplio.

Por consiguiente, el docente fomenta la imaginación de sus estudiantes que podría considerarse uno de los mayores retos en su práctica pedagógica, debido a la relación docente - alumno porque muestra un enfoque de recepción de información en donde los estudiantes esperan que el conocimiento se dicte de una manera homogénea. Además, si le sumamos las limitaciones en cuanto a los materiales y las condiciones económicas o sociales que por lo general en cada institución afronta de forma particular e incluso su proceso de

enseñanza - aprendizaje es variado, se comprueba que se acompleja más esta práctica. Es por eso por lo que reconocemos que el trabajo en cualquiera de los niveles educativos no es igual y el quehacer docente se hace heterogéneo (Arce, 2005).

Otras dificultades que se presentan dentro de las instituciones educativas son la falta de planificación referente a las actividades de aprendizaje, por ende, no se estructura el material didáctico para los estudiantes, actividades repetitivas que solo conllevan a que el estudiante muestre interés por aprender. Todas estas dificultades limitan a que el docente pueda enseñar y aprender en comunión con sus estudiantes (Chibás, 2018).

Tomando en cuenta todo esto, de forma individual se examina la realidad de las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, se puede nombrar que de forma continua se localiza riesgos a distintos factores que incrementan el síndrome de burnout y afecta su práctica pedagógica: problemas de adaptación implicados en el retorno a la educación en modalidad presencial; lejanía geográfica de las instituciones donde laboran respecto a su domicilio; alto grado de exigencia laboral por parte de los directores; presión laboral, lo que implica que enfrentan situaciones de tensión o también pueden manifestar dificultades al poder adaptarse a su nuevo centro de trabajo ya que pueden percibir un clima laboral desfavorable.

De acuerdo con lo mencionado en líneas anteriores, es que se genera la atención de parte de las investigadoras en determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la práctica pedagógica en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica en las docentes de instituciones estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de síndrome de Burnout en las docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.
- Identificar el nivel de la práctica pedagógica en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión Agotamiento Emocional de síndrome de burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica (identidad docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, evaluación formativa, interacciones) en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión Despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica (identidad docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, evaluación formativa, interacciones) en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión Baja Realización Personal de síndrome de burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica (identidad docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, evaluación formativa, interacciones) en las docentes de instituciones

educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.

1.3 Justificación del estudio

A nivel teórico: La presente investigación busca orientar con base en los resultados aportes que incrementen el conocimiento teórico. Además, también poder instruir al docente de una manera organizada, donde se pueda tomar en consideración el diálogo, los vínculos interpersonales y, al mismo tiempo, el trato con los docentes que laboran en las instituciones educativas. Por esta razón, surge la necesidad de caracterizar el desgaste emocional que se produce en los docentes del nivel inicial, señalando sus causas y evaluando los efectos que pueden presentar en su salud y, con ello, lo que puede afectar a su práctica pedagógica.

A nivel conveniencia: La investigación es útil, debido a que contribuyen al análisis de una problemática actual por lo que el desgaste emocional que se produce en el ámbito laboral afecta a un gran número de trabajadores, lo cual es notable entre los profesionales que tienen como responsabilidad educar a los estudiantes.

A nivel práctico: El estudio tiene una información valiosa porque incentiva el interés a realizar diversos programas como talleres para ser implementados en las instituciones consignadas dentro del estudio e instituciones educativas de similares características a fin de mejorar la calidad educativa.

Relevancia Social: Porque esta investigación centra su atención en los docentes, debido a que son una población vulnerable que ha estado expuesta a cambios en la forma y modalidad de cómo ejecutan sus actividades laborales, por lo que han debido adaptarse a un esquema de trabajo no presencial. Estos problemas se pueden encontrar y poder resolver de manera oportuna.

Metodológico: Porque la investigación emplea instrumentos válidos y confiables para la recopilación de datos cuantitativos de las variables: Síndrome de Burnout y práctica pedagógica a partir de la evaluación de los elementos.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Antecedentes del estudio

A Nivel Internacional:

VANONI (2017), realizó la investigación: El síndrome del quemado o burnout y sus posibles efectos en la labor docentes de educación inicial del distrito 3 de la ciudad de Guayaquil – Ecuador en la UNIVERSIDAD CASA GRANDE, este estudio es de tipo observacional transversal y se contó con una muestra de 52 docentes, quienes fueron evaluados por medio del cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Los resultados muestran que las docentes presentan síndrome de burnout medio lo cual se presenta en un 65,8 %; mientras que en el nivel alto y bajo se encuentran en un 14.3% - 17.9 %, lo cual hace que las docentes presenten deficiencia en su labor como docente del nivel inicial.

Por otra parte, en los resultados obtenidos se muestra que un 67,2 % de ellas presentan Síndrome de Burnout y el 49% está por manifestar riesgos de obtener el síndrome de burnout, por lo tanto, se determinó que en lo que más prevaleció es el desgaste emocional.

Redo (2019) desarrolló la investigación El Síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil en la Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona. Realizó un estudio de tipo correlacional y no experimental. La muestra es de 91 docentes. Se realizó un análisis estadístico descriptivo. En ella, se llegó a la siguiente conclusión:

Muestran un perfil de Burnout con niveles moderados o medios en la muestra de docentes analizados. A su vez, se detectan algunos aspectos que pueden resultar indicadores de alerta o aviso.

Zambrano (2017), en su tesis “El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona Tarqui, periodo lectivo 2016-2017”.Universidad Casa Grande, “el presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. El estudio se realizó sobre una muestra de 35 docentes y se utilizaron tres cuestionarios como herramienta 7 de recolección de datos: para medir el burnout.

Los resultados fueron el agotamiento emocional y el nivel de despersonalización demostrado por los profesores. El nivel es intermedio, pero no afecta el entorno escolar ni la gestión del aprendizaje, aunque se encontraron algunos factores que requieren atención y mejora para que estos aspectos no se toquen al final del curso.

A Nivel Nacional

Garay y Meza (2017), en su tesis “Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo” en la Universidad Nacional del Centro del Perú, para quienes se utilizó el método científico como método general, y el método descriptivo básico como método específico con diseño descriptivo. Había 53 maestros en total.

Los resultados mostraron que el 76,2% de los profesores encuestados tenían una alta incidencia de agotamiento. De acuerdo con el parámetro de agotamiento emocional, los resultados mostraron que el 14,3% de los docentes presentaron menor agotamiento emocional, el 9,5% (agotamiento emocional moderado y el 76,2% fatiga. Elevación emocional. Para la dimensión despersonalización, los resultados muestran que el 9.5% de los docentes tienen un bajo nivel, con un 0% (0) un nivel moderado y un 90.5% un alto nivel. En términos de realización personal, los resultados mostraron que el 76,2% de los profesores mostró un nivel bajo, el 14,3% mostró un nivel medio y el 9,5% un nivel alto.”

Abarca, Caycho y Gutiérrez (2019), en su artículo “Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho”. Artículo científico. Revista de Investigación, muestra de 294 docentes de educación inicial en Ayacucho. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional y no experimental. Se utilizó la Escala de Inteligencia Emocional (WLEIS) y el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R).

Los resultados indican que existe una correlación negativa entre el burnout y el uso (núcleo del burnout = -0.38; falta de realización = -0.33; $p < .01$), regulación (núcleo del burnout = -0.28; falta de realización” = -

0.26; $p < .01$), valoración de las propias emociones (burnout núcleos = -0.25 falta de realización = -.21; $p < .01$).

Pérez (2020) desarrolló su investigación denominada: “Burnout y Engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020”, tesis que presentó para obtener el grado académico de maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo. El estudio realizado fue de enfoque cuantitativo, con un diseño causal y usó el método hipotético deductivo. La muestra fue de 57 docentes, a quienes se les aplicó la prueba de Regresión Ordinal. El estudio llegó a concluir:

Se logró destacar un nivel alto de burnout, lo cual representa un 40.40 %; por otra parte, en el nivel medio de Engagement laboral representa un 43.90 % de la muestra seleccionada, y en la práctica pedagógica se puede evidenciar un nivel alto, lo cual lo representa un 72.60 %.

Albarracín (2019) se propuso investigar “Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Puno - 2019”, para optar por el título profesional de licenciada en educación inicial de la Universidad Nacional del Altiplano. Esta investigación es de tipo descriptiva y es de diseño transversal. De toda la población se sacó una muestra conformada por 62 docentes, los cuales fueron encuestados a través de la prueba de Maslach Burnout inventory. En la investigación se concluye que:

Los docentes encuestados se encuentran con Síndrome de Burnout, porque se pudo evidenciar que presentan estrés constante; por otra parte, también se evidenció que tienen agotamiento, muestran actitudes negativas y también se aíslan. Cabe mencionar que demuestran no sentirse satisfechos con las diferentes actividades que desempeñan como docentes.

Gutiérrez y Pando (2018) desarrolló la investigación: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de la ciudad

de Cajamarca ". Este estudio es de tipo descriptivo y utilizó el diseño correlacional. Se encuestó a 90 docentes de la I.E "San Ramón de Chontapaccha contando con 60 hombres y 30 mujeres de los cuales 42 son nombrados y 31 contratados a quienes se le aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory para medir la primera variable y el cuestionario de la escala de Likert para medir la segunda variable. A la cual se concluyó:

Los resultados revelan que el agotamiento emocional en los docentes evaluados presenta el 42% de un porcentaje bajo; 36%, porcentaje medio y 22%, un porcentaje.

A Nivel Local

Pizan (2020) desarrolló la investigación: "Síndrome de burnout y la negociación de conflictos en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas de Huamachuco, 2019". Este estudio es de enfoque cuantitativo- tipo correlacional. Se evaluó a 52 docentes. El instrumento que se ha utilizado fue el cuestionario de Burnout de Maslach y una prueba de Habilidades para la Gestión en la Negociación de Conflictos. Se concluye que existe una conexión relevante entre las dos variables. Es por ello por lo que los resultados obtenidos son:

El desgaste emocional es de 84.4 % porcentaje medio y el 15.4 % porcentaje alto.

En eficacia presenta un 13.5 %, porcentaje bajo y el 86,5 % un porcentaje medio.

El cinismo presenta un 69.2 % porcentaje medio y el 30.8% un porcentaje alto.

Salvador (2020) desarrollo su investigación denominada "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo" quién evaluó a 100. Este estudio es de diseño correlacional y descriptivo.

Se concluyo, que de la muestra evaluada se puede establecer que el nivel predominante en las cinco dimensiones, el nivel excelente, con porcentajes que fluctúan entre el 47.0% y el 59.0%. Siendo así, es evidente que en ambas investigaciones ninguno de los docentes percibe la práctica pedagógica como de nivel deficiente.

Díaz y Álvarez (2021) desarrollaron la investigación “Síndrome de Burnout en las relaciones humanas de los docentes del Nivel Inicial, Trujillo 2021” Este estudio es de tipo no experimental - diseño correlacional teniendo una muestra de 50 docentes nombrados y contratados en los niveles de Inicial y Primaria.

Se aplicaron dos instrumentos: el primero del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1986) y el segundo para medir las relaciones humanas y validado por juicio de expertos, los mismos que fueron sometidos a una prueba piloto obteniendo una validez de análisis confirmatorio de 0,600 el primero y el segundo una validez de análisis confirmatorio de 0,676.

Esta investigación concluyo en

Se determinó la influencia del Síndrome de Burnout =3,6% en la subvariable Interacción social de las relaciones humanas de los educadores de la IE. objeto de estudio, lo que se interpreta que el 96,4% es influenciado por otros factores.

Bueno y Mendoza (2019) desarrollaron la investigación: “Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, en el contexto del covid-19”. de la Universidad Privada Antenor Orrego. Este estudio es de tipo no experimental - diseño correlacional. Contando con una muestra de 44 docentes pertenecientes a las I.E del distrito de Casa Grande. Evaluados por una herramienta de 22 ítems y un inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se concluyó en lo siguiente:

Los docentes presentan un 38.64 % en nivel medio y 61.36 % en nivel alto respecto al Síndrome de burnout.

Los docentes presentan un 9.09 % en nivel bajo, 27.27 % en nivel medio y 63.64% en nivel alto respecto a desgaste emocional.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Síndrome de Burnout

a. Definición:

Existen diversas definiciones sobre el término de Síndrome de Burnout. Maslach y Jackson (1986) refieren que es un estado, originado como consecuencia de un periodo de estrés alto al darse en la vida laboral. Está enmarcado por tres componentes: despersonalización, falta de autorrealización y agotamiento mental.

Por otra parte, Ibáñez (2021) menciona que es un estado que presenta atributos de actitudes negativas, entre las cuales están la motivación escasa, malhumor, dejadez, irritabilidad hacia sus colegas de su centro laboral, que afecta su entorno laboral, así como su calidad de vida.

Ibáñez (2021) lo define como un estado de debilitamiento psicológico, causado por las diferentes actividades que realiza un profesional, los cuales ocasionan síntomas físicos, cognitivos y afectivos. Entonces, se puede afirmar que el síndrome de Burnout es ir perdiendo progresivamente el idealismo de los objetivos a alcanzar dentro de su labor profesional. Por su parte, Pines y Aronson (1988), nos muestran una definición más clara y completa. Plantean que el burnout es una situación de agotamiento mental, emocional y físico, producidos por estar implicados permanentemente en el campo de trabajo.

considera como la percepción de fracaso y agotamiento o gastado, lo cual ocurre por una sobrecarga laboral.

Dale (1979), inicia con la concepción de Burnout y explica que es resultado del estrés en el trabajo por lo que podría cambiar en relación duración o intensidad del mismo. Hernández, González y Campos (2001) sugieren que el *burnout* está determinado por estrés interpersonal crónico que se muestra durante el ejercicio laboral. Otra autora que lo define es la reconocida psicóloga Cristine Maslach (1998) explica que el término burnout en un primer momento era como padecer de estrés crónico, lo cual presentaban los profesionales producidos por la carga laboral que vivían. Posteriormente, con la teoría de la psicóloga Susan Jackson se pudo tener una definición más certera. Ellas unieron sus teorías para poder tener una definición más concreta.

Ellas unieron sus teorías para poder tener una definición más concreta. Nos mencionan que este término es despersonalización, cansancio emocional y muestra de insatisfacción por su logro personal. Cabe resaltar que fueron ellas conjuntamente, Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker quienes publicaron en el 2002 la herramienta de medición: Cuestionario Maslach Inventory (MBI-SS) para poder medir la existencia del Síndrome de Burnout.

b. Modelos explicativos del síndrome de burnout

Modelo. de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson (1981):

Estos autores mencionan tres aspectos básicos que desencadenan el Síndrome de Burnout y que se desarrollan de forma secuencial: Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal y en su teoría que el enfoque psicosocial del síndrome muestra síntomas como fatiga, desgaste emocional y la despersonalización, lo cual se desarrolla o es más propenso en los profesionales del servicio directo a otras personas como en los profesores. Estos autores crearon un instrumento de evaluación llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) que ha permitido la realización de futuros estudios sobre este síndrome.

Modelo sociocognitiva del YO:

Por su parte, Harrison (1983) establece que la teoría repercute en la aptitud que tiene cada persona en la forma como puede enfrentar las profesiones de servicio

y la motivación de la persona forma parte del importante desarrollo profesional, lo cual se verá reflejado cuando trabaje en equipo.

Según Harrison ser competente y eficaz serán las claves para este proceso. Los sujetos que ejercen profesiones de servicio están altamente motivados y mantienen un sentimiento de altruismo juntamente con factores de ayuda o factores de barrera van a determinar la eficacia de los sujetos en consecuencia de sus objetivos laborales y los sentimientos de competencia social del

individuo. Por el contrario, existen otros factores como, ausencia de objetivos laborales realistas, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, etc.) disminuyen los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, se origina el síndrome de Burnout

Modelo. del intercambio social:

Harrison (1983) menciona que existe una relación en las fases de intercambio social, muestra tres fuentes de donde ocurre la estrés: la incertidumbre (desconocimiento sobre que siente o piensa sobre cómo debe ser su actuar), la percepción de equidad(equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que recibe en el transcurso de sus relaciones) y la falta de control (ausencia de controlar los resultados de sus acciones laborales)..Estas fuentes se propicia que el individuo pueda controlar los resultados de acción y será un punto clave en el desarrollo del síndrome la falta de apoyo social en el trabajo por miedo a los comentarios o ser juzgado como incompetente

Modelo de Chernnis (1992):

Establece un vínculo de relación entre la incapacidad para poder desarrollar una sensación de éxito y Síndrome de Burnout, se toma el concepto de autoeficacia percibida de Bandura quién nos indica que la capacidad de las personas sobre el control de situaciones que lo afectan. Los sentimientos éxito van generando éxito laboral y sobre todo el compromiso con el trabajo en cambio los sentimientos de fracaso llevan al Burnout. Las personas auto suficientes expresan menor estrés en las situaciones amenazantes y ante cualquier situación que se les presente pueden solucionarlo sin ningún estrés y lo solucionan exitosamente.

Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993):

Las personas que se basaron en el modelo de autocontrol de Carver y Scheier (1988) para explicar el proceso del estrés. La etimología lo relacionan con el nivel de autoconciencia del sujeto, la seguridad de autoconfianza y sus expectativas de éxito, por otro lado, el desacuerdo que se puede presentar entre las actividades de la tarea y los recursos que tiene la persona. La autoconciencia viene hacer la capacidad que tiene la persona para poder controlar y regular su estrés percibido ante una tarea designada a la consecución de un objetivo, cuando este último se ve muchas veces frustrado, la persona puede dar solución a las dificultades retirándose de manera mental considerado como retiro psicológico) o conductual considerada como retiro conductual del problema.

Modelo de la Conservación de Recursos de Hobfoll (1989)

Indica que se inicia cuando creen que aquello que es tu motivación se encuentra amenazado o frustrado. La ausencia de ello desencadena el Síndrome de Burnout.

Cabe mencionar que cada persona tiene sus propias estrategias de afrontamiento, uno activo que aumenta la ganancia de recursos y otro pasivo que disminuye la pérdida de estos.

Modelo Estructural:

Gil y Peiró (1997) Mencionan que se da forma gradual y progresiva. Empieza por la falta de compromiso laboral, autonomía y el control. Además, es una respuesta al estrés laboral y cuando las estrategias de afrontamiento no llegan a ser eficaces para reducir el estrés laboral percibido

c. Dimensiones del síndrome de burnout:

Según lo que expresan Maslach y Jackson (1986), refieren que existe principalmente tres dimensiones:

Agotamiento Emocional (AE): Se constituye la primera fase del proceso. Por su parte, Rivera (2019) afirma que las personas empiezan a sentir que ya no pueden más en su jornada laboral mostrando una falta de sus recursos emocionales propios y agotamiento de su energía.

Entonces, un docente que empieza a mostrar constantemente estos signos, síntomas, sumado a situaciones estresantes, es ya una amenaza

por la falta de un adecuado manejo de una de las necesidades básicas de cualquier profesional.

Despersonalización: Según los estudios que realizaron Maslach y Jackson (1986), la despersonalización es manifestar actitudes erróneas. Se pone en evidencia para los profesionales que este proceso de atemperación sienta que estas personas son culpables de sus problemas. Así, Rivera (2019) menciona que es el conjunto de sentimientos y actitudes negativas que muestra el trabajador hacia los miembros de su mismo trabajo e incluso es distante del grupo atribuyéndose la culpabilidad de su bajo rendimiento laboral.

En definitiva, la evolución de la despersonalización e incluso el agotamiento emocional provoca en los docentes una causa, un sentimiento de indisposición respecto a los demás. Es una forma de responder a los sentimientos de impotencia y desesperanza personal.

Baja Realización Personal: Rivera (2019) explica que la baja realización personal es un sentimiento subjetivo producto de las dos primeras dimensiones. Es decir, un docente que se siente frustrado con la labor que desempeña produce una disminución de su autoestima, ya que no se puede realizar profesionalmente. Es donde comienza a cuestionarse en términos personales su vocación, su trabajo o cualquier otro aspecto. Por su parte, Maslach y Jackson (1986) infieren que las consecuencias se pueden evidenciar claramente en la ausencia de participación con su entorno social, falta de logro y metas, pérdida de entusiasmo entre otros. Los autores dejan claro que perjudica a su entorno social, organizacional y la calidad de vida del docente.

En definitiva, las dimensiones pueden estar en un profesional produciendo riesgos perjudiciales para su salud emocional y puede desarrollar trastornos mentales, sentirse inútil para las personas que lo rodean (Rivera, 2019).

d. Causas del Síndrome de Burnout

Causa de contexto laboral: El ambiente laboral o las condiciones que están sometidos en el trabajo pueden incidir como causas de burnout y de las cuales se hace mención. Baja implicación del modo organizacional: Los cambios que los docentes han experimentado en el transcurso de estos años y las responsabilidades que recaen en ellos resulta ser cada vez más exigente.

De algún modo, pese a esto los docentes saben que parte de lo que les gusta hacer en su día es también saber en qué condiciones, tipo y estilo de organización se desenvolverá Ambiente Laboral: Los cimientos e incluso los materiales didácticos y el equipo forman parte del espacio laboral de un docente (Redo, 2009).

Causas individuales: Los aspectos que se consideran son: Personalidad: Según Redo (2009) nos indica que son aquellas personas que tienen altos sentimientos de hidalguía y que son más propensas a sentir agotamiento emocional.

- Expectativas Personales: Mencionaremos las más comunes:

Excesiva confianza de la capacidad profesional: Un excesivo deseo de ver que los estudiantes respondan positivamente en sus actividades propuestas o actúen de acuerdo con las perspectivas del docente que al final resulta ser otro elemento de frustración. Otra razón de no tener más emoción por la profesión es relativa, porque nos roba las expectativas que muchas veces no tienen nada que ver con la realidad (Soto y Valdivia, 2012).

La vivencia del estrés: Indica un estado emocional para denominar una situación de amenaza que percibe por el sujeto. Además, es necesario mencionar que el estrés es un estímulo sumamente necesario para poner en juego el desarrollo de su capacidad adaptativa y si es adecuada a las capacidades del sujeto será un estrés psicológico, pero sí se da por encima de un nivel del umbral del estrés puede generarse reacciones desadaptativas y por tanto será considerado como patológico.

e. Sindonología y manifestaciones del síndrome de Burnout:

López (2017) manifiesta que es necesario diferenciar los signos y síntomas es por ello que a continuación se detalla las manifestaciones y sintomatología:

Síntomas y signos físicos: Agotamiento, cansancio, insomnio, dolores generalizados, cefaleas sensoriales, fatiga y trastornos gastrointestinales.

Síntomas psíquicos y signos: Es tener la dificultad para poder concentrarse, también se muestra claramente falta de entusiasmo y un notable interés por concentrarse, por otra parte, presentan irritabilidad, impaciencia, esto los conlleva a la depresión, a sentirse frustrados, a perder la esperanza y a sentirse intranquilos.

Síntomas laborales: Las personas no confraternizan, no encomiendan trabajo y se nota un gran ausentismo laboral. Cabe mencionar que Leiter (2018) determinan que cada persona expresa el Síndrome de Burnout de un modo diferente, es por ello por lo que existen tres causas en común:

Erosión del compromiso: En este efecto muestran una actitud negativa, es decir, lo que antes era importante ahora ya no lo es, toman al trabajo como algo significativo, ya que al inicio se muestran dispuestos y comprometidos con su trabajo.

Erosión de las emociones: Todas las muestras de sentimientos positivos, entrega, muestra de confianza y placer por el trabajar se vuelve un ambiente de presión, angustia y enojo.

Los problemas entre la persona y el trabajo: Las dificultades que se presentan debido a las metas que se proponen la persona y las expectativas del trabajo se pueden mostrar como signos de alarma pues puede ser que este trabajador esté padeciendo de Burnout.

Problemas para la organización: En esta causa se puede evidenciar efectos que perjudican la estructura de los procesos y la organización los cuales se manifiestan, frecuentemente en la manera elevada por estar desvinculación de la institución, es decir surgen claramente muchos conflictos entre los miembros de su entorno laboral.

f. Consecuencias y síntomas del síndrome de burnout

Mansilla (2011) indica que es importante mencionar que a causa del síndrome del burnout salen a la luz diferentes señales de la cual se mencionan las más sobresalientes.

- Emocionales: Estos se presentan como autodefensa, depresión, estrés, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, irritabilidad, incapacidad para concentrarse en sus deberes profesionales, experiencias, poco amor propio, sentimientos de inferioridad cuando predomina el agotamiento emocional.
- Físicos: Estos se pueden ver reflejados en gran parte en mujeres con periodos menstruales irregulares, dolor de cabeza, úlceras, pérdida de peso, problemas para dormir, problemas gastrointestinales, enfermedades de presión arterial, asma, alergias y dolor muscular.
- Conductuales: Cambio de humor, falta de concentración, cambio de humor, uso de drogas, agresividad, impulsividad, comportamiento agresivo y juegos de riesgos.

g. Evolución del Síndrome de Burnout.

Según Cruz (2017), está segmentada en varias etapas:

- Fase de entusiasmo: Se observa en un trabajador que ingresa a una empresa como trabajador nuevo ya que es su estímulo para poder realizar bien su trabajo.
- Fase del estancamiento: La persona no llega a cumplir con sus expectativas y el exceso de trabajo le propicia la ansiedad y fatiga.
- Fase de frustración: La persona empieza a preocuparse por todo. Tiende a olvidar las cosas, baja moral y paralelo a ello

empieza a tener conflictos laborales y sociales. Asimismo, encuentra inútil todo esfuerzo que realiza.

- Fase de apatía: Empieza a sentir una decepción en los valores, cambia de actitud y su comportamiento. Muestra actitudes defensivas y evita las tareas estresantes.
- Fase de quemado: Se muestra decepcionado de su trabajo. Muestra un vacío total que puede mostrarse en diferentes planos. Sintiendo insatisfecho de su trabajo. Al desarrollarse el burnout en el cuerpo se puede inferir como una transformación que es parte de un proceso y cuando empieza a actuar se podrá ver como una respuesta orgánica en el cuerpo.

h. Factores desencadenantes del síndrome de burnout:

Para Tonon (2004), los desencadenantes y potenciadores del síndrome son los factores siguientes:

- Social: Es una primera constante referida al ambiente social que puede generar diversas variaciones en el ejercicio profesional del docente. Entonces, si el profesional no tiene claro cuáles son sus funciones o el rol laboral estará más predispuesto a manifestar algún síntoma de estrés.
 - Organizacional: Se centra en el proceso de socialización laboral poniendo en práctica las normas, conducta y valores.
Pero no quiere decir que la organización produzca el síndrome, sino el proceso que se da en la relación de las personas calificadas y los beneficiarios del servicio.
 - Interpersonal: La relación amical o personal que se pueda dar entre profesionales, colegas de trabajo y usuarios.
 - Individual: Referida a la personalidad y la aptitud de cada profesional. Sin embargo, también podemos considerar otros factores de riesgo como:
 - La edad: Suele haber un aumento de expectativas enfrentando la realidad donde la recompensa

económica, profesional y personal no es igual a lo esperado.

- Sexo: Las mujeres suelen presentar mayor carga emocional, debido a que desempeñan distintos cargos en lo laboral como lo familiar.
- Estado civil: Las personas solteras podrían ser más propensas a experimentar el síndrome a causa de que no tienen un soporte emocional que venga de parte de su pareja y así puede ser más complicado lidiar con su día a día.
- Turnos laborales: Los horarios rotativos o las constantes variaciones en sus horarios pueden influir en su estado emocional.
- Tiempo laboral: Aquellas personas que tienen menos experiencia laboral pueden estar más predispuestos a experimentar el síndrome de burnout a diferencia de los que tienen más años de experiencia.
- Sobrecarga laboral: Al tener un horario sobrecargado son más vulnerables al síndrome de burnout.

2.2.2 Práctica pedagógica:

a. Definición

La conceptualización de la práctica pedagógica se puede asumir teniendo como referencia de lo que a través de los años muchos autores han tratado de conceptualizar desde su conocimiento y experiencia, por ejemplo:

Ávalos (2018) la define como el conjunto de todas las acciones teóricas o prácticas que realiza el docente para su formación docente, en la cual involucra acciones que le permitan seguir capacitándose en los conceptos teóricos o prácticos y así dar respuesta a una mejor aplicación.

La práctica pedagógica responde a distintas particularidades según el contexto, necesidades e intereses y basado en el compromiso

personal de cada docente para garantizar el aprendizaje de cada estudiante (Martínez, 2018).

Por su parte, Prieto (2006) afirma que la práctica pedagógica es caracterizada por el exceso de datos, la poca atención que pueden mostrar los niños durante la clase y la deficiencia en el uso de estos datos que le dan a su vida diaria.

De acuerdo con Alanís (2011), para poder formarse como docente hay que estar en aula instruyendo a los alumnos. Así como también afrontando los problemas, las dudas y sobrepasando las dificultades profesionales con buena actitud y dedicación en el centro de labor. Por eso la práctica pedagógica se ha convertido en un tema de estudio, debido a que el actuar docente y sus experiencias mismas se convierten y manifiestan de acuerdo con la realidad de cada ambiente de trabajo pedagógico.

Lanza (2012) refiere que se puede entender como el resultado de ser un innovador reflexivo, es decir, en convertirse en un docente que tiene un pensamiento juicioso y que también puede producir conocimiento.

La práctica pedagógica ha asumido distintos conceptos observados desde un eje didáctico, comunicativo, currículo, etc. En donde facilita la interacción alumno - docente para poder hacer un proceso más integral por medio de la observación, indagación, innovación que puede desarrollar los alumnos como docentes para poder consolidar la relación de enseñanza - aprendizaje.

b. Características de la práctica pedagógica:

Docentes dinámicos diligentes y la capacidad de identificar rápidamente la solución a un problema de su contexto. Una intervención activa de docentes donde prima el diálogo y el respeto entre cada actor educativo trabajando así de manera colaborativa en búsqueda de un mismo objetivo en común.

Articulan los saberes previos de cada estudiante con la intención de poder desarrollar su pensamiento crítico. Impulsan la realización de metas de superación y así estimular la capacidad reflexiva metacognición en los docentes.

Determinan la adaptación curricular teniendo en cuenta el contexto y las necesidades de aprendizaje de los alumnos para una mejor potenciación (Martínez, 2018).

c. El enfoque socioformativo y la Práctica Pedagógica.

Según Coaquira (2020) es una opción para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño y el actuar de los docentes en diversas situaciones que se presentan con el fin de formar docentes competentes, eficaces, proactivos y contribuya al desarrollo de su ámbito laboral como en la sociedad.

Arreola, Palmares y Ávila (2019) le dan un gran valor a este enfoque socio formativo centrado en el docente y teniendo claro su capacidad de resolución de problemas, colaboración y participación de los involucrados buscando una meta en común y no en la cantidad de conocimientos que puedan tener. Así mismo, Quiriz y Tobón (2019), manifiestan que la formación docente involucra lo cognitivo y emocional para motivar a alcanzar las metas; con la finalidad de ayudar a resolver problemas y al desarrollo de actividades, argumentar, fortalecer los valores universales de tal manera que se pueda promover el trabajo en equipo y la comunicación con la intención de mejorar el desempeño docente.

Este enfoque revaloriza, fortalece a la práctica pedagógica del docente y su desempeño en su ámbito laboral cumpliendo con las necesidades de la educación actual. El docente que cumple de forma adecuada su papel de mediador logra transformar su práctica pedagógica.

d. Dimensiones de la práctica docente.

Identidad docente:

Frente a los cambios sociales que atraviesa nuestra sociedad también la idea del desempeño y la identidad profesional docente se va transformando con dificultades o contrariedades al momento de conceptualizar. Entonces ser docente es un individuo que está inmerso en el cambio en el tiempo. Sin embargo,

podemos considerar que como profesionales se deben adaptar y asumir los desafíos. Pero en el campo educativo se necesita de una constante revisión, meditación y experiencias de la práctica pedagógica por el solo hecho de que se trabaja en personas “estudiantes” y eso hace que la acción que se ejecute sea responsable y oportuna permitiendo así la realización de un profesional docente.

Por consiguiente, buscar la conceptualización de la identidad docente no busca ser algo rígido, sino que se construya a través de la reflexión, experiencias individuales y con su entorno. Para así ir construyendo rasgos propios que serán su identidad (Gómez, 2018).

Por consiguiente, es consecuencia de un proceso donde hay socialización y un desarrollo único del docente donde en el ejercicio de su práctica pedagógica se consolida como profesional en la educación.

La Identidad docente incide en tres aspectos:

Cultural / político, manteniendo el perfil idóneo donde su base está en la moral y la ética profesional.

La influencia de su entorno laboral como el comportamiento de los actores educativos. La vida familiar y personal teniendo en cuenta las relaciones sociales, debilidades y fortalezas del docente (Bolívar, Domingo y Pérez, 2018).

Preparación para el Aprendizaje:

Como punto de partida, el conocimiento que tiene el estudiante, el enfoque, el contexto, los recursos y los procesos pedagógicos, los cuales se deben de tener presente para la planificación de la enseñanza y así cumplir con el marco del buen desempeño docente. Al hablar de planificación se puede decir que el punto de inicio es la necesidad del estudiante y se debe trabajar bajo el proceso creativo y dinámico (Arreaga, 2018). La planificación del nivel inicial tiene tres procesos que se deben de considerar al momento de planificar.

Primero, se debe establecer el propósito de aprendizaje, basado en la necesidad que tiene el estudiante, lo cual conlleva a que el docente trabaje en las competencias.

Segundo, se debe elaborar los criterios de evaluación por otra parte, la evidencia de aprendizaje se utiliza para poder obtener información sobre los avances del logro del estudiante, para obtener toda la información se utiliza; ficha de observación, lista de cotejos, rúbrica, escala de valoración u otros tipos de instrumentos que sirvan para poder registrar la información de los estudiantes.

Tercero diseñar situaciones retadoras, y a su vez se tiene que considerar estrategias, recursos, características y procesos pertinentes de acuerdo con el contexto del estudiante y que estos a su vez lo motiven. El objetivo es lograr el propósito establecido, es por ello que la ejecución es flexible, lo cual va a depender del resultado que se evidencie (Arreaga,2018).

Enseñanza para el aprendizaje:

El docente refiere que debe garantizar un espacio emocionalmente seguro dentro del aula. Para que el estudiante pueda lograr un aprendizaje es importante el respeto por las opiniones con una actitud abierta a dialogar. Para lograr regularizar el comportamiento del estudiante se debe de utilizar la autorregulación de su conducta por medio de la elaboración de acuerdos lo cual se debe de cumplir con compromiso (Dovala, 2017).

En el transcurso de la enseñanza para lograr el aprendizaje, el docente debe involucrar en todo momento al estudiante para que pueda desarrollar la creatividad, el pensamiento crítico, el razonamiento, lo cual se puede lograr a través de la presentación de sucesos reales y novedosos. Según Vera (2018), se debe empezar desde los primeros años de vida a desarrollar el pensamiento crítico.

Evaluación formativa

Se prioriza las competencias que se debe lograr durante la EBR, a lo que se denomina estándares de aprendizaje. Se realiza desde un punto de vista pedagógico, en donde siempre debe implicarse al estudiante y docente.

Por medio de esta dimensión el docente aprende:

El docente debe planificar situaciones significativas, para ello debe tener en cuenta las estrategias que utilizará para lograr el aprendizaje esperado. Por otra

parte, tiene que saber identificar las dificultades y logros que tienen sus estudiantes (MINEDU, 2019).

- La evaluación formativa sirve como un método necesario para que el estudiante sepa cuál es el propósito de aprendizaje de la clase lo cual ya se tendría en claro que tiene que lograr el estudiante al finalizar la clase.
- El estudiante debe de aprender a reflexionar sobre el propio aprendizaje y a su vez poder identificar lo que sabe (Ravela, Picaroni y Loureiro 2017).

Interacciones.

Procedimiento por el cual la comunicación verbal y gestual sirve como medio para que los individuos (docentes – alumnos) se relacionen, debe ser de manera activa, en un ambiente cálido y así promover una comunicación asertiva que sirve de base para ser efectiva a las relaciones sociales.

De esta manera, posibilita al estudiante establecer un vínculo de apego ayudando a fortalecer el aspecto cognitivo y afectivo que será una base segura para la construcción de su identidad. Por lo tanto, las interacciones entre los individuos deben ser siempre observada para poder analizar la influencia en el desarrollo como la formación académica de los estudiantes (MINEDU, 2019).

Velar por el bienestar socioemocional de los pares para así favorecer en la autonomía del estudiante y el liderazgo del estudiante.

La autorregulación permitirá el efectivo trabajo en equipo propiciada por la motivación e interés de los pares frente a las actividades.

Desarrollar el lenguaje y la imaginación, así como su atención, memoria permitiendo ampliar su vocabulario frente a las conversaciones o diálogos que surgen en el aula.

e. Formación docente:

Teniendo en cuenta a Pérez (2017), la formación del docente está íntimamente vinculada con la teoría y práctica, es decir, en reescribir y poder reestructurar a diario el rol que desempeña y sus interrelaciones, la retroalimentación y, por último, el cambio personal. Por su parte, Achilli, en Gorodokin (2005), menciona a la

formación del docente como una transformación en donde se generan interrelaciones, la enseñanza y el aprendizaje.

Entonces se puede decir que la formación del docente está en poder guiar a la sociedad a que ésta sea ser innovadora, que sea participativa y que a su vez coopere en la mejoría de ella (Martínez, 2018).

Por otro lado, también se puede considerar que la formación docente tiene una manera particular en desempeñarse en la sociedad y por otra parte Delgado (2018) infiere que el concepto de la formación del docente está vinculado al paradigma conductista y tradicional, ya que empieza a reconocer a la formación docente como una sucesión compleja. Por otra parte, nos habla del paradigma humanista e indagador, puesto que este aporta a que se pueda tener una gran perspectiva como docente, dado a que este es transformador de realidades. Es necesario tener en cuenta que la formación de un docente se caracteriza por ser comprometidos con su quehacer pedagógico, orientados al desarrollo humano y que trascienda de los aprendizajes contenidos. Asimismo, afirma Perrenoud (2018) que este se debe de anticipar en las transformaciones:

Cabe mencionar que esta dimensión es muy importante, ya que está vinculada a la innovación de la sociedad que a su vez da importancia a que se lograr el desarrollo humano y abre paso a que las personas se puedan crear proyectos de vida, en los cuales están presentes los procesos pedagógicos ya que empiezan a ser estable del ser y deber ser de una cultura de las personas.

f. Características del desempeño laboral del docente

Según Morillo (2017), para lograr un buen desempeño laboral docente, este debe de tener las siguientes características:

- Cultura innovadora: Un docente debe tener una cultura innovadora, lo cual engloba una serie de virtudes, mantener en todo momento una actitud positiva, mantener

necesidades y expectativas conocidas y, a su vez, poder compartirlas con toda la comunidad escolar; por otra parte, debe de mostrar siempre predisposición para poder someterse a los procesos de cambio y a la mejora del proceso formativo del docente.

- Contextualizados o contextuados: Esto en un docente debe tener una idea innovadora, o sea, debe estar contextualizada en tres dimensiones que se deben de tener en cuenta primero en la institución donde se encuentra ejerciendo su labor, segundo el ambiente social y geográfico y para poder finalizar tenemos a la al contexto histórico.
- Un claro marco teórico: Morillo nos menciona que cuando existe una propuesta siempre hay un concepto de docente, lo cual se da en el entorno educativo y en la sociedad que viene acompañado de una reflexión colectiva y a su vez concreta. Esta se verá reflejada en una serie de propuestas prácticas. Cuando se presenta una idea innovadora debe de estar enfocada en ciertos principios rectores y se debe ser consecuente en ellos. Así como, por ejemplo, en la práctica pedagógica se deben desarrollar desde un inicio del semestre de la formación del futuro educador (docente), esto debido a que este enfoque se interrelaciona la teoría y la práctica, pues esto le va a ayudar a que se pueda desarrollar las potencialidades que se quiere que los estudiantes saquen a flote.
- Enfoque de abajo hacia arriba: Este autor nos dice que este proceso se da en una transformación es decir que no solo es necesario mencionar con palabras, sino que también se debe de pasar a los hechos demostrando iniciativa, es por ello que la iniciativa y la coordinación de los esfuerzos del cambio deben de provenir del centro. El cambio que pueda presentar será notorio dentro de la

comunidad en la cual habita, ya que se dará en un sentido amplio, pues él será quien esté liderando el cambio.

g. Factores negativos que influyen en el desempeño del docente

Es preciso mencionar que para poder fomentar la creatividad en los estudiantes de todos los niveles se puede considerar una de las deficiencias que pueden presentar los docentes en su práctica pedagógica debido a la relación docente - alumno porque muestra un enfoque de recepción de información en donde los estudiantes pretenden que el conocimiento se les brinde de forma homogénea sin tener en cuenta la infinidad de estilos de aprendizaje que pueden verse en cada aula. Además, si le sumamos las limitaciones que pueden tener en los materiales y las condiciones económicas o sociales que por lo general en cada institución se ve de forma particular. Es por eso que reconocemos que el trabajo en inicial, primaria, secundaria y universidad no es igual y el quehacer docente se hace heterogéneo.

Otras dificultades que se presentan:

La falta de su planeación, no contar con material didáctico, reiteradas actividades e incluso copiadas y actividades que solo ocupan el tiempo que puede darse en fortalecer el aprendizaje de los alumnos (Chibas, 2018).

- Otro factor es la exigencia laboral de parte del personal directivo, presión laboral, enfrentando situaciones de tensión o también por problemas de adaptación del entorno, recibiendo un trato hostil clima laboral tenso.

El término de una jornada laboral con cansancio y agotamiento, colocando al docente en un punto de no saber cómo manejar con todas sus dificultades y con la presión que tiene que afrontar sus responsabilidades al siguiente día. La lista es larga si

nos referimos a factores externos que pueden quitar la tranquilidad laboral de los docentes y la posibilidad de eliminarlos es casi nula. Pero frente a ello los esfuerzos de investigadores y las instituciones son muchas para poder generar un ambiente más propicio en donde se permita al docente poder sobrellevar con estrategias de afrontamiento exitoso (Moriani y Herruzo, 2017).

2.3 Marco conceptual

Síndrome de Burnout: Este término en español tiene el significado de trabajador quemado. Es decir, es la respuesta a la carga laboral que tiene un trabajador y, por ello, se presenta en un estrés laboral que, al estar muy avanzado, provoca que esté muy abrumado y por consiguiente se va a ver reflejado en las distintas actividades que puede desarrollar dentro de su ámbito laboral, asimismo, a presentará ideas negativas con sus compañeras de trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

Cansancio Emocional: Situación que lleva a la persona a una sobrecarga de esfuerzo mental por la exigencia que demanda el esfuerzo que realiza el ser humano.

Práctica pedagógica: El término se concibe como un conjunto de actividades diseñadas para optimizar los logros de los estudiantes, es un hacer reiterativo y voluntario, resultado de un ser innovador que es reflexivo. Entonces podemos afirmar que requiere de maestro capaz de poder producir conocimiento, formarse de una manera ideal, ya que todo esto se debe a la unión de la teoría - práctica (Lanza, 2018).

Docente: Según Paulo Freire (1991), un docente puede considerarse un ser constructivista y su papel es coordinar, mediar y participar en todo lo que compete a sus estudiantes y es modelo referente para ellos. Un docente debe ser constructivista, es decir, que al

desarrollarse dentro del aula debe moldear, facilitar, mediar, coordinar y participar, es decir debe velar por los intereses de sus alumnos y de los que requieran de él.

Dificultad laboral: Hace referencia a los problemas que puede enfrentar un profesional en su ambiente de trabajo. Los problemas pueden ser externos o internos.

2.4 Sistema de hipótesis

General:

HG: Existe una concordancia significativa entre el síndrome de burnout y la práctica pedagógica que presentan las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Específica:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional de Síndrome de burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica (identidad docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, evaluación formativa e interacciones) en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica (identidad docente, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje evaluación formativa e interacciones) en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión Baja Realización Personal de Síndrome de Burnout y las dimensiones de la práctica pedagógica (identidad docente preparación para el aprendizaje,

enseñanza para el aprendizaje, evaluación formativa e interacciones en las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.

2.5 Variables e indicadores (cuadro de Operacionalización de variables)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Maslach y Jackson (1979) estado provocado por la manera inadecuada de superar el estrés crónico.	Es el nivel de las dimensiones Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización docente, obtenidas al	Agotamiento emocional Despersonalización	Agotamiento Estrés Frustración Insensibilidad	Intervalo

Síndrome de Burnout					
---------------------	--	--	--	--	--

		aplicar el		Sentimientos de culpa	
		Maslach Burnout Inventory (MBI)		Afrontamiento de problemas	
			Baja realización docente	Satisfacción	

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Es un modelo de trabajo que	Es el nivel de las dimensiones	Identidad docente	Realización Profesional docente	

Práctica Pedagógica	responde a distintas particularidades según el contexto, necesidades e intereses y basado en el compromiso personal del docente para	Identidad docente, Preparación para el aprendizaje , enseñanza para el aprendizaje	Preparación para el aprendizaje	Aplica los procesos didácticos y reconoce procesos evolutivos de los estudiantes.	Intervalo
		, evaluación formativa e interacciones, obtenidas al aplicar el	Enseñanza para el aprendizaje	Reconoce los procesos mentales de orden superior y	

	garantizar el aprendizaje de cada estudiante (Tobón,	Cuestionario de Práctica Pedagógica, Bravo (2001)		propicia la convivencia armónica en los estudiantes	
--	--	---	--	---	--

	Martínez, Valdez & Quiroz, 2018).		Evaluación Formativa	Maneja información y reconoce el proceso-características de la evaluación formativa.	
			Interacciones	Aplica interacciones de calidad y promueve bienestar socioemocional en los estudiantes.	

III. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1 Tipo y nivel de investigación

- De acuerdo a la orientación o finalidad: Básica
- De acuerdo a la técnica de contrastación: Correlacional

3.2 Población y muestreo de estudio.

3.2.1 Población muestra

La población muestra está constituida por 100 docentes que pertenecen a catorce instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir, con un contrato vigente en el año escolar 2022.

Tabla 1: Tamaño de población de docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir.

	N° DE DOCENTES	%
Instituciones educativas		
I.E. N° 1566 PILOTO	17	17%
I.E. N° 800 JOSÉ ABELARDO QUIÑONES	6	6%
I.E. N° 80819 FRANCISCO LIZARZABURU	8	8%
I.E. N° 80756 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS	6	6%
I.E. N° 1580 GERARDO KUPPENS	11	11%
I.E.N° 1579 CORAZÓN DEL NIÑO JESÚS	14	14%
I.E. N° 1562 NUEVO HORIZONTE	11	11%

I.E N° 2196 MI PRIMER DESPERTAR	3	3%
I.E N° 2255 WARMA KUYAY	5	5%
I.E. N° 80030 VÍCTOR RAÚL	8	8%
I.E. N° 2252 BRILLITOS DE AMOR	4	4%
I.E. N° 2198 CRECER JUNTOS	3	3%
I.E.N° 2197 MUNDO MÁGICO	3	3%
I.E N° LA CARIDAD	3	3%
Total	100	100%

Fuente: UGEL 01 EL PORVENIR

3.2.2 Muestreo

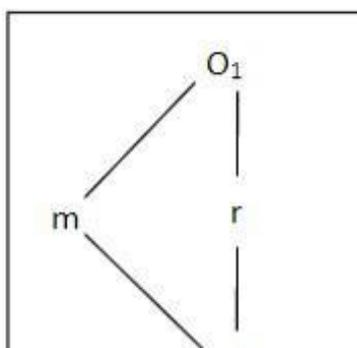
Se estimó el número de participantes, por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Hernández, Fernández y Baptista (2016) describen este tipo como “los estudios que se observan los fenómenos que suceden en su ambiente natural sin la manipulación deliberada de variables y así ser analizados” (p.13)

3.3 Diseño de investigación

3.3.1 Diseño De Contrastación

- Diseño de contrastación

Este estudio adopta un diseño correlacional, por lo que se orienta a establecer el grado de correlación estadística que establecen entre las dos variables en estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Asume el correspondiente diagrama:



Donde:

M: Docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir

O1: Síndrome de Burnout.

O2: Práctica pedagógica.

r: Determinar si existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la práctica pedagógica.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnicas

Las técnicas que se van a utilizar en este trabajo de investigación son las siguientes:

Encuesta

Método mediante el cual se emplea un instrumento de recolección de datos que está formado por un grupo de reactivos o cuestiones, con la finalidad de recabar información factual de la muestra establecida (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Análisis documental

Es un conjunto de temas que se pueden encontrar en distintas fuentes documentales, para ello se extrae de un documento las partes más significativas, analizándolas, clasificándolas desde la perspectiva de los objetivos establecidos por el investigador. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

3.4.2 Instrumento

Inventario de Burnout de Maslach

Este instrumento está establecido con 22 ítems que están elaborados en forma de afirmaciones. Su evaluación se da por medio de una escala de siete puntos (0 a 6). Para los resultados obtenidos, de un análisis factorial, se usa el Maslach Burnout Inventory (MBI). Distintos estudios confirman que, en la mayoría de las circunstancias, existen tres dimensiones relacionadas. El agotamiento emocional se encarga de evaluar las vivencias de estar cansado emocionalmente por las exigencias de la labor que desempeñan en su trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). La despersonalización evalúa el escalón que cada persona tiene al reconocer sus actitudes de frialdad y distanciamiento. Consta de 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22). La realización personal se encarga de determinar el escalón en el que se encuentran los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Está conformada por 8 preguntas (4, 7, 12, 17, 18, 19, 21). El autor de este cuestionario es Maslach Burnout Inventory. Su objetivo es diagnosticar el desgaste profesional. Esta prueba busca determinar la intensidad y la frecuencia que sufre el Burnout en los trabajadores.

Validez

Para la versión original, se realizaron estudios españoles, originales y factoriales, lo que construye una estructura tridimensional como base de los elementos que conforman el instrumento. De esta forma, los estudios de validez convergente, con el uso de la relación de las puntuaciones del MBO ofrecen la validación factorial, es decir que estas puntuaciones guardan relación con: - Las medidas relacionadas con este estrés en cuanto a la hipótesis, las mismas que se pertenecen a otras variables. - Ciertas características laborales que provocan generalmente estrés. acerca del comportamiento. Seisdedos (1997).

En el Perú, Fernández (2002) estandarizó las pruebas del MBI o del Síndrome de Burnout, adaptado Seisdedos en España en 1997, para lo cual utilizó el Educators Survey (ES) o MBI forma Ed, la misma que fue desarrollada en 1986 por Maslach y Jackson, aplicándola Seisdedos en 264 docentes del nivel Primaria de colegios particulares y estatales de Lima. Se llegó a validar con 9 jueces, aplicándoseles el coeficiente V de Aiken para su cuantificación.

Asimismo, sus resultados alcanzaron significación estadística, lo cual hace viable el trabajo con dicho instrumento, observando una validez de contenido desde 0.8 a 1 Fernández (2002).

Confiabilidad:

Se puede resumir estudios originales en donde se efectuaron estudios de confiabilidad siguiendo el método de consistencia interna con el uso del coeficiente del Alfa de Cronbach, aplicándose a una muestra de 1,316 individuos, obteniendo 0,71 para RP (Realización personal), 0,79 para DP (Despersonalización) y 0,90 para Cansancio emocional. Así mismo se puede considerar dos originales también emplearon el método retest con una muestra de 248 profesores, presentando un intervalo de periodo de un año entre el momento del test y el retest, obteniéndose además el 0,57 con respecto a su RP (Realización Personal), 0,54 para su DP (Despersonalización) y un 0,60 para el CE (Cansancio Emocional), así como un nivel de confianza del 1% aunque son de tipo moderado.

Práctica Pedagógica

Este instrumento fue diseñado por Cecilia Maribel Bravo Sánchez en el año 2021. Procede de Lima, Perú. Consta de 20 ítems y cada uno de ellos tiene 5 alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre); está distribuido por las

siguientes dimensiones, identidad docente que se compone por 4 los ítems (1,2,3,4,); preparación para el aprendizaje que consta de 4 preguntas (5, 6, 7,8); enseñanza aprendizaje que consta de 4 preguntas (9, 10, 11, 12); evaluación formativa que tiene 6 ítems (13, 14, 15, 16, 17, 18) e interacciones que consta de 2 preguntas (19, 20).

Validez

Bravo (2021) realizó la validación del Cuestionario de Práctica Pedagógica por juicio de expertos. Con ese fin, 3 docentes de educación inicial evaluaron el instrumento: estructuración, análisis de redacción, coherencia con respecto a los indicadores. Luego, estas valoraciones fueron expresadas en datos cuantitativos con la prueba estadística V de Aiken, cuyos resultados fueron significativos ($p < .01$), lo que evidencia así que el instrumento es válido.

Se estimó la validez del instrumento mediante juicio de expertos. Para ello, 3 docentes especialistas en Síndrome de Burnout, evaluaron la estructura del instrumento, a partir del análisis de la redacción de sus ítems y su coherencia a nivel de indicadores y dimensiones, evidenciando así, que la Encuesta de Síndrome de Burnout es válida.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

Se seleccionó las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito El Porvenir, posteriormente se gestionó la autorización con los directores de las instituciones educativas elegidas I.E. N°1580

Gerardo Kuppens, I.E. N°1566 El Piloto, I.E. N°80027 José Abelardo Quiñones Gonzales, I.E. N° 80819 Francisco Lizarzaburo, I.E. N° 80756 José María Arguedas, I.E. N° 1579 Corazón Del Niño Jesús, I.E. N°1562 Nuevo Horizonte, I.E. N° 2196 Mi Primer Despertar, I.E. N° 2255 Warma Kuyay, I.E. N° 80030 Víctor Raúl, I.E. N°2252 Brillitos De Amor, I.E. N° 2198 Crecer Juntos, I.E. N° 2197 Mundo Mágico. Para ello se pidió un oficio

múltiple emitido por la directora del Programa de Estudios de Educación Inicial de la Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido el permiso, se realizaron las coordinaciones respectivas con la directora y docentes de las Instituciones Educativas, se pactó y cumplió con las fechas y horas de aplicación de las encuestas. Primero se aplicó el cuestionario del síndrome de burnout para poder medir el desgaste emocional que presenta el docente. Luego se aplicó el segundo cuestionario de la práctica pedagógica. Al finalizar ambos cuestionarios, se pasó a revisar de acuerdo con los protocolos de cada instrumento, con la finalidad de tomar en cuenta el criterio de inclusión y exclusión. Los resultados obtenidos de las encuestas de la muestra representativa se ingresaron a una hoja de cálculo del programa de Microsoft Office Excel, con la finalidad de ser procesados por el programa estadístico Statical Package for the Social Sciences (SPSS) cuya versión es 26.0. Dentro de los parámetros de la estadística descriptiva, se elaboraron tablas de distribución de frecuencias simples y relativas, lo cual permitió una adecuada organización de los resultados de acuerdo a las variables de estudio. Además, como parte de los métodos que proporciona la estadística inferencial, en primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov (K-S) a las dos variables de estudio que son Síndrome de Burnout y Práctica Pedagógica establecidas de acuerdo al estudio realizado, de tal manera se decidió el uso de la prueba paramétrica de correlación de Pearson o de la prueba no paramétrica de Spearman, para determinar la relación entre dichas variables de estudio.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADO

4.1 Análisis e interpretación de resultados.

4.1.1 Resultados de Síndrome de Burnout.

Tabla 1

Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

Nivel de Síndrome de	N	% Burnout
Bajo	4	4.0
Medio	95	95.0
Alto	1	1.0
Total	100	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la tabla 1, se aprecia una predominancia de nivel medio de Síndrome de Burnout, representado por el 95.0 % de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022; seguido del 4.0 % que presenta nivel bajo; y el 1.0 % que ostenta nivel alto

4.1.2 Tablas de las Dimensiones Síndrome de Burnout.

Tabla 2

Nivel de Síndrome de Burnout según dimensiones, en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Nivel de Síndrome de Burnout	N	%
<i>Agotamiento emocional</i>		
Bajo	74	74.0

Medio	25	25.0
Alto	1	1.0
Total	100	100.0
Despersonalización		
Bajo	94	94.0
Medio	6	6.0
Alto	0	0.0
Total	100	100.0
Baja Realización Personal		
Bajo	95	95.0
Medio	5	5.0
Alto	0	0.0
Total	100	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la tabla 2, se observa una predominancia de nivel bajo en las dimensiones del Síndrome de Burnout, con porcentajes de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022. Los resultados oscilan entre 74.0 % y 95.0 %.

Tabla 3

Nivel de Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Nivel de Práctica

N

%Pedagógica

Deficiente	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	11	11.0
Muy bueno	89	89.0
Total	100	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la tabla 3, se aprecia una predominancia de Muy bueno de Práctica Pedagógica, representado por el 89.0 % de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022; seguido del 11.0 % que presenta nivel bueno; y el 0.0 % que evidencia nivel Regular y Deficiente, respectivamente.

4.1.4. Tablas de las Dimensiones de la Práctica Pedagógica.

Tabla 4

Nivel de Práctica Pedagógica según dimensiones, en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

Nivel de Práctica Pedagógica	N	%
Identidad docente		
Deficiente	0	0.0
Regular	0	0.0

Bueno	24	24.0
Muy bueno	76	76.0
<hr/>		
Total	100	100.0

Preparación para el aprendizaje

Deficiente	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	16	16.0
Muy bueno	84	84.0
<hr/>		
Total	100	100.0

Enseñanza para el aprendizaje

Deficiente	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	16	16.0
Muy bueno	84	84.0
<hr/>		
Total	100	100.0

Evaluación Formativa

Deficiente	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	33	33.0
Muy bueno	67	67.0
<hr/>		
Total	100	100.0

Interacciones

Deficiente	0	0.0
Regular	0	0.0
Bueno	19	19.0
Muy bueno	81	81.0
Total	100	100.0

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la tabla 4, se observa una predominancia de nivel muy bueno en las dimensiones de la Práctica Pedagógica, con porcentajes de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, con porcentajes que oscilan entre 67.0 % y 84.0 %.

4.2 Docimasia de Hipótesis

Tabla 5

Correlación entre Síndrome de Burnout y Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

	Síndrome de Burnout (r)	Sig.(p)
Práctica Pedagógica	-. 574	.000**

**p<.01

*p<.05

En la tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa (p<.01), negativa entre el Síndrome de Burnout y la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

	Agotamiento emocional (r)	Sig.(p)	
Identidad docente	-.138	.172	
Preparación para el aprendizaje	-.302	.000	**
Enseñanza para el aprendizaje	-.366	.000	**
Evaluación Formativa	-.139	.169	
Interacciones	-.168	.095	

**p<.01

*p<.05

En la tabla 6, la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), negativa, entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

	Despersonalización (r)	Sig.(p)	
Identidad docente	-.269	.000	**

Preparación para el aprendizaje	- .406	.000	**
Enseñanza para el aprendizaje	- .240	.000	**
Evaluación Formativa	- .127	.208	
Interacciones	- .107	.292	

**p<.01

*p<.05

En la tabla 7, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), negativa, entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones Identidad docente, Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

	Realización Personal (r)	Sig.(p)	
Identidad docente	- .380	.000	**
Preparación para el aprendizaje	- .316	.000	**
Enseñanza para el aprendizaje	- .435	.000	**
Evaluación Formativa	- .349	.000	**
Interacciones	- .370	.000	**

**p<.01

*p<.05

En la tabla 8, se observa que la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), negativa, entre la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación se enmarcó en un diseño no experimental de tipo correlacional, buscando como fin principal identificar la relación entre Síndrome de Burnout y la Práctica Pedagógica en docentes de educación inicial de Instituciones Públicas del distrito de El Porvenir. Para ello se encuestó a 100 docentes (mujeres). Después de haber realizado el análisis estadístico, en el presente capítulo se muestran los resultados de la investigación, en busca de cumplir con el objetivo general de la investigación.

La práctica pedagógica nuevamente a la educación presencial se está convirtiendo en todo un reto porque pone en evidencia la deficiencia de sus habilidades personales en el trabajo, al demostrar cansancio, mal humor, fatiga, etc. de las docentes. Maslach y Jackson (1986) mencionan que es un estado en consecuencia de un periodo de estrés alto al darse en la vida laboral que se

conoce como Síndrome de Burnout. Al presentarse, afecta la práctica pedagógica que sería el modelo de trabajo que responde a distintas particularidades según el contexto, necesidades e intereses y basado en el compromiso personal del docente para garantizar el aprendizaje de cada estudiante.

En relación con el estudio, se ha evidenciado que existe una concordancia significativa entre el síndrome de burnout y la práctica pedagógica que presentan las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

En relación con el objetivo específico del estudio que dice Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022. Se aprecia una predominancia de nivel medio de Síndrome de Burnout, representado por el 95.0 % de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, que presentan este nivel; seguido del 4.0 % que presenta nivel bajo; y el 1.0 % que ostenta nivel alto. Lo que quiere decir que las docentes presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout. Por lo consiguiente, el síndrome de burnout en nivel medio se manifiesta en los docentes cuando presentan una sobrecarga de trabajo debido a la naturaleza de la ocupación docente. Ello implica que no se mantenga el cuidado al compromiso de realizar una buena práctica pedagógica.

Resultados similares coinciden con Vanoni (2017) quien, al evaluar de 52 docentes presentan un nivel de Burnout medio, expresado en un 65,8 %, mientras que el nivel bajo y alto se encuentran entre el 14.3 % - 17.9 %. Siendo así, es evidente que el nivel medio de síndrome de burnout guarda relación con la deficiencia con la que realizan los docentes su práctica pedagógica. Esto es perjudicial para los infantes, afectados directos, pero también para la salud mental de los docentes. Con respecto a esto, Rivera (2019) menciona que este estado presenta atributos de actitudes negativas, entre las cuales están motivación escasa, malhumor, dejadez, irritabilidad, lo que afecta el desarrollo de sus actividades de su entorno laboral.

En cuanto a las dimensiones del síndrome de burnout se observa en la población de estudio una predominancia de nivel medio en la dimensión de agotamiento emocional con un 74.0% así como un nivel bajo en la dimensión de

despersonalización con un 94% y realización personal con un 95%. Resultados que coinciden con la investigación de Pizan (2020). El agotamiento emocional es de 84.4 % porcentaje medio y el 15.4 % porcentaje alto. El cinismo presenta un 69.2 %, porcentaje medio y el 30.8 % un porcentaje alto. En eficacia presenta un 13.5 %, porcentaje bajo y el 86,5 % un porcentaje medio. Por tanto, es evidente que los docentes en ambas investigaciones llegan a mostrar un nivel medio en sus tres dimensiones.

En relación con el objetivo específico del estudio que dice Identificar el nivel de práctica pedagógica en las docentes de las instituciones educativas estatales de nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022. Se aprecia una predominancia de Muy bueno de Práctica Pedagógica, representado por el 89.0 % de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, que presentan este nivel; seguido del 11.0 % que presenta nivel bueno; y el 0.0 % que evidencia nivel Regular y Deficiente, respectivamente. Lo que quiere decir que las docentes presentan un nivel Muy bueno en Práctica Pedagógica a causa de poder evidenciar en las docentes un buen desempeño en el desarrollo de su evaluación formativa, en la preparación de su enseñanza y las interacciones que tienen para con sus alumnos, mostrándose satisfechas con su profesión docente.

Resultados similares coinciden con Pérez (2020), quien evaluó a 57 docentes de educación inicial de instituciones educativas. Este estudio demostró que las docentes en su práctica pedagógica tienen un porcentaje de 72.60 % lo cual representa un nivel alto. Esta aproximación evidencia que probablemente las docentes estén en capacitaciones formativas que les permite estar actualizadas en la práctica pedagógica. Ávalos (2018) define la práctica pedagógica como el conjunto de todas las actividades teóricas o prácticas que realiza el docente para su formación docente, en la cual involucren acciones que le permitan seguir capacitándose en los conceptos teóricos o prácticos y así dar respuesta a una mejor aplicación de la práctica pedagógica.

A la vez se observa en la población de estudio una predominancia de nivel muy bueno en las dimensiones de la Práctica Pedagógica, con porcentajes de docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, con porcentajes que oscilan entre 67.0 % y 84.0 %. Resultados similares fueron encontrados por Pérez (2020) quien evaluó a 57 docentes de las instituciones

públicas del Distrito de Comas. Se pudo establecer que respecto al burnout predomina el nivel alto con el 40.4 %, seguido por el nivel medio con 28.1 % y el nivel bajo con el 31.60 %. seguido de los niveles de la práctica pedagógica con sus respectivas dimensiones, el 36.8 % se ubicó en el nivel deficiente, el 72.6 % en el nivel alto y el 10.5 % en el nivel regular Por otro lado, coinciden Salvador (2019) quien evaluó a 100 docentes de instituciones educativas del distrito del Porvenir se evidencia, que, del total de docentes evaluados, se puede establecer que el nivel predominante en las cinco dimensiones, el nivel excelente, con porcentajes que fluctúan entre el 47.0 % y el 59.0 %. Siendo así, es evidente que en ambas investigaciones ninguno de los docentes percibe la práctica pedagógica como de nivel deficiente.

Respecto a la primera hipótesis específica, se logró observar que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa, entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022. De lo cual se deduce que de las cinco dimensiones de práctica pedagógica existe una fuerte predominancia en la dimensión de Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje, debido a que cuando es mayor el agotamiento emocional en las docentes de inicial, a causa de situaciones estresantes y probablemente por la falta de sus recursos emocionales propios, menor será su predisposición en la preparación para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje. De esta manera no se garantizará el aprendizaje adecuado en los estudiantes ni habrá un ambiente emocionalmente seguro. Aun así, es necesario considerar que esta relación puede presentar variaciones, al verse afectada por las variables intervinientes, es decir, características que pueden presentar de manera particular los sujetos de estudio. Esto es apoyado por Dovala (2017). Él considera que el aprendizaje docente requiere de un ambiente social organizado, donde la labor se realiza sobre la base de las interacciones sociales que involucra a todos sus agentes. De tal modo, la condición de trabajo influye en el desarrollo académico-profesional docente para realizarlo o inhibirlo. Al respecto, el MINEDU (2019)

refiere que el docente debe garantizar un espacio emocionalmente seguro dentro del aula para que el estudiante pueda lograr un aprendizaje.

Asimismo, se puede establecer que, en la segunda hipótesis, se logró observar que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa, entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones Identidad docente, Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022. Al corroborar la existencia de una fuerte correlación negativa entre la despersonalización, que corresponde a la variable de síndrome de burnout, y solo en las tres primeras dimensiones de práctica pedagógica. Se menciona que cuando es mayor la despersonalización en las docentes de inicial que por característica presentan acciones negativa y culpabilidad en su práctica pedagógica menor será su Identidad docente, Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica. Resultados similares, fueron encontrados por Gutiérrez y Pando (2018) quien evaluó a 90 maestros de lo cual se pudo establecer que obtuvieron niveles elevados de despersonalización con el 48.2% mostrando maestros agotados y con pocas ganas para el logro de las tres primeras dimensiones de práctica pedagógica arrojando un 20.3%. Aun así, es necesario considerar que esta relación puede presentar variaciones, al verse afectada por las variables intervinientes, es decir características que pueden presentar de manera particular los sujetos de estudio. Es corroborado por Maslach y Jackson (1986), quienes concluyen que la despersonalización es manifestar actitudes erróneas. Poniendo en evidencia a los profesionales que este proceso de enseñar sienta culpabilidad de lo que realizan en su jornada laboral.

En cuanto a la tercera hipótesis, se logró observar que la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa, entre la dimensión Baja Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022. A partir de esos datos, se puede inferir que a más "Baja Realización Personal" de los docentes y que los conlleva a una baja autoestima, poco ánimo de trabajo y como consecuencia se ven reflejado en el bajo nivel que arroja en las dimensiones de práctica

pedagógica. Resultados similares fueron encontrados por Gutiérrez y Pando (2018) quienes evaluaron a 90 maestros. Se pudo establecer que obtuvieron niveles elevados de Baja Realización Personal mostrando tener una baja autoestima, poco ánimo de trabajo para el logro de las dimensiones de práctica pedagógica. Aún así es necesario considerar que esta relación puede presentar variaciones, al verse afectada por las variables intervinientes, es decir, características que pueden presentar de manera particular los sujetos de estudio. Además, es corroborado por Maslach y Jackson (1986), quienes consideran que la consecuencia que se puede notar claramente en las personas es la baja realización personal, la cual se podrá evidenciar claramente por la falta de participación con su entorno social, falta de logro y metas, pérdida de entusiasmo entre otros, deja claro que afecta a su entorno social, organizacional y la calidad de vida del docente.

Finalmente, los resultados de la prueba de correlación de Spearman permiten determinar que existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa entre el Síndrome de Burnout y la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022. De lo cual se deduce que mientras mayor sea el síndrome de burnout, menor será su práctica pedagógica. Resultados similares coinciden con Durán (2019) quien evaluó doscientos cincuenta profesores, de lo cual se pudo establecer que a mayor preparación de la enseñanza por parte de los docentes será mayor su agotamiento emocional. Por su parte, Perrenoud (2018) menciona que el quehacer pedagógico suele ser el punto de atención de muchos investigadores. Las dimensiones de la práctica pedagógica guardan relación entre sí y la realización baja o alta de alguna de ellas pueden desencadenar en una mala práctica, lo cual repercute en los estudiantes. Por otro lado, Pérez (2017) considera que la formación del docente está íntimamente vinculada con la teoría y práctica, es decir, en reescribir y poder reestructurar a diario el rol que desempeña y sus interrelaciones, enseñanza, preparación y por último evaluación formativa.

CONCLUSIONES

- Los docentes que presentan problemas en su estado emocional producido por distintos factores con lleva a un mal desempeño en la preparación de sus actividades como en su centro laboral y lo perjudicial que resultará para los estudiantes.
- En los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, predomina el nivel medio de Síndrome de Burnout, representado por el 95.0%. Asimismo, predomina el nivel bajo en las dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización, con porcentajes que oscilan entre 74.0% y 95.0%.
- En los docentes evaluados, predomina el nivel muy bueno de Práctica Pedagógica y sus dimensiones (Identidad docente, Preparación para el

aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, Evaluación Formativa, Interacciones) con porcentajes que oscilan entre 67.0 % y 84.0 %.

- Existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa entre el Síndrome de Burnout y la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.
- Existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa, entre la dimensión Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.
- Existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa, entre la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones Identidad docente, Preparación para el aprendizaje y Enseñanza para el aprendizaje de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.
- Existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa, entre la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

RECOMENDACIONES

A las directoras de las instituciones educativas del nivel inicial

- Brindar acompañamiento pedagógico respectivo a las docentes con el propósito de mantener el nivel alto que presentan las docentes en su práctica pedagógica.
- A los directores de las instituciones educativas, la salud mental requiere de crear espacios de recreación con el objetivo de reducir el estrés y garantizar que no se desarrolle el burnout. Para ello, se debe identificar a los que presentan riesgo de sufrirlo e incluirlos en estas actividades con seguimiento respectivo.

A los investigadores

- Elaborar proyectos de investigación sobre investigaciones aplicativas sobre el síndrome de Burnout con propuestas de programar talleres de recreación para mejorar el trabajo docente porque se encuentran en el nivel medio.
- Elaborar proyectos de investigación sobre investigaciones aplicativas sobre la práctica pedagógica con propuestas de brindar acompañamiento pedagógico para seguir manteniendo un buen nivel.

A las docentes

- Para los docentes que tienen baja realización personal se reconoce la necesidad de planificar talleres que fomenten su autoconfianza. Esto con la finalidad de elevar su confianza hasta desarrollarla en ellos a su potencial.
- Para los docentes que tienen agotamiento emocional se recomienda estrategias de afrontamiento en sus áreas individuales, grupales y organizacionales. Estos son indispensables como factor protector ante un desempeño bajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, Gaycho y Gutiérrez (2019). *Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho*. Artículo científico. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación.
- Albarracín, Y. (2019). *Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno 2019*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

- Alanís Enciso, F. S. (2011). *Incapacidad pedagógica y desinterés en la práctica docente: principios y práctica del trabajo docente de los historiadores en posgrado*. Revista mexicana de investigación educativa, 16(51), 1273-1297.
- Areola, Palomares y Ávila (2019) La práctica pedagógica desde la socioinformación. RAES, 11((18)), 74-87.
- Arreaga Suarez, R. A. (2018). *Diseño, elaboración e implementación de la metodología de aula en la unidad didáctica de ciencias sociales, bloque convivencia* (Master's thesis, Universidad Nacional de Educación).
- Aris, N. (2005). *El Síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Valles Occidental*. Universidad Internacional de Catalunya. Barcelona España
- Arce, F. (2015). *Desarrollar tu creatividad y reconocerla en los demás*. Curriculum. Recuperado de: <https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2015/E052.pdf>
- Avalos (2018). *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara*. Investigación en Salud, 5(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Bach, J. (2019). *Síndrome de burnout y la negociación de conflictos en docentes de educación inicial de instituciones educativas privadas de Huamachuco, 2019*. Tesis pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Bravo. (2021). *Comunidad Profesional de Aprendizaje para mejorar la práctica pedagógica del docente de una institución Educativa Inicial en Lima 2020*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima -Perú.
- Belman, Domingo y Pérez (2018). El síndrome de burnout. Recuperado de <http://www.castalia.org.uy/docs/libros/DrograsyEtica/FreddyDaSilva.pdf>.
- Bueno Díaz, S. G., & Mendoza Meléndez, P. D. R. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del covid-19*.

- Caballero, I. G., Martínez, M. F., & de la Cruz, S. P. (2021). Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (110), 3.
- Carver y Scheier (1998), *Perspectiva del proceso de control sobre la ansiedad*. Investigación sobre la ansiedad: una revista internacional, 1, 17-22. Reimpreso en R.
- Chibas D. N. (2018). Relación docente estudiante: un análisis descriptivo desde el contexto de la convivencia escolar.
- Coaquira (2020). *Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria*, Lima. Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, 1(3), 44–56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Chernnis (1992). Consecuencias a largo plazo del agotamiento: un estudio exploratorio estudio. *Revista de comportamiento organizacional*, 13,1,1-11.
- Chumpitazi, C. (2021). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica-Trujillo, 2019. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Cruz, DM y Puentes Suárez, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente* , 20 (38), 268-281.
- De la Fuente, R. (2017). *Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana*. (Tesis de posgrado). Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Santiago de Chile, Chile.
- Delgado ((2017). *El síndrome de Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana*. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 6, 2, 26-46.

- Díaz, V. (2006). *Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico*, 12 (14) 88-103. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109906.pdf>
- Dale (1979). *Prevención del agotamiento de los trabajadores en el bienestar infantil*. *ChildWelfare*, 58(7), 443 - 450.
- Díaz y Álvarez (2021). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217–227. <https://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- Dovala, J. M. C. (2017) *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias*. Editorial Digital UNID.
- Durán, M. (2019). *Relación entre prácticas pedagógicas con la existencia de burnout en profesores de educación media de la región metropolitana*. (Tesis de posgrado). Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Enríquez Villota, M. F., & Garzón Velásquez, F. (2012). *El burnout en la práctica pedagógica del docente de San Juan de Pastor*. *Universidad y Salud*, 14(1), 50-66.
- Expósito, C. D., & Marsollier, R. G. (2020). *Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19*. Un estudio empírico en Argentina.
- Fernández (2002) *Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una muestra de docentes de Lima, Perú*. En R. León (Ed.), *Homenaje al Dr. Reynaldo Alarcón* (pp. 371-391). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Freundenberg, H. (1974). *Staff Burn- Out*. *Society For The Psychological Study of Social Issues*.
- Garay y Mesa (2017). *Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo*. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú
- Gorodokin, I. (2005). *La formación docente y su relación con la epistemología*. *Revista iberoamericana de educación*, 37(5), 1-9.

- Gómez Sierra, L. D. C. (2018). Retos y dificultades en la formación de los educadores de personas jóvenes y adultas. Reflexiones desde la práctica pedagógica investigativa.
- Gutiérrez, D. y Pando, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de posgrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.
- Harrison, W.D. (1983). *A social competence model of burnout*. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hernández Fernández y Baptista (2016). *Metodología de la investigación* (3ra. Ed). México. D.F. México
- Hernández, González y Campos (2001). Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa.
- Hidalgo, B., & Alanís, M. A. (2016). La Facultad de Humanidades en la cárcel: formación docente, investigación y extensión. + E: *Revista de Extensión Universitaria*, (6), 446-452.
- Hobfoll (1989), *Recursos personales y sociales y la ecología del estrés. resistencia*. En P. Shaver (Ed.), *Revisión de la personalidad y la psicología social*. (Vol. 6, págs. 265-290). Beverly Hills, California: salvia
- Ibáñez Rivera, E. A. (2021). *Estrés y desempeño laborales de docentes de las instituciones educativas del distrito de Moquegua*, 2019.
- Leiter, M. P. (2018). *Burnout as a developmental process: Consideration of models*. In *Professional burnout* (pp. 237-250). CRC Press.
- Lanza-Escobar, N., & Cordero-González, A. T. (2012). *Sistema de tareas docentes para el desarrollo del trabajo independiente desde la asignatura Pedagogía para la carrera de Cultura Física*. *PODIUM-Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 7(3), 121-142.

López Carballeira, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega* (Doctoral dissertation, Organización de empresas e márketing).

Mansilla Izquierdo, F. (2011). *Consecuencias del estrés de rol. Medicina y seguridad del trabajo*, 57(225), 361-370.

Martínez, R. M. P., & Rondón, G. M. (2018). *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire. Buenos Aires*.

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (en inglés). Consulting Psychologist Press

Maslach, C., & Goldberg, J. *Prevention of burnout: New perspectives. Applied and Preventive Psychology*, 1998.

Medina, P. (2021). *Apoyo Social y Síndrome de Burnout en docentes de dos centros educativos de Lima*. (Tesis de posgrado). Universidad de San Martín de Porres. Lima.

Ministerio de Educación (2019). *Interacciones que promueven aprendizajes. Educación Inicial. Guía de atención para la orientación educativa de los niños de 0 a 5 años*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6886/Interacciones%20que%20promueven%20aprendizajes%20gu%C3%ADa%20de%20orientaciones%20para%20la%20atenci%C3%B3n%20educativa%20de%20los%20ni%C3%B1os%20y%20ni%C3%B1as%20de%200%20a%205%20a%C3%B1os%20educaci%C3%B3n%20inicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morillo, A., & Elizabeth, A. (2017). *Influencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa Diez de Agosto* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).

Moriano y Herruzo (2017). *La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151–178. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63238.pdf>

Morales, Y. A. (2018). *Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje*. *Revista vinculando*.

Muñoz, C. F. M., & Otálvaro, C. M. C. (2012). *Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 3(2), 226-242.

Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). *Una nueva mirada sobre la formación docente*. Revista Universidad y sociedad, 8(4), 14-21.

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002

Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio san José de Monterrico*. Tesis de maestría. Universidad de Piura. Piura Perú https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2497/MAE_EDUC_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ormeño, O. (2018). *Síndrome del burnout en docentes de la institución educativa inicial modelo EsSalud, Jesús María – Lima. 2017*. (Tesis pregrado). Universidad Privada Telesup. Trujillo, Perú.

Palomino Sánchez, R. A. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima institucional en las instituciones educativas públicas-UGEL 01–Lurín–Lima–2018*.

Palma, R. (2018). *El síndrome de burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*. (Tesis de posgrado). Lima 2018. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

Pérez, M. (2020). *Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020*. (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

Perrenoud, P. (2001). *La formación de los docentes en el siglo XXI*. Revista de Tecnología educativa, 14(3), 503-523.

Pineda-Rodríguez, Y. L., & Loaiza-Zuluaga, Y. E. (2018). *Estado del arte de las prácticas pedagógicas de los maestros de las Escuelas Normales Superiores y las facultades de educación*. Praxis, 14(2), 265-285.

- Pines, A. y Aronson, E. (1988): *Agotamiento de carrera: causas y curas*. Nueva York: La Prensa Libre.
- Organización Mundial de la Salud. "CIE-11 - CIE-11 *para estadísticas de mortalidad y morbilidad*", 25 de mayo de 2019.
- Pizán Samana, J. H. (2020). *Síndrome de burnout y la negociación de conflictos en docentes de educación inicial de instituciones educativas privadas de Huamachuco, 2019*.
- Prieto, Z. Cuenca (2006). *Prácticas Pedagógicas*. Revista Pedagogía y Saberes.
- Ravela, P., Picaroni, B., & Loureiro, G. (2017). *¿Cómo mejorar la evaluación en el aula? Colección de aprendizajes clave para la Educación Integral*. México: Grupo Magro Editores.
- Redó, NA (20019). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Revista Electrónica de Investigación en Psicología de la Educación*, 7 (18), 829-848.
- Rivera (2019)
- Ripoll, M. (2021). *Prácticas pedagógicas en la formación docente: desde el eje didáctico*, 23 (2) 286-304
<https://www.redalyc.org/journal/993/99366775006/99366775006.pdf>
- Rojas, L. y Castillo, M. (2016). La práctica pedagógica y su incidencia en el contexto educativo. Recuperado de:
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1986/1/PPS-613.pdf>
- Quiroz y Tobón (2018) *Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en profesorado de Educación Básica de una zona andina-Perú*. Salvador (2020)
- Soto Carrillo, R. G., & Valdivia Escobedo, N. R. (2012). Niveles del Síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial sector Callao.
- Thoompson, Page y Cooper (1993). *Burnout profesional: reciente avances en la teoría y la investigación*. Washington, DC: Taylor y Francisco Editores.

Tonon, G. (2004). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del burnout*. Espacio editorial.

Torres Cordova, L. E. (2019). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals-Trujillo, 2016*.

Vanoni (2017). *Niveles del Síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial sector Callao*. Lima-Perú: Escuela de Postgrado. Universidad San Ignacio de Loyola.

Vara, N. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner – Cusco 2018*. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

Vera (2018). *Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores*. Perspectiva educacional. Formación de profesores, 58(1), 115-138.

Vilariño, O. (2015). *Desgaste Emocional y estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de urgencias, 2015*. (Tesis de postgrado). Universidad de Oviedo. España. Recuperado de: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/31157/vilari%C3%B1o.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Vygotsky, L. S. (2001). *Psicología pedagógica: un curso breve* (pp. 113-26). Aique
Recuperado de :
<http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/attach/74436116/140462358-PSICLOGIA-PEDAGOGICA-PRIMERA-PARTE.pdf>

W. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, & A. Bakker, *The measurement of Engagement and Burnout; A two sample confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 2002.

Zambrano (2017) *El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona*

Tarqui, periodo lectivo 2016-2017. (Tesis de grado). Ecuador: Universidad Casa Grande

Zevallos Delgado, B. R. (2018). *Prevalencia y factores determinantes del Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna Octubre-Noviembre de 2009.*

Zuluaga, Y. E. L., & Duque, P. A. (2017). *Contexto de las prácticas pedagógicas de los maestros y los docentes. Plumilla educativa, 19(1), 60-78.*

TABLA 9

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de síndrome de Burnout
2. Autora(s): Vizcardo Vallejos, Wendy Gianina

3. Objetivo: El instrumento tiene como objetivo, evaluar el síndrome de burnout que afecta a los docentes.
4. Usuarios: docentes de instituciones educativas de nivel inicial del distrito del Porvenir.
5. Tiempo de aplicación / administración: De 30 a 40 minutos apropiadamente
6. Procedimiento de aplicación:
 - El instrumento será aplicado de forma colectiva, previa coordinación con la directora de la I.E para el ingreso de las investigadoras a las aulas
 - Las investigadoras se dirigirán a los docentes indicándoles el motivo de la evaluación, haciendo hincapié que su participación es voluntaria.
Las investigadoras compartirán con los docentes los instrumentos de evaluación.
 - Darán lectura a las instrucciones del cuestionario, con el propósito de que sea adecuadamente completado por los evaluados
 - La aplicación del cuestionario tendrá una duración de 30 a 40 minutos. Al finalizar el tiempo establecido, las docentes deberán entregar los cuestionarios, cuyo registro será corroborado por las investigadoras.
7. Organización de ítems:

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Agotamiento Emocional	Agotamiento o Estrés Frustración	1,2,3,6,8,13,14,16,20
Despersonalización	Insensibilidad	5,10,11,15,22

	Sentimiento de culpa	
Baja realización personal	Afrontamiento de problemas Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21

8. Escala:

8.1 . Escala General

ESCALA	RANGOS
ALTO	74 - 100
MEDIO	47 - 73
BAJO	20 - 46

8.2 . Escala Específica

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 -18	19 - 26	27- 54
Despersonalización	0 – 5	6 - 9	10 - 30
Baja Realización Personal	0 - 33	34 - 39	40 -56

9. Validez:

Para la versión original, se realizaron estudios españoles, originales y factoriales, lo que construye una estructura

tridimensional como base de los elementos que conforman el instrumento. De esta forma, los estudios de validez convergente, con el uso de la relación de las puntuaciones del MBO ofrecen la validación factorial, es decir que estas puntuaciones guardan relación con: - Las medidas relacionadas con este estrés en cuanto a la hipótesis, las mismas que se pertenecen a otras variables. - Ciertas características laborales que provocan generalmente estrés. acerca del comportamiento. Seisdedos (1997).

En el Perú, Fernández (2002) estandarizó las pruebas del MBI o del Síndrome de Burnout, adaptado Seisdedos en España en 1997, para lo cual utilizó el Educators Survey (ES) o MBI forma Ed, la misma que fue desarrollada en 1986 por Maslach y Jackson, aplicándola Seisdedos en 264 docentes del nivel Primaria de colegios particulares y estatales de Lima. Se llegó a validar con 9 jueces, aplicándoseles el coeficiente V de Aiken para su cuantificación.

Asimismo, sus resultados alcanzaron significación estadística, lo cual hace viable el trabajo con dicho instrumento, observando una validez de contenido desde 0.8 a 1 Fernández (2002).

Confiabilidad:

Se puede resumir estudios originales en donde se efectuaron estudios de confiabilidad siguiendo el método de consistencia interna con el uso del coeficiente del Alfa de Cronbach, aplicándose a una muestra de 1,316 individuos, obteniendo 0,71 para RP (Realización personal), 0,79 para DP (Despersonalización) y 0,90 para Cansancio emocional. Así mismo se puede considerar dos originales también emplearon el método retest con una muestra de 248 profesores, presentando un intervalo de periodo de un año entre el momento del test y el retest, obteniéndose además el 0,57 con

respecto a su RP (Realización Personal), 0,54 para su DP (Despersonalización) y un 0,60 para el CE (Cansancio Emocional), así como un nivel de confianza del 1% aunque son de tipo moderado.

TABLA 10

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DE SÍNDROME DE BURNOUT
CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Indicaciones:

Estimada(o) docente: El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) consta de 22 ítems de declaración diseñados para medir el nivel de agotamiento informado por los maestros de nivel inicial en las escuelas públicas del distrito de El Porvenir. Gracias de antemano por su sincera cooperación. Esta encuesta es anónima y su respuesta es confidencial y está destinada únicamente a fines de investigación.

INSTRUCCIONES: A continuación, se muestra un conjunto de declaraciones sobre las diversas ideas, pensamientos y situaciones asociadas con su trabajo; debe indicar con qué frecuencia surgen. Debe responder marcando una (X) en la casilla que considere apropiada. Puede comprobar las siguientes opciones:

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes o menos	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Una pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

ITEM	ENUNCIADO	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado /a por mi							

	trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento "quemado" por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							

15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.								
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.								
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.								
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.								

Validación por criterio de expertos del instrumento: Cuestionario de Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

Ítems	Expertos	N° de acuerdos	IA	V Aiken	Interpretación
1	3	3	100.0%	1.00	Válido
2	3	3	100.0%	1.00	Válido
3	3	3	100.0%	1.00	Válido

4	3	3	100.0%	1.00	Válido
5	3	3	100.0%	1.00	Válido
6	3	3	100.0%	1.00	Válido
7	3	3	100.0%	1.00	Válido
8	3	3	100.0%	1.00	Válido
9	3	3	100.0%	1.00	Válido
10	3	3	100.0%	1.00	Válido
11	3	3	100.0%	1.00	Válido
12	3	3	100.0%	1.00	Válido
13	3	3	100.0%	1.00	Válido
14	3	3	100.0%	1.00	Válido
15	3	3	100.0%	1.00	Válido
16	3	3	100.0%	1.00	Válido
17	3	3	100.0%	1.00	Válido
18	3	3	100.0%	1.00	Válido
19	3	3	100.0%	1.00	Válido
20	3	3	100.0%	1.00	Válido
21	3	3	100.0%	1.00	Válido
22	3	3	100.0%	1.00	Válido

En la tabla anterior, se puede observar que las puntuaciones obtenidas a partir del juicio de expertos de Cuestionario de Síndrome de Burnout, arrojan un coeficiente V de Aiken de 1.00, el cual, evidencia una validez óptima, al superar el valor mínimo requerido de 0.8 para obtener esta condición.

Validación por criterio de expertos del instrumento: Cuestionario de Síndrome de Burnout

en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

Ítems	Expertos	N° de acuerdos	IA	V Aiken	Interpretación
1	3	3	100.0%	1.00	Válido
2	3	3	100.0%	1.00	Válido
3	3	3	100.0%	1.00	Válido
4	3	3	100.0%	1.00	Válido
5	3	3	100.0%	1.00	Válido
6	3	3	100.0%	1.00	Válido
7	3	3	100.0%	1.00	Válido
8	3	3	100.0%	1.00	Válido
9	3	3	100.0%	1.00	Válido
10	3	3	100.0%	1.00	Válido
11	3	3	100.0%	1.00	Válido
12	3	3	100.0%	1.00	Válido
13	3	3	100.0%	1.00	Válido
14	3	3	100.0%	1.00	Válido
15	3	3	100.0%	1.00	Válido
16	3	3	100.0%	1.00	Válido
17	3	3	100.0%	1.00	Válido
18	3	3	100.0%	1.00	Válido
19	3	3	100.0%	1.00	Válido
20	3	3	100.0%	1.00	Válido
21	3	3	100.0%	1.00	Válido
22	3	3	100.0%	1.00	Válido

En la tabla anterior, se puede observar que las puntuaciones obtenidas a partir del juicio de expertos de Cuestionario de Síndrome de Burnout, arrojan un coeficiente V de Aiken de 1.00, el cual, evidencia una validez óptima, al superar el valor mínimo requerido de 0.8 para obtener esta condición.

TABLA 11

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de Práctica Pedagógica

2. Autora(s): Bravo Sanchez Cecilia Maribel

3. Adaptación: Paredes Zavaleta Rosita
Sánchez Méndez Ruby

4. Objetivo: El instrumento tiene como objetivo medir la práctica pedagógica a los docentes.

5. Usuarios: docentes de instituciones educativas de nivel inicial del distrito del Porvenir.

6. Tiempo de aplicación / administración: De 30 a 40 minutos apropiadamente

7. Procedimiento de aplicación:

- El instrumento se aplica de forma colectiva, previa coordinación con la directora de la I.E para el ingreso de las investigadoras a las aulas
- Las investigadoras se dirigen a los docentes indicándoles el motivo de la evaluación, haciendo hincapié que su participación es voluntaria.
Las investigadoras compartirán con los docentes los instrumentos de evaluación.
- Darán lectura a las instrucciones del cuestionario, con el propósito de que sea adecuadamente completado por los evaluados
- La aplicación del cuestionario tendrá una duración de 30 a 40 minutos. Al finalizar el tiempo establecido, las docentes deberán entregar los cuestionarios, cuyo registro será corroborado por las investigadoras.

8. Organización de ítems

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Identidad docente	Realización Profesional docente	1,2,3,4
Preparación para el aprendizaje	Aplica los procesos didácticos y reconoce procesos evolutivos de los estudiantes	5,6,7,8

Enseñanza para el aprendizaje.	Reconoce los procesos mentales de orden superior y propicia la convivencia armónica en los estudiantes	9,10,11,12
Evaluación Formativa	Maneja información y reconoce el proceso- características de la evaluación formativa	13,14,15,16,17,18
Interacciones	Aplica interacciones de calidad y promueve el bienestar socioemocional en los estudiantes.	19,20

9 Escala:

9.1 . Escala General

ESCALA	RANGOS
DEFICIENTE	0-25
BAJA	26 - 50
REGULAR	51- 70
BUENA	71 - 85
MUY BUENA	86 - 100

9.2 Escala Específica

	DEFICIENTE	BAJO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
Identidad docente	4 – 7	8 – 10	11 – 14	15-17	18 – 20

Preparación para el aprendizaje	4 – 7	8 – 10	11 – 14	15-17	18 – 20
Enseñanza para el aprendizaje.	4 – 7	8 – 10	11 – 14	15-17	18 – 20
Evaluación Formativa	6 - 11	12 - 16	17 - 20	21 - 25	26 -30
Interacciones	2 - 4	5	6 - 7	8	9 -10

10. Validez:

Bravo (2021) realizó la validación del Cuestionario de Práctica Pedagógica por juicio de expertos. Con ese fin, 3 docentes de educación inicial evaluaron el instrumento: estructuración, análisis de redacción, coherencia con respecto a los indicadores. Luego, estas valoraciones fueron expresadas en datos cuantitativos con la prueba estadística V de Aiken, cuyos resultados fueron significativos ($p < .01$), lo que evidencia así que el instrumento es válido.

Se estimó la validez del instrumento mediante juicio de expertos. Para ello, 3 docentes especialistas en Síndrome de Burnout, evaluaron la estructura del instrumento, a partir del análisis de la redacción de sus ítems y su coherencia a nivel de indicadores y dimensiones, evidenciando así, que la Encuesta de Síndrome de Burnout es válida.

11. Confiabilidad:

Confiabilidad de la Lista de Cotejo de Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022

	α	Sig.(p)	N° Ítems
Práctica Pedagógica	.962	.000**	20
Identidad docente	.934	.000**	4

Preparación para el aprendizaje	.857	.000**	4
Enseñanza para el aprendizaje	.906	.000**	4
Evaluación Formativa	.884	.000**	6
Interacciones	.918	.000**	2

+ α : *Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Sig.(p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

*** $p < .01$: Muy significativa*

En tabla E, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que la Lista de Cotejo de Práctica Pedagógica y sus subescalas, registran una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que este instrumento, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

TABLA 12
 INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE PRACTICA PEDAGÓGICA
 CUESTIONARIO DE PRACTICA PEDAGÓGICA

Indicaciones

Estimado docente:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir la práctica pedagógica del docente del nivel inicial. Su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

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

NRO	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Me encuentro satisfecha con la profesión que he elegido.					
2	Me considero un docente proactivo que asume retos.					
3	Me siento valorado por los padres de familia de tu IE.					
4	Las experiencias personales y profesionales han influenciado en la imagen profesional que proyectas.					
5	He analizado el Programa Curricular del nivel inicial para comprender los estándares de aprendizaje, así como las competencias y capacidades a desarrollar en el estudiante.					
6	Al momento de planificar el juego libre en los sectores, hago uso de la guía de orientaciones emitida por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN.					
7	Al momento de planificar, considero las características de los niños.					

8	He identificado las necesidades de aprendizaje de los estudiantes a mi cargo.					
9	Con qué frecuencia planteo preguntas y repreguntas a mis estudiantes a fin de propiciar la reflexión en ellos.					
10	Planteo problemas reales o contextualizados vinculados al interés de mis estudiantes.					
11	Con qué frecuencia estímulo a mis estudiantes con frases como “te felicito por portarte bien”					
12	Con qué frecuencia hago notar que el incumplimiento de los acuerdos afecta la convivencia armónica dentro y fuera del aula					
13	La evaluación formativa permite replantear las actividades de aprendizaje y estrategias metodológicas.					
14	Analizas la información recabada en las fichas de observación para identificar las necesidades de aprendizaje de tus estudiantes					
15	Con qué frecuencia analizas los estándares de aprendizaje					
16	Presentas dificultad para elaborar las evidencias de aprendizaje.					
17	Brindas retroalimentación oportuna a tus estudiantes.					
18	La retroalimentación permite identificar las necesidades de aprendizaje					
19	Promueves el trabajo en equipo entre tus estudiantes.					
20	Reorganizas los espacios y materiales de acuerdo a las necesidades e intereses de tus estudiantes.					

TABLA 13

FICHAS DE VALIDEZ POR CRITERIOS DE EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Desgaste emocional y práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

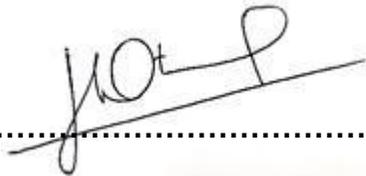
OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el desgaste emocional y la práctica pedagógica en las docentes de instituciones estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.

HIPÓTESIS:

Existe una concordancia entre el desgaste emocional y la práctica pedagógica que presentan las docentes de instituciones educativas estatales del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

JUEZ EXPERTO: José Luis Otiniano Otiniano

FIRMA:



GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Maestro en Educación con mención en Didáctica de la Educación Superior

TIPO DE INSTRUMENTO: Cuestionario

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los	Tiene coherencia con las	Tiene coherencia con	OBSERVACIONES
----------	-------------	-------------	-------	---------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------	---------------

				indicadores		dimensiones		la variable			
				Si	No	Si	No	Si	No		
Síndrome de Burnout	Cansancio Emocional	Agotamiento	Me siento emocionalmente agotado /a por mi trabajo.	X		X		X		X	
			Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		X	
			Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		X	
		Estrés	Tengo facilidad para comprender como se sienten	X		X		X		X	

			mis alumnos/as.								
			Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		X	
			Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		X	
		Frustración	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		X	
			Siento que mi trabajo me está	X		X		X		X	

			desgastando. Me siento “quemado” por mi trabajo.									
			Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X		X		
Despersonalización	Insensibilizado		Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		X		
			Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		X		
			Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		

		Sentimientos de Culpa	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		X		
			Creo que trabajo demasiado	X		X		X		X		
			No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	X		X		X		X		
		Afrontamiento De Problemas	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	X		X		X		X		
			Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	X		X		X		X		

	Baja realización Personal	Satisfacción Personal	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		X		
			Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		X		
			Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		X		
			En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		X		
			Creo que los alumnos/as me culpan de algunos	X		X		X		X		

			de sus problemas									
--	--	--	------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Redacción Clara y Precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Práctica Pedagógica	Identidad Docente	Realización profesional docente	Me encuentro satisfecha con la profesión que he elegido.	X		X		X		X		
			Me considero un docente proactivo que asume retos.	X		X		X		X		
			Me siento valorado por los padres de familia de tu IE.	X		X		X		X		
			Las	X		X		X		X		

		experiencias personales y profesionales han influenciado en su imagen profesional que proyectas.										
	Preparación para el aprendizaje	Aplica los procesos didácticos y reconoce procesos evolutivos de los estudiantes.	He analizado el Programa Curricular del nivel inicial para comprender los estándares de aprendizaje, así como las competencias y capacidades a desarrollar en el estudiante.	X		X		X		X		

			Al momento de planificar el juego libre en los sectores, hago uso de la guía de orientaciones emitida por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN.	X		X		X		X		
			Al momento de planificar considero las características de los niños.	X		X		X		X		
			He identificado las necesidades de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		X		

			a mi cargo.									
Enseñanza para el aprendizaje		Reconoce los procesos mentales de orden superior y propicia la convivencia armónica en los estudiantes	Con que frecuencia planteo preguntas y repreguntas a mis estudiantes a fin de propiciar la reflexión en ellos.	X		X		X		X		
			Planteo problemas reales o contextualizados vinculados al interés de mis estudiantes.	X		X		X		X		
			Con que frecuencia estímulo a mis	X		X		X		X		

		estudiantes con frases como “te felicito por portarte bien”									
		Con que frecuencia hago notar que el incumplimiento de los acuerdos afecta la convivencia armónica dentro y fuera del aula	X		X		X		X		
Evaluación Formativa	Maneja información y reconoce el proceso-característica	La evaluación formativa permite replantear las actividades de	X		X		X		X		

		s de la evaluación formativa	aprendizaje y estrategias metodológicas.									
			Analizas la información recabada en las fichas de observación para identificar las necesidades de aprendizaje de tus estudiantes	X		X		X		X		
			Con que frecuencia analizas los estándares de aprendizaje	X		X		X		X		
			Presentas dificultad para elaborar las	x		x		x		x		

		evidencias de aprendizaje.										
		Brindas retroalimentación oportuna a tus estudiantes.	X		X		X		X			
		La retroalimentación permite identificar las necesidades de aprendizaje.	X		X		X		X			
Interacciones	Aplica interacciones de calidad y promueve bienestar socioemocional en los estudiantes.	Promueves el trabajo en equipo entre tus estudiantes.	X		X		X		X			
		Reorganizas los espacios y materiales de acuerdo a las necesidades e	X		X		X		X			

			intereses de tus estudiantes									
--	--	--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

EL QUE SUSCRIBE: MS. JOSÉ LUIS OTINIANO OTINIANO

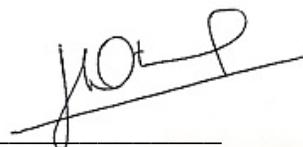
TÍTULO: Maestro en Educación

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: Didáctica de la Educación Superior

HACE CONSTAR:

Que, habiendo verificado la validación del Instrumento de Evaluación, mediante la técnica a juicio de expertos y siendo viable su aplicación, firmo la presente a solicitud verbal de la interesada para los fines que estimen conveniente.

Trujillo, 01 de julio del 2022



Ms. Otiniano Otiniano José Luis

DNI:

A046_008212

Nº DE REGISTRO DEL GRADO ACADÉMICO / TÍTULO

Nº

44928993

EL QUE SUSCRIBE: LUIS ALBERTO CABRERA VERTIZ

Ms. EN PEDAGOGÍA UNVERSITARIA

TÍTULO: DOCENTE EN FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES – DOCENTE EN EBR

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

HACE CONSTAR: La validez del instrumento presentado.

Trujillo, 05 de julio del 2022



Ms. LUIS ALBERTO CABRERA VERTIZ

DNI Nº 17822173

Nº DE REGISTRO DEL GRADO ACADÉMICO 000927 / TÍTULO EBR

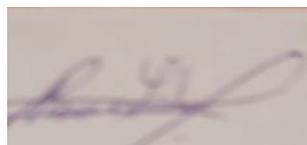
LA QUE SUSCRIBE: ROSA LINDA VALVERDE LOZANO

Ms. EDUCACIÓN

TÍTULO: DOCENTE DE EDUCACION BASICA REGULAR

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

HACE CONSTAR: Que, habiendo verificado la validación del Instrumento de Evaluación, mediante la técnica a juicio de expertos y siendo viable su aplicación, firmo la presente a solicitud verbal de la interesada para los fines que estimen conveniente.



Trujillo 10 de Julio del 2022

Ms. Rosa Linda Valverde Lozano

DNI Nº: 17883151

Nº DE REGISTRO DEL GRADO ACADÉMICO 000869-P-GRSE/ TÍTULO.EBR

**LA QUE SUSCRIBE: Dra. JULISSA
TÁVARA HUAMÁN Dra. en
EDUCACIÓN**

TÍTULO: PROFESORA DE LENGUA Y LITERATURA

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA Y DRA. EN EDUCACIÓN

HACE CONSTAR: Que, habiendo verificado la pertinencia y corrección del instrumento de evaluación, mediante la técnica de juicio de expertos y en consideración a la validez de su aplicación, firmo la presente a solicitud de la interesada para los fines que estimen conveniente.

Sara Julissa Távara Huamán

Código Orcid:0000 - 0003 - 4343- 2885



LA QUE SUSCRIBE: LINA IRIS PALACIOS SERNA TÍTULO: PSICÓLOGA CLÍNICA

GRADO ACADÉMICO – MENCIÓN: DOCTORA EN PSICOLOGÍA

HACE CONSTAR: Que, habiendo verificado la validación del Instrumento de Evaluación, mediante la técnica a juicio de expertos y siendo viable su aplicación, firmo la presente a solicitud verbal de la interesada para los fines que estimen convenientes. TABLA 14

TABLAS ESTADÍSTICAS DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO SÍNDROME DE BURNOut



**Dra. Lina Iris Palacios Serina
DOCTORA EN PSICOLOGÍA
C.Ps.P. 9662
POST DOCTOR EN INVESTIGACION**

TABLA 15

TABLAS ESTADÍSTICAS DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO PRÁCTICA
PEDAGÓGICA

Validación por criterio de expertos del instrumento: Cuestionario de Practica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.

Ítems	Expertos	N° de acuerdos	IA	V Aiken	Interpretación
1	5	5	100.0%	1.00	Válido
2	5	5	100.0%	1.00	Válido
3	5	5	100.0%	1.00	Válido
4	5	5	100.0%	1.00	Válido
5	5	5	100.0%	1.00	Válido
6	5	5	100.0%	1.00	Válido
7	5	5	100.0%	1.00	Válido
8	5	5	100.0%	1.00	Válido
9	5	5	100.0%	1.00	Válido
10	5	5	100.0%	1.00	Válido
11	5	5	100.0%	1.00	Válido
12	5	5	100.0%	1.00	Válido
13	5	5	100.0%	1.00	Válido
14	5	5	100.0%	1.00	Válido
15	5	5	100.0%	1.00	Válido
16	5	5	100.0%	1.00	Válido

17	5	5	100.0%	1.00	Válido
18	5	5	100.0%	1.00	Válido
19	5	5	100.0%	1.00	Válido
20	5	5	100.0%	1.00	Válido

En la tabla anterior, se puede observar que las puntuaciones obtenidas a partir del juicio de expertos de Cuestionario de Práctica Pedagógica arrojan un coeficiente V de Aiken de 1.00, el cual, evidencia una validez óptima, al superar el valor mínimo requerido de 0.8 para obtener esta condición.

TABLA 16
RESOLUCIÓN DE LA APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



UPAO

Facultad de Educación y Humanidades
Decanato

Trujillo, 16 de agosto de 2022

RESOLUCIÓN N°103-2022-FAEDHU-UPAO

Visto, el OFICIO N° 0170-2022-EDUC-UPAO de la Dirección del Programa de Estudio de Educación Inicial, en el que se solicita, la aprobación de proyectos de tesis desarrollado en la asignatura de Tesis I; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Oficio N° 0170-2022, la Directora del Programa de Estudio de Educación Inicial, solicita aprobación y posterior inscripción del proyecto de tesis de las estudiantes del semestre académico 2022-10, para obtener el título profesional de Licenciada en Educación Inicial;

Que, los referidos proyectos han sido elaborados dentro de la asignatura de Tesis I, del noveno ciclo del Programa de Estudio de Educación Inicial, en el semestre académico 2022-10, a cargo del docente Ms. José Luis Otiniano Otiniano, quien ha emitido el informe que obra en el expediente, conforme lo establece el Reglamento General de Grados y Títulos de nuestra Universidad,

Que, del informe del docente de la asignatura se deduce que el proyecto referido reúne las condiciones y características técnicas de un trabajo de investigación de la especialidad.

Que, habiéndose cumplido con los requisitos académicos y administrativos establecidos en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, y en el Registro de Grados y Títulos de la Facultad, se procede aprobar los proyectos de tesis y registrarlos en el Libro de Proyectos de Tesis de la Facultad de Educación y Humanidades, para lo cual se debe expedir la resolución correspondiente.

Estando a las razones expuestas y en uso de las atribuciones estatutarias conferidas a este Despacho para dirigir la gestión académica y administrativa de la Facultad;

SE RESUELVE:

Primero: APROBAR, los proyectos de tesis desarrollados en la asignatura de tesis I, semestre académico 2022-10, de las siguientes estudiantes:

ID DE ESTUDIANTES	APELLIDOS Y NOMBRES (AUTORES)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS
000203670	AGUILAR REYES, ROSA GIANELLA	Programa de expresión corporal "Me divierto creando con mi cuerpo" para desarrollar la creatividad en niños de inicial, Trujillo 2022.
000202673	CÓRDOVA VARGAS, LUISA ROSALMIRA	
000202240	AREDO HIDALGO, KARITZA ABIGAIL	Programa de juegos motrices "Me muevo y aprendo" para favorecer el desarrollo psicomotor en niños de inicial de Trujillo, 2022.
000201377	QUISPE CESIAS, GISEL TATIANA	
000198060	CAPRISTÁN FAJARDO, VIVIAN OLENKA	Programa de motricidad "Con mis movimientos aprendo" para desarrollar la autonomía en niños de educación inicial, distrito El Porvenir – 2022.
000203107	CUEVA LUJÁN, MARICARMEN YULISSA	
000094043	GUEVARA PLASENCIA, KATHERINE JUDITH	Programa de juegos lúdicos "Me divierto y aprendo" para desarrollar la psicomotricidad en niños de educación inicial de Trujillo, 2022.
000181998	VEGA SÁNCHEZ, MARÍA FERNANDA	
000175284	LÓPEZ HUAREZ, MAIDE ESTEFANI	Taller de crianza positiva para mejorar las actitudes maternas en madres de niños de educación inicial, La Esperanza – 2022.
000199576	LOZANO PÉREZ, ANDREA SOFÍA	Expresión musical y aprendizaje significativo en niños de instituciones educativas estatales del nivel inicial de Trujillo, 2022
000199024	VEGA PINILLOS, JENNIFER ALEXANDRA	

**UPAO**

Facultad de Educación y Humanidades

Decanato

000197132	MERCADO ROMÁN, RAYZA CELESTE	Programa de estrategias didácticas "Proyectos Kids" para mejorar la creatividad en niños de una institución educativa inicial de Trujillo, 2022.
000200693	RAMOS ATOCHE, HESED MARÍA BELÉN	
000205357	MUÑOZ DÁVALOS, CRISTINA LISBETH	Taller de pintura "Multicolores" para mejorar la motricidad fina en niños de una institución educativa inicial estatal de Trujillo, 2022.
000204736	PAREDES ZAVALA, ROSITA ESTHER	Síndrome de Burnout y práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022.
000204686	SÁNCHEZ MÉNDEZ, RUBY VANESSA	
000181788	RODRÍGUEZ HORNA, SILVANA ELIZABETH	Taller de cuentos motores para mejorar la expresión corporal en niños de un jardín estatal, El Porvenir - 2022
000206164	ROJAS AGUILAR, MARÍA CRISTINA	Taller de musicograma "Manitos a ritmo" para mejorar la grafomotricidad en niños de una institución educativa inicial, El Porvenir 2022.
000173364	AZNARAN QUIROZ, YESENIA ROSSMERY	Estimulación temprana y desarrollo psicomotor en niños de instituciones educativas estatales del nivel inicial de Trujillo, 2022.
000170069	TORRES VILLEGAS, TATIANA GERALDINE	

Segundo: AUTORIZAR, la inscripción en el Libro de Proyectos de Tesis de la Facultad de Educación y Humanidades, de doce proyectos de investigación asignándoles la enumeración del 28 al 39-2022, y declarándolos expeditos para el desarrollo de la investigación dentro de la asignatura de Tesis II, del Programa de Estudio de Educación Inicial, conforme lo establece el Reglamento General de Grados y Títulos de nuestra Universidad.

Tercero: DEJAR ESTABLECIDO, que el registro del proyecto de tesis tiene vigencia de un (01) año, durante el cual su autor tiene derecho exclusivo sobre el tema elegido, el cual se inicia en la fecha y culmina el 16 de agosto de 2023.

Cuarto: DESIGNAR, como Asesor de Tesis al docente de la asignatura de Tesis II, cuando las interesadas se matriculen en el décimo ciclo del Programa de Estudio de Educación Inicial.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE*Bertha Rosa Malabrigo de Vértiz*

Dra. Bertha Rosa Malabrigo de Vértiz
Decana

*Karina Lizet Salinas Carranza*

Dra. Karina Lizet Salinas Carranza
Secretaria Académica

Cc:

Programa de Estudio de
Educación
Interesado(a)s
Archivo

TABLA 17

CONSTANCIA DE LAS INSTITUCIONES QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	NOMBRES Y APELLIDOS DEL DIRECTOR (A)	FIRMA Y SELLO
1	PILOTO N° 1566	Rosa Barbo	
2	RAYITOS DE LUZ		
3	JOSÉ ABELARDO QUIÑONES N°80027	Marilú Miguel Honerío	
4	LIZARZABURU N°80819	Juan Llago Oliniano	
5	LA CARIDAD	Denyze Fernández Moreno.	
6	N°2198. 'Crecer Juntos'	Mario Victoria Carranza Valle	
7	MEDALLITA MILAGROSA 2026		
8	GERARDO KUPPENS N°1580	Susy Guzmán Zavaleta	
9	CORAZÓN DEL NIÑO JESÚS N°1579	Laura Francisca Silva Valverde	

10	1562 NUEVO HORIZONTE	Santos Requena Sipventes.	
11	2200 EMILIA Y VICTORIA BARCIA BONIFFATTI		
12	LUIS FELIPE DE LAS CASAS 119	Lourdes Pereda Quiroz.	
13	MARIANO MELGAR 80029		
14	# 2252 BRILLOS DE AMOR	Miriam de La Cruz Espinoza	
15	WARMA KUYAY #2255	BONNIE TERRY ALVARO CRUZ	
16	# 2196 MI PRIMER DESPERTAR	CORINA ROSARIO GUTIERREZ	
17	LEONCIO PRADO N°80627		
18	# 80756 BUEN PASTOR José María Arguedas.	Cesar Valverde Luján	

19	HONORIO CEVALLOS GAMES N°808026		
20	VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE N°80030	Roxana Flores Pérez Subdirectora.	
21	#2197 Mundo Mágico	Ruth Montoya Sánchez	

TABLA 18 FICHA DE CONSENTIMIENTO

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los docentes de Educación Inicial de la I.E

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica en las docentes de instituciones estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir, 2022.
- El procedimiento consiste en responder dos cuestionarios denominados Síndrome de Burnout y la Práctica pedagógica.
- El tiempo de duración de mi participación es de 40 minutos (máximo).
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de manera presencial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación Rosita Paredes Zavaleta y Ruby Sánchez Méndez, mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, dede 2022.

(Firma)

Nombres y Apellidos:.....

DNI N°:

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir a los correos electrónicos: rparedesz3@upao.edu.pe / rsanchez14@upao.edu.pe

TABLA 19
CONSTANCIA DE ASESOR



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
Programa de Estudio de Educación Inicial

CONSTANCIA

SARA JULISSA TÁVARA HUAMÁN, docente del Departamento Académico de Humanidades, identificado con ID:000093650, me comprometo a asesorar el proyecto de tesis titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DEL DISTRITO EL PORVENIR, 2022**”, correspondiente a las Br. Paredes Zavaleta, Rosita Esther y a Br. Sanchez Mendez, Ruby Vanessa hasta la sustentación de la misma.

Trujillo, 17 de julio del 2023

.....
FIRMA
(Dra. Julissa Távora Huamán)