

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON MENCIÓN EN: MATEMÁTICA Y FÍSICA



EL SERVICIO EDUCATIVO REMOTO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE MATEMÁTICA EN UNA INSTITUCIÓN DE BELLAVISTA, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON MENCIÓN
EN: MATEMÁTICA Y FÍSICA**

AUTORES

Br. Rolling Mego Diaz
Br. Roxana María Chacon Contreras

ASESOR

Dr. Sergio Juan Pastor Chimpen Ciurlizza
<https://orcid.org/0000-0001-9422-3640>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Educación y responsabilidad social

TRUJILLO - PERÚ
2023

Informe de originalidad

EL SERVICIO EDUCATIVO REMOTO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE MATEMÁTICA EN UNA INSTITUCIÓN DE BELLAVISTA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%	15%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	link.springer.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%
8	worldwidescience.org	

Autoridades universitarias

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Dr. Miranda Diaz Luis Orlando

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora Académica

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Decana de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

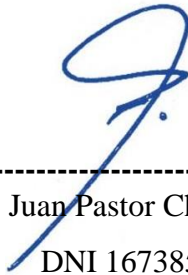
Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

Secretaria General

Conformidad del Asesor

Yo Dr. Sergio Juan Pastor Chimpen Ciurlizza, con DNI N°16738544. Como asesor del trabajo de investigación titulado “El servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una Institución de Bellavista, 2022”; desarrollada por los Br. Rolling Mego Diaz con DNI° 47257290 y Br. Roxana María Chacon Contreras con DNI° 42526619, egresado del Programa de Complementación Universitaria, considero que dicho trabajo de graduación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizó la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Sergio Juan Pastor Chimpen Ciurlizza

DNI 16738544

ASESOR

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mi familia, por apoyarme cuando más lo necesite, por su paciencia y amor brindado cada día, durante estos años tan difíciles por el tema de la pandemia.

Los autores.

Agradecimiento

A la Universidad Católica de Trujillo por darnos esa oportunidad de poder complementar la carrera profesional de educación.

A todos los maestros de la UCT; quienes dedicaron su tiempo en las enseñanzas y poder forjarnos como futuros profesionales en educación.

Al Dr. Sergio Juan Pastor Chimpen Ciurlizza; por su apoyo incondicional, por su paciencia, enseñanzas y su dedicación en la redacción del proyecto e informe tesis.

A mi familia y amigos de toda la vida que motivaron al logro de mis proyectos profesionales.

Los autores.

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Br. Rolling Mego Diaz con DNI. N° 47257290 y Br. Roxana María Chacon Contreras con DNI. N° 42526619 egresados del Programa de Estudios de Complementación Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades, para la elaboración y sustentación de la Tesis “El servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de bellavista, 2022”, la cual consta de un total de 88 Páginas.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 16 %, estándar permitido por el Reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores



Br. Rolling Mego Diaz

DNI. N° 47257290



Br. Roxana María Chacon Contreras

DNI. N° 42526619

Índice de contenido

Informe de originalidad.....	ii
Autoridades Universitarias.....	iii
Conformidad del Asesor	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
Índice de contenido.....	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. METODOLOGÍA.....	35
2.1. Enfoque, tipo.....	35
2.2. Diseño de investigación.....	35
2.3. Población, muestra y muestreo	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	37
2.5. Análisis de la información	39
2.6. Aspectos ético en investigación.....	39
III. RESULTADOS.....	40
3.1. Presentación y análisis de resultados	40
3.2. Prueba de hipótesis	44
V. CONCLUSIONES	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	59
Anexo 01: Instrumentos de medición	59
Anexo 02: Fichas técnicas	65
Anexo 03: Constancias de Validación de los Instrumentos.....	67
Anexo 04: Confiabilidad del instrumento sobre niveles de Síndrome de Burnout.....	85
Anexo 05: Confiabilidad del instrumento sobre el servicio educativo remoto brindado.....	86
Anexo 06: Operacionalización de variables	87
Anexo 08: Matriz de consistencia.....	89

Índice de tablas

Tabla 1: Población de docentes de nivel secundario.....	36
Tabla 2: Muestra de docentes de nivel secundario	37
Tabla 3: Escala de estrés en docentes	38
Tabla 4: Servicio educativo remoto de los docentes de matemática.....	40
Tabla 5: Dimensiones del servicio educativo remoto de los docentes de matemática	41
Tabla 6: Nivel de Síndrome de Burnout de los docentes de matemática.....	42
Tabla 7: Dimensiones del Síndrome de Burnout de los docentes de matemática.....	43
Tabla 8: Pruebas de normalidad de Shapiro – Wilk.....	44
Tabla 9: Relación del servicio educativo remoto y las dimensiones del S. burnout.....	45
Tabla 10: Relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de Burnout	45

Índice de figuras

Figura 1: Servicio educativo remoto de los docentes de matemática	40
Figura 2: Dimensiones del servicio educativo remoto de los docentes	41
Figura 3: Nivel de Síndrome de Burnout de los docentes.....	42
Figura 4: Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	43

Resumen

El presente estudio orienta su objetivo en determinar la relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout mostrado por los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista; respecto a la metodología de la investigación se enmarca en un diseño no experimental de nivel correlacional de tipo básica que empleó un cuestionario con validez de contenido y confiabilidad dirigido a 12 docentes, cuyos resultados indican el predominio de un nivel alto del servicio educativo remoto en un 50% por la existencia de un nivel alto de colaboración del soporte técnico y tutores en el manejo de las plataformas virtuales en un 50%, asimismo, facilita el desarrollo de competencias digitales en los docentes y alcance de aprendizajes significativos, sin embargo, se evidencia un nivel alto de estrés en los colaboradores en un 58.30% pues manifiestan un nivel alto de agotamiento en 41.70%, nivel regular en la entrega de tratos inhumanos en 50% y nivel alto de desarrollo de los objetivos encomendados en un 75%, lo cual, se corrobora con un coeficiente de R de Pearson igual a 0.976 junto a un p – valor menor al 5% que señala la afirmación de la hipótesis propuesta. En conclusión, si existe relación positiva significativa entre las variables por lo tanto, el desarrollo de un servicio educativo a través de los medios virtuales incrementa los niveles del síndrome de burnout en los docentes por la mayor exigencia y demanda del fortalecimiento de competencias digitales y pedagógicas, a fin de conseguir el aprendizaje significativo en los estudiantes involucrados en el proceso educativo virtual.

Palabras claves: Educativo, Burnout, remoto, aprendizaje, virtual

Abstract

The present study guides its objective in determining the relationship between the remote educational service and the burnout syndrome shown by mathematics teachers in an Educational Institution of Bellavista, whose methodology is framed in a non-experimental design of basic type correlational level that used a questionnaire with content validity and reliability addressed to 12 teachers, whose results indicate the predominance of a high level of remote educational service in 50% due to the existence of a high level of collaboration of technical support and tutors in the management of platforms virtual by 50%, likewise, it facilitates the development of digital skills in teachers and the scope of significant learning, however, a high level of stress is evident in the collaborators in 58.30%, since they show a high level of exhaustion in 41.70% , regular level in the delivery of inhuman treatment in 50% and high level of development of the objectives entrusted in 75%, which is corroborated by a Pearson's R coefficient equal to 0.976 together with a p - value less than 5%, which indicates the affirmation of the proposed hypothesis. In conclusion, the development of an educational service through virtual media increases the levels of burnout syndrome in teachers due to the greater demand and demand for the strengthening of digital and pedagogical skills, in order to achieve meaningful learning in the students involved. in the virtual educational process.

Keywords: Educational, Burnout, remote, learning, virtual

I. INTRODUCCIÓN

El estrés en trabajadores está cada día invadiendo nuestro entorno con más frecuencia y se está propagando en toda la sociedad, actual en toda la sociedad que nos conforma, principalmente por la escasez y requerimientos en el trabajo tienen que resistir cambios en estos últimos años. La situación que estamos pasando perturba el bienestar físico y psicológico de los trabajadores que lleva al deterioro de su salud.

Como efecto del estrés en trabajadores de forma crónica sale un estudio llamado Síndrome de Burnout, el cual se identifica mediante un creciente cansancio físico y mental, una falta de motivación por el trabajo realizado y por significativos cambios su comportamiento de cada persona que lo sufre, cambios de actitud, que puede ser afín con la admisión de "malos modales" o con un trato agrio alrededor de los demás.

A nivel Mundial, el estrés y en efecto el Síndrome de Burnout se viene experimentando dentro del trabajo de la educación, algunas veces mediante la preocupación de los profesores y terceras para establecer una atmosfera apta para la investigación, por ser la enseñanza un trabajo de asistencia frágil frente a los permanentes cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales.

La educación en la actualidad se ha visto afectada por la emergencia sanitaria que se continua viviendo a nivel mundial debido a que los estados se vieron en la obligación del cierre de las escuelas, obligando a los gobernantes y autoridades de los centros educativos a establecer estrategias que permitan a los docentes continuar brindando las clases a los estudiantes y uno de los programas implementados fueron la utilización del servicio remoto en la educación, de tal forma que los alumnos continúen con su aprendizaje (Portillo et al., 2020).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) alrededor de 200 países fueron los que decretaron el cierre de las instituciones educativas, por ende aproximadamente 1,600 millones de niños, adolescentes y jóvenes fueron los afectados lo cual represento un 91%, en consecuencia 60 millones de docentes se vieron en la obligación de cambiar su método de enseñanza haciendo participe a la tecnología para brindar una educación a distancia, de acuerdo a lo señalado se tendrá una inversión para otorgar un servicio educativo remoto de 350,000

millones de dólares al 2025, debido a la crisis sanitaria actualmente son millones de estudiantes los que reciben una educación de servicio remoto (García, 2021).

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) los países desarrollados implementaron la educación a distancia que llegó a cubrir entre un 80% a 85% de su población estudiantil, no obstante en los países sub- desarrollados solo llegó a un 50%, sin embargo no todos los docentes estaban preparados para brindar su enseñanza mediante los medios virtuales que incluso les llegó a ocasionar un estrés a los docentes puesto que no sabían cómo manejar los medios tecnológicos y porque las horas de trabajo ya no eran las mismas como cuando eran las clases presenciales (Ferrada et al, 2021).

En América Latina y el Caribe fueron 33 países los que tomaron la decisión de cerrar los centros educativos de los cuales 29 establecieron formas para poder implementar medidas de aprendizaje a distancia, siendo 26 naciones las que implementaron mediante internet, 4 por modalidad en línea y los 2 restante fuera de línea (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). Ocasionando que los docentes que no contaban con las herramientas tecnológicas o que no conocían su uso, tengan que aprender para que pudieran desarrollar sus clases.

Los docentes antes de la pandemia ya se enfrentaban a cargas de estrés y con la llegada del Covid-19 donde se vieron en la necesidad de desarrollar sus clases mediante el servicio remoto llegó a ocasionar que se sientan frustrados porque al principio no sabían cómo iniciar sus clases aparte de la preocupación que le causaba estar pasando por la crisis sanitaria, con el temor de contagiarse, repercutiendo en tener una desmotivación, menor interés para el desarrollo de su enseñanza y ausentismos, debido a que la carga del trabajo se volvió excesivo porque requeriría de más tiempo que en el que le otorgaba a las clases presenciales llegando a desarrollar un Síndrome de Burnout (Castillo et al., 2022).

Perú es uno de los países Latinoamericanos que ha tenido que también implementar estrategias para la enseñanza durante la pandemia de Covid-19 por lo que incorporo la educación remota al que llamaron Aprendo en Casa en el ámbito nacional para lo cual los docentes y estudiantes debían tener acceso a internet, radio, televisión o teléfono inteligente (Defensoría del Pueblo [DP], 2020). Para que los docentes brinden las clases se veían en la obligación de estar conectados largas horas y disponibles en todo momento

para los alumnos, cuando le deseen preguntar algo, causándoles un agotamiento que sumado a la preocupación por la crisis sanitaria ocasionarían un síndrome de burnout (Cabrejos, 2022).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI, 2020), en el nivel primario recibieron clases remotas un 94.2% de las cuales un 94.5% fueron de la zona urbana y 93.3% de la rural y en el nivel secundaria un 82.1%, siendo un 82.6% del área urbana y en el área rural un 80.9%, con el cual un 65.4% de la población de entre las edades de 6 a 17 años estuvo conectado a internet en todo el país, esto muestra una evidencia alza en las conexiones al servicio puesto que antes de la pandemia la educación era de forma presencial.

En el Perú, esto se manifiesta mediante las permanentes variaciones que andan originando en el sector educación mediante estos últimos años que, si bien han favorecido al progreso de la conducción de la enseñanza para su bien de los alumnos, han creado, una gran exigencia en el trabajo del docente, exceso laboral, carencia de logro personal, despersonalización y cansancio emocional.

Una de las regiones del país que implementaron el servicio de educación remota es Junín que como estrategia al que llamaron Aprendo en Casa para lo cual necesitaron el apoyo de las Unidades de Gestión Educativa Local, directores de las Instituciones Educativas para conocer que hogares contaban con internet, televisión, radio o algún otro medio de comunicación, donde permitirá al docente tener una interacción con las familias de los alumnos para el apoyo de los estudiantes, siendo una de las Instituciones Educativas el de Bellavista (Gobierno Regional San Martín, 2020).

La Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista es una entidad de Ejecución descentralizada que recibe órdenes de la Gerencia Regional de Educación San Martín y conecta trabajos y cargos con las Instituciones Educativas designadas en su lugar de competencia, tiene bajo su obligación Instituciones Educativas de Gestión Pública Directa y Públicas de Gestión Privada, cuenta con más de 1500 profesores pertenecientes a los distintos niveles y modalidades, en los cuales están nombrados y contratados, cumpliendo su trabajo en su Instituciones Educativas correspondiente, la cual simboliza una constante en su trabajo cotidiano, de acuerdo al lapso que reservan a su virtud de funcionario principal para el proceso educativo, brindando su trabajo a la colectividad

que lo necesita encaminado al cumplimiento del derecho a una buena enseñanza para los escolares y también la sociedad, igualdad y eficacia, motivo de sus formación profesional.

Por lo tanto, señalamos que el estrés y su relación en el espacio profesional ayudan a entender una aparición de la falta de paz, que conlleva un golpe perjudicial para la salud y por ello en el trabajo. Esto se observa siempre cuando los profesores están continuamente presentando sus solicitudes para cesar su labor, mostrando términos habituales del docente con burnout: “Me noto equivocado en este trabajo, me siento agotado, cada día los alumnos están más bajos y no veo la forma de mejorar esta situación”.

Por el cual, se desarrolló la presente investigación titulada el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022, con el fin de conocer como la educación remota puede ocasionar el síndrome de burnout específicamente en los docentes del área de matemáticas para poder ayudarlos a que esto no siga continuando y se pueda mejorar el proceso de enseñanza.

Permitiendo que los docentes se sientan en un ambiente a gusto con la motivación de desarrollar sus labores de enseñanza sin sentirse agobiados, desmotivados, tensionados ni presionados, de tal forma que los alumnos reciban una educación de calidad en el área de matemáticas, incrementando la comprensión en los estudiantes puesto que es una de los cursos principales que les servirá en todo momento.

Por todo lo antes señalado es que se formula el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y el Síndrome de Burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?, así mismo de manera específica se formularon otras interrogantes como: i) ¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?; ii) ¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022? y iii) ¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?

Las interrogantes antes formuladas conllevan al planteamiento de objetivos los cuales parten de un objetivo principal que es determinar la relación entre el servicio educativo

remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022; del mismo modo se formularon tres objetivos específicos que buscan determinar la relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022; determinar la relación entre el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022 y determinar la relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.

Respecto de la justificación teórica la investigación se justifica en lo teórico porque en el análisis de las principales teorías del servicio educativo remoto junto con aspectos teóricos del Síndrome de Burnout, se moviliza información actualizada y relevante que cubre vacíos teóricos que en la actualidad es evidente en los profesionales de la educación.

Asimismo, desde la perspectiva metodológica, el estudio empleó un enfoque y diseño que encaminó los métodos de análisis de información, procedimientos de recolección e instrumentos a emplearse en el desarrollo, los cuales fueron diseñados y adecuados en respuesta a las dimensiones de las variables y que se constituyen en un referente en la realización de investigaciones futuras.

De manera práctica, los resultados arrojados en el estudio respecto al servicio educativo remoto y su asociación con el nivel de estrés en docentes de la Institución Educativa “José Silverio Olaya Balandra”, orientará al desarrollo de programas y estrategias que contribuyan al bienestar del colaborador en aras de mejorar su desempeño laboral y alcanzar los objetivos propuestos por una educación virtual.

Además, presenta justificación social porque los beneficiados directos del estudio corresponden a los docentes de la Institución Educativa “José Silverio Olaya Balandra”, además, el análisis del servicio educativo remoto junto a la identificación de los niveles de síndrome de burnout en el personal docente permite contribuir al desarrollo de un diagnóstico y planteamiento de mejoras que inciden en el proceso de enseñanza y rendimiento académicos de los alumnos.

Por otro lado, muestra conveniencia porque se analiza una temática de interés dentro de un contexto de Covid 19, cuyo propósito se centra en detallar el servicio educativo

remoto y analizar el nivel de síndrome de burnout mostrado en los docentes de una institución educativa ubicada en Bellavista, quienes ejercen su labor mediante la plataforma virtual, a fin de establecer asociaciones entre ambas variables.

El estudio ha considerado estudio previos de diferentes contextos, de donde se recogen resultados que servirán al momento de elaborar las conclusiones, como es el caso en el ámbito internacional de González y Alarcón (2021), cuyo estudio propuso implementar el nivel de estrés de profesional que pudieren estar pasando los profesores de educación básica a partir del teletrabajo realizado por la llegada de la pandemia del Covid 19 en Ecuador y el mundo. Empleó una metodología es de tipo cualitativo, con una población de 12 profesores en la cual utilizaron como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). El procesamiento de información permitieron que concluyan que los maestros se encuentran en un nivel medio debido a la utilización de la plataforma virtual y a la inestabilidad de conectividad al momento de realizar las clases provocando que la información transmitida sea repetitiva para los alumnos generando originando insatisfacción del nivel educativo actual.

En el caso de Rodríguez et al. (2017), en su investigación “Síndrome de burnout en docentes de nivel secundario de México”. Realizó una búsqueda a profundidad con el paradigma fenomenológico o interpretativo; el enfoque fue cualitativo; las técnicas utilizadas fueron historia de vida, observación no participativa y la entrevista, asimismo utilizó como instrumentos: el diario de campo y el cuestionario de Burnout propuesto por Maslach dirigido a una muestra de 226 de docentes que ejercen labores en la zona escolar 9 situada en la región centro – sur del estado de Chihuahua. Los resultados obtenidos presentaron un estudio de la problemática del Síndrome de Burnout en cuatro principales categorías: el estrés laboral, la institución educativa, el docente y el alumno. En primer lugar, explica cómo se percibe dicho Síndrome, y en lo demás explica la percepción y vivencia problemática por el docente y sus actividades, el alumno y la implicancia de convivir con el docente que presenta este problema y, para finalizar la institución educativa, de cómo enfrentar lo que está pasando en el interior de la institución a consecuencia de que un profesor este mostrando estas características.

La tesis de Torres (2021) propuso la medición de los niveles de estrés o burnout que presentan los docentes en la región del Bío Bío, Chile, para ello utilizó la versión española

del Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS); dentro de sus hallazgos encontró que muchos docentes presentan niveles altos de agotamiento, niveles medio bajos de cinismo y niveles medio altos de eficacia profesional. Con estos datos llega a concluir que es necesario un control continuo de estos niveles para prevenir que el síndrome se expanda y se tomen oportunamente medidas en las instituciones donde se detecten casos.

El estudio de Ibarra (2017) busco conocer los niveles del síndrome de Burnout en un muestra de docentes Mexicanos; el estudio lo realizo al considerar que es fundamental que se considere la salud de quienes brindan el servicio educativo puesto que ello tiene una respuesta positiva en su desempeño. Recurrió a la entrevista para poder recoger información, a la revisión de artículos bibliográficos y a la aplicación de cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que es el más usado a nivel mundial. Este estudio está enmarcado en el paradigma positivista, por lo tanto asume un enfoque cuantitativo; siendo su diseño descriptivo ya que su único fin es recoger información. Finalmente encuentra que este Síndrome e presenta en tres dimensiones las cuales son el agotamiento, despersonalización y sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

De la misma manera, se realizaron estudios a nivel nacional como el de Grijalba y Quiñonez (2021), en su análisis de estudio planteó establecer el grado de Burnout en los maestros del centro de educación Piloto Santa Isabel de Huancayo, 2020. Asimismo, el análisis fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, transversal descriptivo simple, la cual su población es de 178 profesores y la cual usaron como instrumento el formulario del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Por ende, los resultados se clasifican en grupos Síndrome de Burnout por estratos, que fue el 44% la cual es moderado y Síndrome de Burnout por género la cual el 44% es de nivel moderado. En definitiva, seis profesores poseen el síndrome de burnout muy insignificante, mientras que treinta y cinco señalaron padecer de dicho síndrome del trabajo que son de grado tenue, tres colaboradores con un grado alto y dos maestros con el grado muy alto en el síndrome burnout.

Cisneros (2020), en su estudio tuvo como finalidad establecer el impacto del agotamiento profesional en el compromiso virtual del funcionario en tiempos de Covid 19, en la UGEL Cangallo-2020. En este estudio fue de tipo básico y nivel correlacional

un diseño cuasiexperimental, con una muestra de 23 individuos, la cual usaron como instrumento el cuestionario de síndrome de burnout. Posteriormente se obtuvo como resultados que el 74% del personal administrativo es de nivel alto y el 22% si presentan el síndrome de burnout, por lo tanto, manifiestan un grado de riesgo agudo en sufrir del Síndrome de Burnout. Concluyendo que la relación Rho Spearman es de $-.0690$, lo cual se deduce que hay una conexión significativa de 0.01 , lo cual tiene una correlación negativa moderada entre las variables de estudio, afirmándose que esta enfermedad extenuación emocional perjudica significativamente la producción virtual del trabajador en tiempos de coronavirus.

León y Mancesidor (2021), en su investigación relata los tipos del estrés en los educadores de la labor virtual, en tiempos de coronavirus de un colegio público de Independencia, Lima. Por ello este estudio es de tipo básica con enfoque cualitativo, inductivo, descriptivo y de diseño de estudio de casos, contando con la participación de 4 profesores y la cual tuvo como instrumento la observación, entrevista, la ficha de análisis documental. Posteriormente se obtuvo como resultados el exceso de trabajo profesional causado por la coyuntura de la educación virtual y todos los cambios que esto implicó debido a no estar aptos en la tecnología remota como en el manejo de las diferentes plataformas lo cual pasan horas de trabajo y disminuyendo las horas del descanso provocado por sus requerimientos laborales. En conclusión, se ha encontrado grados de estrés profesional en los educadores por las variaciones estratégicas del aprendizaje.

Vásquez (2021), en su exploración científica propuso calcular los grados del exceso de trabajo de los maestros que cumplen labores virtuales en dos colegios de nivel básico en Piura durante la pandemia del COVID-19. También, el estudio es de enfoque cuantitativo, no experimental -transversal descriptivo, por lo cual tuvo una población de 158 maestros y para ello se utilizó como instrumento el cuestionario denominado "Escala ED-6". Obteniendo como resultados que los maestros que colaboran con los aprendizajes del grado inicial son el 33.6% y 98.4% de profesores son mujeres quienes educan en los grados de inicial y primaria. Para concluir en el estudio contribuyeron profesores de las dos instituciones las cuales fueron 125, de las cuales en el grado inicial son el 33.6% y el 31.2% son profesores del grado secundario prevaleciendo el sexo femenino con el 71.2%.

Peche y Vásquez (2021), en su análisis de estudio establecer el nivel de estrés profesional en contexto virtual en profesores de educación básica regular de Chiclayo. Además, el análisis de investigación tipo cuantitativa no experimental de corte transversal con diseño descriptivo. Para ello tuvo la participación de 50 docentes y para ellos se utilizó el instrumento de estrés laboral. Asimismo, los resultados fueron que los niveles de estrés en el trabajo fueron a un 48% niveles medio y bajo, además se halló que la dimensión que obtiene porcentajes más altos es demérito profesional 12% en nivel alto y 62% en nivel medio y la dimensión con pequeña incidencia es la falta de motivación para el desempeño, 2% con un nivel alto y 84% un nivel bajo. Para concluir en los maestros existe una incidencia del nivel medio de estrés laboral; lo cual significa que, los profesores perciben que las distinciones obtenidas, sean estas de tipo económicos o sociales, no compensan el esfuerzo que ellos realizan para desarrollar sus actividades.

Robinet y Pérez (2020), en su estudio tuvo como finalidad comprender y estudiar los niveles de estrés en los maestros causado por la pandemia COVID-19. En este estudio fue de analítico-sintético, la cual se basa en diferentes artículos científicos que muestran resultados de estudios científicos de varias zonas del mundo que han sido realizadas durante el tiempo de confinamiento de la pandemia del Covid 19. Por ende, los resultados demostraron que el estrés en los profesores en Europa y Latinoamérica, obtuvieron niveles medio y alto, antes y durante la pandemia, esto es debido a que en el año 2020 los puestos laborales fueron desde casa y además la desconfianza ante el contagio del coronavirus. En conclusión, el estrés en los profesores está relacionado de manera significativa a componentes psicosociales provocados por el aislamiento, la inseguridad y la incertidumbre que presentan los docentes.

Sifuentes (2019), en su investigación “Síndrome de burnout y clima social familiar en docentes del nivel inicial del distrito de Chíncha Alta, Perú”, tuvo como objetivo determinar la relación entre lo antes mencionado, por ello, su metodología corresponde a un nivel correlacional de diseño no experimental que aplicó la Escala de Clima Social Familiar y el cuestionario Maslach Burnout Inventory a una muestra constituida por 141 profesoras dedicadas a la enseñanza a nivel inicial, en la cual determinaron que los niveles del deterioro emocional se relacionan con los niveles de interacción dentro de la familia. Concluyó lo significativo que sería mejorar los niveles óptimos del desarrollo integral de

los profesores con la implementación de programas preventivos y promocionales a cargo de los profesionales de psicología.

Según; Tito (2017), en su investigación “Dependencia entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima”, se planteó como objetivo general determinar lo antes mencionado, con un diseño descriptivo correlacional que aplicó la técnica encuesta junto al cuestionario de Burnout de Maslach con escala politómica y escala de auto evaluación docente dirigido a una muestra compuesta por 101 docentes que laboran en cuatro Instituciones Educativas Católicas procedentes de la UGEL 3 . Para lo cual los resultados que se obtuvieron después del del procesamiento y análisis de los datos fueron que: existe una relación indirecta entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente.

Garay y Meza (2017), en su investigación “Nivel de síndrome de burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo, Perú”. Su finalidad fue identificar lo antes mencionado mediante un enfoque cuantitativo de nivel correlacional de diseño no experimental que empleó el Inventario Burnout de Maslach dirigido a una muestra comprendida por 21 docentes de nivel inicial provenientes de 7 Instituciones Educativas Privadas. Los resultados que se obtuvieron fueron que el 76,2% de los profesores encuestados presentan un alto nivel del Síndrome de Burnout. Para lo cual recomienda a los directores de las instituciones educativas tanto estatales como particulares que gestionen el apoyo de un profesional especializado en psicología para evaluar continuamente la salud mental de su personal y así prevenir dicho síndrome.

Por último el estudio de Álvarez (2020), sobre Liderazgo directivo y clima institucional de la I.E N° 0238 “Manco Cápac” – Centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019, fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional que aplicó cuestionarios de escala de Likert respecto a liderazgo directivo y clima institucional a una muestra comprendida por 14 docentes, tuvo por objetivo determinar el nivel de clima institucional en la I.E. antes mencionada. Los resultados fueron que el 51 % es para el nivel Regular de clima institucional, seguido de un 21 % nivel Bajo y por último 14% para el nivel Muy Bajo y Alto.

Respecto del soporte teórico se ha considerado definiciones sobre el servicio educativo; la educación el servicio básico que tiene es el aprendizaje y en los servicios complementarios están relacionados con la psicología, cuidado de la salud y nutrición, donde también es importante la recreación, deporte, servicio a la comunidad como a los padres de familia, de tal forma que los educadores no se sientan solo en la necesidad de enseñar a los alumnos sino que también vean otros métodos permitiendo despejar su mente y puedan sentirse motivados, con ganas de trabajar, sin presiones ni estrés, de tal forma que brinde una educación que sea de calidad logrando el desarrollo de las competencias de los estudiantes (Ropa, 2014).

Son los elementos desarrollados en el ámbito educativo que apoyan a los docentes para la obtención de resultados académicos favorables en los estudiantes, con el que utilizan mecanismos de apoyo como la formación, orientación, asesoramiento y psicopedagógica, en los últimos se ofrecen aportaciones para otorgar una mejora en la educación, donde los docentes otorguen formación, orientación, evaluación y seguimiento a los estudiantes que tengan alguna discapacidad para la integración de estos con los demás alumnos (Vera, 2014).

En el Perú, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2018), el servicio educativo se trabaja mediante la Organización del Sistema Educativo Peruano, el cual es integrador y flexible que permite continuar con la educación de acuerdo a las exigencias y necesidades que tiene todo el país y es manejado mediante: etapas (Educación Básica y Educación Superior); Niveles (Inicial, primaria y secundaria); y Modalidades (Educación Básica Regular (EBR), Educación Básica Alternativa (EBA) y Educación Básica Especial (EBE)). Así mismo ubicamos Categorías (unidocente, polidocente multigrado y polidocente completo); finalmente las Características que ubicamos son: Menores y Adultos (nivel primaria) y Especial, ocupacional y a distancia (nivel secundaria).

El ente encargado en el Perú de la gestión del sistema educativo a nivel nacional en el Ministerio de Educación (MINEDU) quien se encarga de la preservación de la unidad del sistema educativo y el responsable del diseño de currículos básicos a nivel nacional que posteriormente llegan a cada región y localidad, el resto de la sociedad es participe en dicha gestión a través de los Consejos Educativos que están también de forma

descentralizada, permitiendo que las instituciones educativas privadas o públicas puedan otorgar sus propuestas curriculares (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2019).

En relación al servicio remoto se encontró que los docentes que son las personas que otorgan la enseñanza a los estudiantes debido a la crisis sanitaria se vio en la necesidad de enfrentar grandes desafíos donde era necesario que cambiara su modalidad educativo cotidiano para empezar con las modalidades del teletrabajo la cual era brindar una educación a distancia (Romero, et al 2020). La educación remota es una modalidad que es considerada como una estrategias en la educación donde es posible tener una comunicación a través de los medios compartiendo conocimientos y aprendizajes, haciendo que el centro del desarrollo de las actividades sean los estudiantes y no solo el docente (Martínez, 2008).

El servicio de educación remota es un sistema de formación no presencial, brindando una enseñanza y aprendizaje en ambientes diferentes, puesto que no comparten un espacio físico, lugar o tiempo, pero es indispensable los medios tecnológicos para mantener una comunicación y lograr generar un aprendizaje de forma flexible, dinámica y adaptativa donde el docente se convierte en instructor que facilita la formación de los estudiantes otorgándoles herramientas para que sean capaces de desarrollar el pensamiento crítico y creativo así como sus competencias y habilidades cognitivas (Juca, 2016).

Una de las características del servicio educativo remoto es que ofrece recursos y oportunidades para que los estudiantes puedan aprender, aprovechando los medio de la tecnología, cuya finalidad es que la educación continúe a pesar de las condiciones o situaciones que los Estados o la sociedad estén atravesando como por ejemplo la crisis sanitaria de la Covid-19, la cual trajo consigo retos como las competencias digitales de los docentes, falta de recursos digitales y en algunos caso se necesitaba el uso de lenguajes multimodales y digitales para que los profesores puedan continuar con las clases (Marimon, et al., 2022).

Como dimensiones del servicio remoto se tomó como referente lo propuesto por Gros, (2011) que refiere a que son:

Recursos de Aprendizaje comprenden los materiales educativos abiertos de formato digital que son ofrecidos de forma gratuita y abierta para todas las personas que conforman el sistema educativos como los docentes, estudiantes y autodidactas, estos pueden ser los libros virtuales, material didáctico, artículos, guías, referencias y otros materiales que son buscados con fines educativos, por ser recursos digitales están precisamente disponibles para su consulta en todo momento sin tener que generar un pago económico, los materiales son en su mayoría desarrollados por docentes o quipos de investigaciones de distintos niveles educativos como universidades, organizaciones educativas, bibliotecas o empresas editoras (Gros, 2011).

Son las estrategias utilizadas para la educación a distancia o remota, la cual existe con el desarrollo de los medios tecnológicos que son promovidas en el ámbito educativo porque se tiene acceso a la generación de conocimientos, capacitaciones o instrucciones, que ha servido para otorgar oportunidades y desafíos en los últimos años puesto que el objetivo es el desarrollo de los recursos para asegurar una equidad en la educación que deben ser aprovechados por toda la sociedad puesto que estos recursos están disponibles en todo momento sin generarles un costo (Ramírez & Rama, 2014).

Acompañamiento del Estudiante. Se otorgar en las instituciones educativas ya que es una forma de brindarle asesoría académica y orientaciones educativas a los alumnos, no obstante, en los medios virtuales se considera como una estrategia porque los educadores se enfrentan a retos durante el proceso educativo debido a que no saben si el estudiante está comprendiendo o no lo enseñado, de tal forma que un acompañamiento fortalecerá la formación y aprendizaje del estudiante, este acompañamiento en el contexto virtual tiene algunas ventajas porque mantiene una mayor flexibilidad en los horarios que pueden ser coordinados de acuerdo a la disposición de tiempo (Garduño, 2015).

El acompañamiento al estudiante es un medio pedagógico que permite mejorar la relación entre los estudiantes y los docentes que favorezcan los procesos de aprendizaje y enseñanza, por ende es fundamental en el ámbito educativo para que potencie el aprendizaje en los alumnos ya que al llevar clases virtuales en algunos casos no comprenden lo que se les está enseñando, si el docente mantiene una retroalimentación con el alumno puede apoyarlo en el desarrollo de sus actividades académicas absorbiendo

sus dudas y así lograr el desarrollo de sus competencias según el nivel en el que se encuentre el estudiante (Puerta, 2016).

Aprender y Enseñar en Colaborativo. El término colaboración actualmente desplazo al tradicional cooperación, es definida como un proceso donde intervienen todas las personas que en el ámbito educativo estaría compuesto por los docentes y alumnos que son los elementos principales dentro del sector educativo, en el que se involucra a los estudiantes en las actividades que se efectuaran para su aprendizaje, donde se coordinar acciones, gestionar información, discutir y argumentar con sus propias ideas sobre su enseñanza, esta colaboración que es empleado en el sector educativo puede ser implementado en la educación remota como presencial puesto que no se tiene que continuar con una educación tradicional donde el educado no tiene un papel importante en su enseñanza y por lo tanto no se llegan a cumplir con los objetivos esperados en la educación (Roselli, 2016).

El aprendizaje colaborativo es un sistema de interacciones diseñados que incluye a los individuos que conforman el equipo que en ocasiones son conformados para la resolución de problemas, creación de actividades o productos que en este caso sería el educador y los estudiantes donde lo que construirá será el modo de enseñanza con cada una de las actividades en los cuales los alumnos serán participes para lograr que se desarrolle un aprendizaje mediante la enseñanza otorgada por el grupo de docentes en los centros educativos, es de vital importancia que mediante los medios virtuales los estudiantes puedan adaptarse al uso de herramientas tecnológicas junto a otros compañeros con el desarrollo de trabajos grupales (Vaillant & Manso, 2019).

Competencias del estudiante. Es fundamental que cada estudiante conozca las competencias que tiene para integrar y combinar sus conocimientos, valores, habilidades, principios y actitudes que pondrán en funcionamiento para poder solucionar diversos problemas, de tal forma que los docentes puedan apoyarlos en seguir desarrollando sus competencias, que son indispensables durante el servicio de educación remota, porque los estudiantes deben continuar con el fomento de sus competencias puesto que al no tener un contacto directo con el docente no saben si se está cumpliendo o no con los objetivos planificados que favorezca en el trabajo equipo, que los estudiantes tengan creatividad e innovación (Crispín et al, 2012).

Es la aptitud que cada estudiante posee para mezclar sus capacidades con el propósito de llegar a ser una persona competitiva para la resolución de problemas, por lo que cada persona debe saber reconocer que competencias tiene para ponerlo en marcha y llegar a afrontar cada una de las situaciones que se le presente, además las competencias en los estudiantes se debe efectuar una construcción consciente y constante que es propiciada por los docentes de cada uno de los niveles de educación (Ministerio de Educación [MINEDU], 2020).

Definiendo lo que es estrés laboral encontramos que el término estrés es un estado de tensión no solo física sino también emocional. Puede ser ocasionado por situaciones o pensamientos, produciendo emociones de frustración, furia y nerviosismo. Así mismo para la Organización Mundial de la Salud (OMS) el estrés laboral puede llegar a ocasionar daños en el estado de salud psicológica y física de los trabajadores afectando el buen ejercicio en las entidades para las que laboran. El trabajador expuesto ante las exigencias y presiones laborales agrava su salud a su vez que muchas veces no recibe el apoyo de sus entes superiores y colegas.

El síndrome de burnout afecta la capacidad del trabajador en cualquier ámbito del trabajo convirtiéndose en un problema de manera especial en la docencia, puede traer consecuencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Nuestro país no es ajeno a esta realidad que muchas veces no es considerada importante por el Ministerio de Educación y menos ahora en la pandemia que estamos atravesando.

Trabajar en condiciones inadecuadas afecta a la eficiencia y eficacia de la labor que desempeña un trabajador; los factores que afectan al trabajador pueden ser mínimos pero que a la larga disminuyen la capacidad de respuesta del individuo; trayendo como resultado el ausentismo del docente en las aulas, calidad deficiente, etc. El síndrome de burnout en un trabajador responde a un estrés laboral desde hace mucho tiempo, es decir crónico; en el cual se puede evidenciar actitudes de despersonalización, falta de realización profesional en el trabajo y encontrarse emocionalmente agotado.

El sistema de trabajo puede ocasionar un estrés laboral, Existen factores que perjudican las labores respecto con el estrés. Mencionemos algunos: i) Características del trabajo (tareas desagradables, trabajo monótono y trivial); ii) Volumen y ritmo de trabajo (exceso o escasez de trabajo); iii) Horario de trabajo (estrictos, fuera del horario normal); iv)

Participación y dominio (falta de iniciativa al momento de elegir algo) y v) perspectivas profesionales y salario (actividad poco valorada, escasas de promoción profesional).

El estrés laboral puede ser la acción que puede tener un individuo ante una sobre carga laboral y exigencias de trabajo que estén lejos del alcance de sus conocimientos y capacidades de este, el cual pone a prueba todas sus capacidades que este pueda tener para dar frente a la situación. También el estrés se puede presentar en situaciones laborales diferentes, se puede complicar a medida que el trabajador no recibe el apoyo correspondiente de sus jefes y colegas, también puede repercutir el estrés cuando el trabajador no tiene buen control de la situación laboral. Todo esto puede afectar su salud en general.

Vivimos hoy en día en un mundo competitivo y las exigencias en el entorno laboral cada vez van en aumento, es casi imposible evitar la existencia de la presión en el trabajo. Un trabajador puede considerar un nivel moderado de presión laboral el cual le puede mantener alerta, motivado y en condiciones de trabajar y de seguir nutriendo sus aprendizajes, dependerá mucho de sus recursos con los que disponga y que características tenga dicho individuo.

El estrés laboral se presenta en situaciones de presión excesiva o situaciones difíciles de poder controlar. Asimismo, se ha comprobado que el estrés laboral afecta de una manera directa el estado de salud de todo empleador y en algunas situaciones se ve perjudicado los resultados positivos de cualquier empresa ya sea pública o privada.

El estrés es producto de una inestabilidad entre las pretensiones e imposiciones a las que está sometido el trabajador. El individuo pone a prueba sus capacidades y destrezas cuando se encuentra con una sobre carga laboral, el cual lleva a que este se estrese; llegando al punto de exceder las capacidades del individuo para afrontar dicha situación, también puede ser el caso en que el trabajador no hace uso de los suficientes conocimientos y de sus capacidades, trayendo consigo complicaciones para el trabajador.

Un trabajo libre de estrés es cuando el exceso de la carga laboral del trabajador es compensado con sus conocimientos, capacidades, recursos y estrategias que utilice el individuo, el control que tenga el trabajador sobre las actividades y la ayuda que reciba

de sus colegas u otras personas de su entorno es de suma importancia para manejar situaciones relacionadas con el estrés.

Todos sabemos que un estado completo de salud complementa nuestro estado físico, mental y social, y no solamente la falta de malestares o enfermedades, (OMS, 1986). Un entorno laboral sano no es siempre cuando hay falta de situaciones dañinas para el trabajador, sino también puede ser la abundancia de un sin número de componentes que movilizan su bienestar emocional y beneficien su salud.

En cuanto a las causas del estrés laboral encontramos que: La planificación en el trabajo es fundamental, caso contrario puede traer deficiencias en la ejecución; trayendo consigo estrés laboral. En ese sentido, el estrés laboral puede ser la labor que puede tener un trabajador ante una sobre carga de trabajo y pretensiones de trabajo que estén lejos de la eficacia de sus conocimientos y capacidades del individuo, el cual pone a tentativa todas y cada una de sus capacidades que este pueda contar para dar cara a la situación.

Las causas de estrés laboral en su mayoría están ligadas al tipo y la forma de trabajo que el individuo desarrolle en cualquiera de las entidades. Como sabemos dichos factores pueden perjudicar directamente al trabajador y podemos estar hablando directamente de sacrificios relacionados con el estrés laboral como es el caso de: Trabajos rutinarios, aburridos y triviales; Déficit de diversidad; Actividades sin agrado; Actividades que producen antipatía; Sobrecarga o insuficiencia de actividad; Tareas con tiempos muy rigurosos; Jornadas de actividades rigurosas e inflexibles; Jornadas largas de trabajo contrarias al horario establecido en la administración; Turnos mal planificados que no se adecuan a la realidad del trabajador; Falta de socialización y consenso en la toma de medidas en beneficio del equipo de trabajo; Problemas en la planificación (por ejemplo, en el diseño, la rigurosidad de actividades, horas de trabajo y en el medio laboral).

Respecto de los Efectos del estrés laboral, un trabajador sometido a un estrés laboral puede presentar cambios en su conducta, asimismo agrava su salud física y mental. El individuo al encontrarse sujeto al estrés laboral puede presentar lo siguiente: i) Encontrarse a cada momento ansioso y sentido; ii) Falta de capacidad de relajación y concentración; iii) Presentar problemas al momento de la toma de decisiones, el cual conlleva a un mal sentido crítico; iv) Sentirse cada vez menos identificado con la entidad donde labora y menos comprometido con este; v) Presentar: agotamiento, desánimo e

intranquilidad en el horario de trabajo; vi) Tener insomnio, el cual no le permite recuperar sus energías; lo cual repercute en su rendimiento y vii) Aumenta la probabilidad de sufrir complicaciones en su salud como: cardiopatías, trastornos digestivos, dolor de cabeza, lumbalgias, etc. El estrés laboral crónico perjudica directamente a nuestro sistema inmunológico disminuyendo la capacidad del individuo para contrarrestar a la lucha con microorganismos infecciosos.

En relación a la teoría del agotamiento socio contextual de los profesores, se ha sugerido que el agotamiento de los maestros se desarrolla gradualmente como resultado de un estrés extenso y prolongado relacionado con el trabajo (Foley & Murphy, 2015); lo cual fue expresado por Holland en el año 1982; Freudenberg en el año 1974; Maslach y Jackson en el año 1981. Tiene tres síntomas distintos: agotamiento que se caracteriza por una falta de energía emocional y una sensación de tensión y cansancio en el trabajo; cinismo consistente en el desapego del trabajo en general, así como de los estudiantes, padres o compañeros de trabajo; e insuficiencia profesional que consiste en un sentido reducido de realización personal en el trabajo (Brouwers & Tomic, 2000; Hakanen, et al., 2006; Maslach, 2015; Maslach et al., 2001; metaanálisis de Montgomery & Rupp, 2005; Schaufeli & Buunk, 2003). En los casos de agotamiento total, todos estos síntomas se experimentan en gran medida (Maslach et al. 2001).

Dado que los profesores trabajan todos los días tanto con los alumnos como con los miembros de la comunidad profesional, las interrelaciones sociales juegan un papel central en el trabajo de los profesores (Pyhältö et al., 2015). Existe una sólida evidencia que muestra que las interrelaciones sociales pueden promover el bienestar de los docentes (Hakanen et al., 2006). Por ejemplo, se ha demostrado que las relaciones positivas con los colegas amortiguan el estrés de los maestros (Richards et al., 2018). Sin embargo, la interacción social dentro de la comunidad profesional y con los alumnos no aumenta automáticamente el bienestar de los profesores. De hecho, las fricciones en estas interrelaciones podrían reducir el bienestar de los docentes (Harmsen et al., 2018). Por ejemplo, se ha demostrado que los problemas no resueltos en las interrelaciones sociales aumentan el riesgo de que el maestro desarrolle síntomas de agotamiento (Van Droogenbroeck et al., 2014). La investigación ha demostrado que un pobre sentido de comunidad y una fricción destructiva en las interacciones sociales, tanto con los alumnos como con los colegas, están relacionados con el agotamiento de los profesores (Aloe et

al., 2014). Las diferentes relaciones sociales pueden tener un impacto diferente en los síntomas de agotamiento experimentados. Por ejemplo, se demuestra que las experiencias de fricción destructiva de los profesores y los encuentros problemáticos con los alumnos contribuyen a los sentimientos de insuficiencia profesional, mientras que la fricción destructiva dentro de la comunidad profesional se asocia con el cinismo (Pyhältö et al., 2015).

Aunque se ha reconocido el papel central que juega la interacción social en el bienestar de los docentes (Hakanen et al., 2006; Volgast & Fischer, 2016), la complejidad y dinámica de los entornos de trabajo social proporcionados por la escuela no se han considerado en la misma medida. En estudios sobre el desgaste profesional del profesorado (Parker et al., 2012) que se muestra en el uso frecuente de medidas de desgaste descontextualizado. Para captar la naturaleza socialmente arraigada del trabajo de los maestros, las medidas utilizadas para explorar el agotamiento de los maestros deben considerar los entornos de trabajo social proporcionados por la escuela. Además, la integración social del agotamiento docente también significa que las formas de agotamiento experimentado pueden variar entre escuelas, entre los entornos de trabajo social dentro de una sola escuela, y entre los profesores.

Existe alguna evidencia de que las diferencias individuales en el riesgo de agotamiento están relacionadas con el género, los años de experiencia docente y los grados que se enseñan (Klassen & Chiu, 2010). Por ejemplo, es más probable que las profesoras experimenten niveles más altos de estrés y agotamiento laboral que los profesores varones, quienes, a su vez, son más propensos a sufrir cinismo (Klassen y Chiu 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2017). Además, los profesores de carrera temprana parecen ser más vulnerables al agotamiento que los más experimentados. Además, se han detectado variaciones entre los grupos de maestros: los maestros de educación especial tienen más probabilidades de tener un mayor riesgo de agotamiento en comparación con los maestros de primaria o de asignaturas (Soini et al., 2019).

Aunque se ha reconocido que algunos docentes pueden tener un mayor riesgo de desarrollar ciertos síntomas de agotamiento que otros, los estudios sobre el agotamiento de los docentes se han basado tradicionalmente en enfoques basados en variables en lugar de centrados en la persona (Mäkikangas & Kinnunen, 2016). Sin embargo, el interés en

las variaciones individuales en la experiencia de agotamiento de los docentes en términos de perfiles de agotamiento de los docentes ha aumentado recientemente (Tikkanen et al., 2017; Mojsa-Kaja, et al., 2015); revisión sistemática de Mäkikangas y Kinnunen (2016). Los estudios anteriores sobre los perfiles de agotamiento de los docentes han adoptado principalmente dos enfoques separados: estudios que se concentran únicamente en los perfiles de los docentes en términos de estrés laboral y agotamiento (Brudnik, 2011) y estudios que exploran los perfiles de los docentes en los que el agotamiento se agrupa con otros relacionados con el bienestar. constructos, como el compromiso laboral o el comportamiento de afrontamiento (Herman et al., 2018; Salmela-Aro, et al., 2019). Los estudios que se centran únicamente en las diferencias individuales en las experiencias de agotamiento entre los profesores son raros. Sin embargo, los hallazgos de Mojsa-Kaja et al., (2015); Brudnik (2011), así como los hallazgos recientes (Tikkanen et al., 2017) implican que se pueden encontrar perfiles de agotamiento consistentes y discrepantes entre la enseñanza profesional. Los perfiles consistentes se caracterizaron por niveles sistemáticamente altos, moderados o bajos de todos los síntomas de agotamiento, mientras que los profesores con perfiles discrepantes informaron niveles elevados o elevados de uno o dos síntomas de agotamiento. En su estudio longitudinal, Hultell et al., (2013) identificaron siete trayectorias de agotamiento: tres estables (baja, moderada o alta) y cuatro trayectorias cambiantes de diferentes formas. Estos estudios sobre el agotamiento de los profesores indican exclusivamente que normalmente se pueden identificar dos o tres perfiles consistentes y hasta cuatro perfiles discrepantes.

Los estudios que muestran un enfoque centrado en la persona en el que el agotamiento se combina con otros atributos (Herman et al., 2018; Salmela-Aro et al., 2019) son más comunes que los que se concentran únicamente en el agotamiento. Salmela-Aro et al., (2019) y Timms et al., (2012) demostraron que algunos profesores experimentan síntomas de agotamiento simultáneamente con el compromiso laboral, mientras que otros experimentan un mero compromiso laboral o síntomas de agotamiento. A su vez, Bianchi et al., (2015) mostraron que los síntomas de agotamiento y depresión se agrupaban, lo que sugiere una superposición entre los conceptos de agotamiento y depresión. En su estudio longitudinal, Kanayama et al., (2016) se centraron en la coexistencia del agotamiento y la colaboración entre el personal de la escuela, y descubrieron que había una relación inversa entre la colaboración y el agotamiento. El estudio de Herman et al.,

(2018) mostró cuatro patrones distintos de agotamiento del maestro en términos de agotamiento, estrés, afrontamiento y autoeficacia, y concluyó que los comportamientos de afrontamiento distinguían los perfiles caracterizados por un alto estrés.

En conjunto, los resultados de la investigación sobre los perfiles de desgaste de los docentes no son consistentes, ya que el número de perfiles de desgaste identificados varió entre los estudios. Además, se han detectado variaciones individuales en las asociaciones entre el agotamiento y otros constructos relacionados con el bienestar, como el afrontamiento y la colaboración dentro de la comunidad profesional (Herman et al., 2018; Kanayama et al., 2016). En consecuencia, hasta ahora los resultados sobre los perfiles de agotamiento de los docentes y los factores que contribuyen a la variación individual en este sentido han sido inconsistentes. Los maestros con diferentes perfiles de agotamiento pueden utilizar diferentes estrategias para lidiar con los factores estresantes y el efecto de estas estrategias en el bienestar de los maestros también puede variar entre individuos. Por lo tanto, se necesitan más estudios que utilicen un enfoque orientado a la persona para examinar las variaciones individuales y sus determinantes en el agotamiento de los docentes.

De acuerdo al modelo teórico de Maslach et al., (2001), se mencionan las dimensiones del estrés: El agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de sobre extensión emocional y agotado de los recursos emocionales de uno. La despersonalización se refiere a una determinada respuesta pésima o excesivamente indiferente a otras personas (a menudo el destinatario de la servicio o cuidado). Y, la realización personal como tal se refiere a una disminución en el propio sentimiento de competencia y logro exitoso en el trabajo de uno.

La hipótesis general del estudio queda formulada de la siguiente manera H_i : Existe relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022; así mismo la hipótesis nula H_0 : No existe relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.

Las hipótesis específicas que se desprenden del propósito general refieren a la existencia de relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022; Existe relación entre

el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022; y Existe relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.

Finalmente se comparte en la Tabla 1 la operacionalización de variables que se realizó:

Tabla 1
Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Valor/Escala	Instrumento
Servicio educativo remoto	Sistema de formación educativa no presencial donde se brinda una enseñanza y aprendizaje en ambientes diferentes (Juca Maldonado, 2016)	Medio por el que se garantiza la educación a los estudiantes mediante los recursos de aprendizaje que están abierto a todos en todo momento para el cual se efectúa un acompañamiento o del estudiante desarrollando un aprendizaje y enseñanza colaborativo y las competencias del estudiante.	Recursos de aprendizaje virtual	1 - 5	Ordinal/Likert Valoración: Deficiente : 1 - 42 Eficiente: 43 - 85	Cuestionario
			Acompañamiento virtual	6 - 10		
			Colaboración virtual	11 - 13		
			Competencias	14 - 17		
Síndrome de burnout	Proceso de desequilibrio entre las demandas laborales y el grado de revisión que posee el docente frente a los requerimientos laborales internos y externos (Karasek, 1979).	Situación de angustia que genera reacciones adversas en el organismo expresado en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.	Agotamiento emocional	1 - 9	Ordinal/Likert Valoración: Bajo: 22 - 51 Medio: 52 - 58 Alto: 59 - 86	Escala de Maslach Burnout Inventory
			Realización personal	10 - 17		
			Despersonalización	18 - 22		

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

La investigación tiene como objeto de estudio determinar la relación entre el servicio educativo remoto y el Síndrome de Burnout; para ello se realizó una investigación con enfoque cuantitativo, pues se representó los datos mediante un conjunto de herramientas estadísticas con los que se buscó medir las variables para después comprobar las hipótesis planteadas al inicio de nuestra investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicó el método analítico, deductivo e hipotético deductivo; el método analítico porque se examinó las diferentes dimensiones del fenómeno de interés, es decir, se dilucidó el servicio educativo remoto y los niveles de estrés laboral de los docentes, lo cual, contribuyó al desarrollo de conclusiones consistentes; el método deductivo pues el análisis por cada variable permitió arribar al desarrollo de conclusiones acerca del servicio educativo remoto realizado y el nivel de síndrome de burnout mostrado por los docentes del área de matemáticas de la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra situado en la provincia de Bellavista y el método hipotético deductivo porque se empleó métodos estadísticos que permitieron corroborar o descartar la hipótesis propuesta, cuyos resultados conllevaron al desarrollo de conclusiones consistentes acerca de la asociación entre el servicio educativo remoto con el síndrome de burnout de los docentes del área de matemática.

Asimismo, corresponde a un nivel correlacional porque orientó su objetivo en establecer la asociación del servicio educativo remoto con el estrés laboral de los docentes, por ende, se efectuó una medición de cada variable para su posterior cuantificación y determinación de la relación entre ambas.

Se aplicó el método analítico, deductivo e hipotético deductivo; el método analítico porque se examinó las diferentes dimensiones del fenómeno de interés, es decir, se dilucidó el servicio educativo remoto y los niveles de estrés laboral de los docentes, lo cual, contribuyó al desarrollo de conclusiones consistentes; el método deductivo pues el análisis por cada variable permitió arribar al desarrollo de conclusiones acerca del servicio educativo remoto realizado y el nivel de síndrome de burnout mostrado por los docentes del área de matemáticas de la Institución Educativa José Silverio Olaya

Balandra situado en la provincia de Bellavista y el método hipotético deductivo porque se empleó métodos estadísticos que permitieron corroborar o descartar la hipótesis propuesta, cuyos resultados conllevaron al desarrollo de conclusiones consistentes acerca de la asociación entre el servicio educativo remoto con el síndrome de burnout de los docentes del área de matemática.

El estudio tiene un diseño no experimental pues el fenómeno de interés se analizó en su forma natural sin efectuar ninguna una manipulación que ocasione alteraciones en el comportamiento de una variable incluida en la indagación, en tal sentido los datos encontrados conservaron sus características reales encontradas en la muestra de docentes de matemáticas. Por otra parte, la investigación concierne a corte transversal, dado que se compiló una gama de datos en un periodo determinado (Hernández y Mendoza, 2018). En ese sentido, presenta un diseño correlacional porque se detalló las propiedades y particularidades del fenómeno estudiado junto a la determinación del vínculo existente entre ambas en un grupo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

La población se conformó por la totalidad de docentes de matemáticas que ejercen su labor a nivel secundaria en la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra localizada en la provincia de Bellavista región de San Martín con designación de Jornada Escolar Completa que cuenta con sección única por grado académico, cuyo número correspondió a 12 profesores.

Tabla 2

Población de docentes de nivel secundario

Grado académico	Número de docentes
1ro	10
2do	11
3ro	11
4to	12
5to	12

Nota: Información del reporte de la Directiva de la I.E. José Silverio Olaya Balandra (2021)

En consiguiente, se optó por una población muestral porque el número de docentes de la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra ubicada en Bellavista ascendió a 12, siendo una cantidad menor a 50 individuos que implicó seleccionar a

toda la población en la determinación del tamaño de la muestra sujeto a criterios dados por el investigador con el propósito de recabar mayor información y realizar inferencias respecto al fenómeno de estudio. Por tanto, se planteó los siguientes criterios en la elección de la muestra:

Como criterios de inclusión se consideró: Docentes del área de matemáticas que imparten enseñanza a nivel secundario mayor a 6 meses y Docentes de nivel secundario que optan por otorgar su consentimiento informado; y como criterios de exclusión, Docentes de nivel secundario del área de matemáticas que prescinden de firmar el consentimiento informado; Docentes de nivel secundario con antigüedad laboral menor a 6 meses; docentes del nivel secundario dictan cursos diferentes al área de matemáticas.

Tabla 3

Muestra de docentes de nivel secundario

Grado académico	Número de docentes
1ro	10
2do	11
3ro	11
4to	12
5to	12

Nota: Información del reporte de la Directiva de la I.E. José Silverio Olaya Balandra (2021)

De esta manera, el muestreo corresponde a no probabilístico por conveniencia, pues se escogió un subconjunto del universo o población acorde a criterios diferentes a los métodos de probabilidad que implicó la elección conforme a los fines del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En ese sentido, se optó por una muestra de docentes elegidos por criterios establecidos por el investigador.

2.2. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

La encuesta conforma una técnica de investigación empleada en estudios de enfoque cuantitativos que propicia la compilación de datos sujetos a medición numérica acerca del fenómeno de interés (Hernández y Mendoza, 2018). En

consiguiente, se empleó la encuesta con fines de recojo de datos cuantificables acerca del servicio educativo remoto y el nivel de estrés laboral presentado por los docentes de la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra.

El instrumento utilizado en el estudio concernió a un cuestionario de tipo Likert, siendo la escala de estrés laboral en docentes en específico Maslach Burnout Inventory sujeto a una escala ordinal o tipo likert, el cual, se compone de 22 ítems distribuidos por cada dimensión correspondiente al Síndrome de Burnout, es decir, agotamiento emocional alberga los ítems 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20, asimismo, la dimensión despersonalización engloba los ítems 5,10,11,15 y 22, finalmente, realización personal comprende los ítems 4,7,9,12,17, 18,19 y 21, cuyo fin del inventario se orienta a determinar el nivel de estrés laboral en los individuos adultos con aplicación de 15 a 20 minutos aproximadamente.

Tabla 4

Escala de estrés en docentes

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Estrés general	Menos de 51	52 – 58	59 - 86
Agotamiento emocional	Menos de 16	17 – 26	27 – 54
Despersonalización	Menos de 8	9 – 13	14 - 30
Realización personal	Menos de 30	31 – 36	37 - 48

Nota. Adecuada del estudio sobre desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes (Cárdenas et al., 2014).

Asimismo, se empleó un cuestionario enfocado en la medición del servicio educativo remoto impartido durante el periodo de confinamiento por Covid – 19, el cual, se compone de 17 ítems distribuidos en 4 dimensiones, es decir, los recursos de aprendizaje virtual albergan los ítems de 1 al 5, el acompañamiento virtual se compone de los ítems 6 al 10, la dimensión colaboración virtual comprende los ítems 11 al 13 y la dimensión competencias abarca del ítem 14 al 17, siendo de escala ordinal.

Se efectuó la validez del instrumento mediante una evaluación realizada por tres expertos en relación a los criterios de pertinencia, relevancia, coherencia y suficiencia que aseguraron la compilación de datos apropiados por medio de los cuestionarios y permitieron proseguir con la realización de la indagación.

Asimismo, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante el cálculo del alfa de Cronbach, cuyo resultado propició establecer el nivel de consistencia interna y conllevó a continuar con la ejecución del cuestionario a la muestra seleccionada y posterior interpretación analítico de los resultados reportados.

2.3. Análisis de la información

Previa ejecución, el instrumento de recojo de datos se sometió a una prueba de simulación con la finalidad de descartar algunas deficiencias que afecten la veracidad y fiabilidad de los resultados a exponerse en el estudio, por tanto, se determinó el alfa de Cronbach en el cuestionario de servicio educativo remoto y la escala de estrés en docentes del área de matemáticas.

Los datos compilados durante el proceso de aplicación se analizaron a través de tablas y figuras generadas en el programa estadístico SPSS versión 26 previa realización de la matriz de datos en el Microsoft Excel, pues este último facilitó el vaciado de respuestas proporcionadas durante la ejecución de los cuestionarios. Cabe mencionar que, se detalló los resultados arrojados por los estadísticos descriptivos junto a los inferenciales como el coeficiente de rho de Spearman o r de Pearson dependiendo de las pruebas de normalidad que permitió corroborar o descartar la hipótesis propuesta en aras de construir conclusiones pertinentes en relación a los objetivos establecidos.

2.4. Aspectos ético en la investigación

Se considerará los criterios de confidencialidad, puesto que los datos a recolectarse no fueron divulgados y se emplearon exclusivamente para los fines del estudio, además, se mantuvo el respeto hacia las personas en relación a las respuestas proporcionadas en la encuesta. Asimismo, se cumplió con la beneficencia porque el estudio no pretendió crear conflictos en ninguna de las dos partes. Por otro lado, se otorgó el consentimiento a los participantes que garantizó su espontaneidad y cooperación en el desarrollo de la indagación, además se realizó el citado de los textos, tablas junto a las figuras en normas APA, se acató los criterios metodológicos establecidos por la universidad y se efectuó los apartados de la investigación con integridad y honestidad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 5

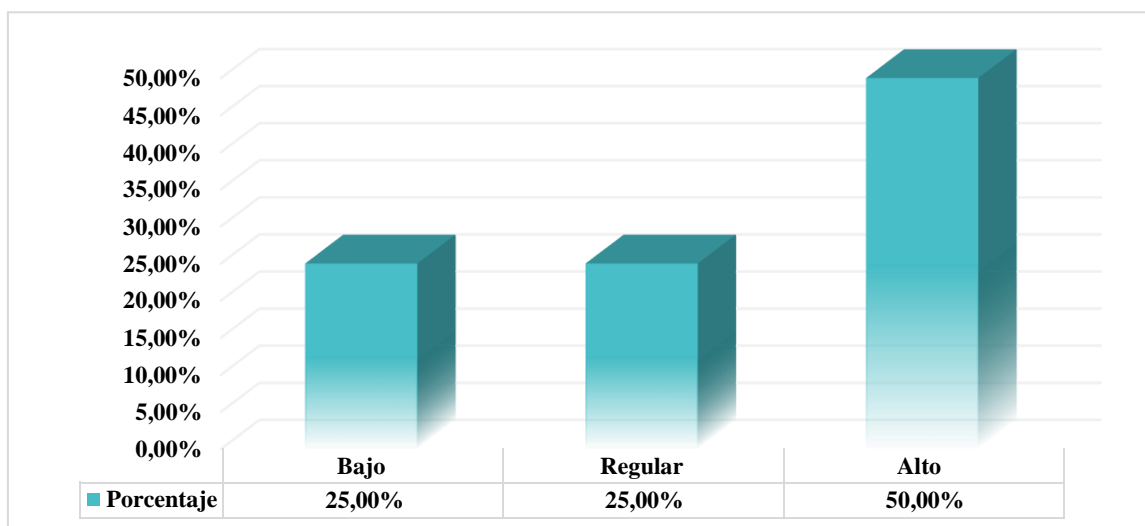
Servicio educativo remoto de los docentes de matemática en una institución de Bellavista

Variable	Niveles	<i>f</i>	%
Servicio Educativo Remoto	Bajo	3	25.00%
	Regular	3	25.00%
	Alto	6	50.00%
	Total	12	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

Figura 1

Servicio educativo remoto de los docentes de matemática en una institución de Bellavista



En la tabla y figura anterior se evidencia un nivel alto del servicio educativo remoto de los docentes de matemática en una institución de Bellavista en 50% debido a la constante mejora en la prestación de una educación híbrida, asimismo, se reportó un nivel regular en 25%. Por otro lado, el 25% de los resultados arrojaron un nivel bajo de la eficacia del servicio educativo remoto.

Tabla 6

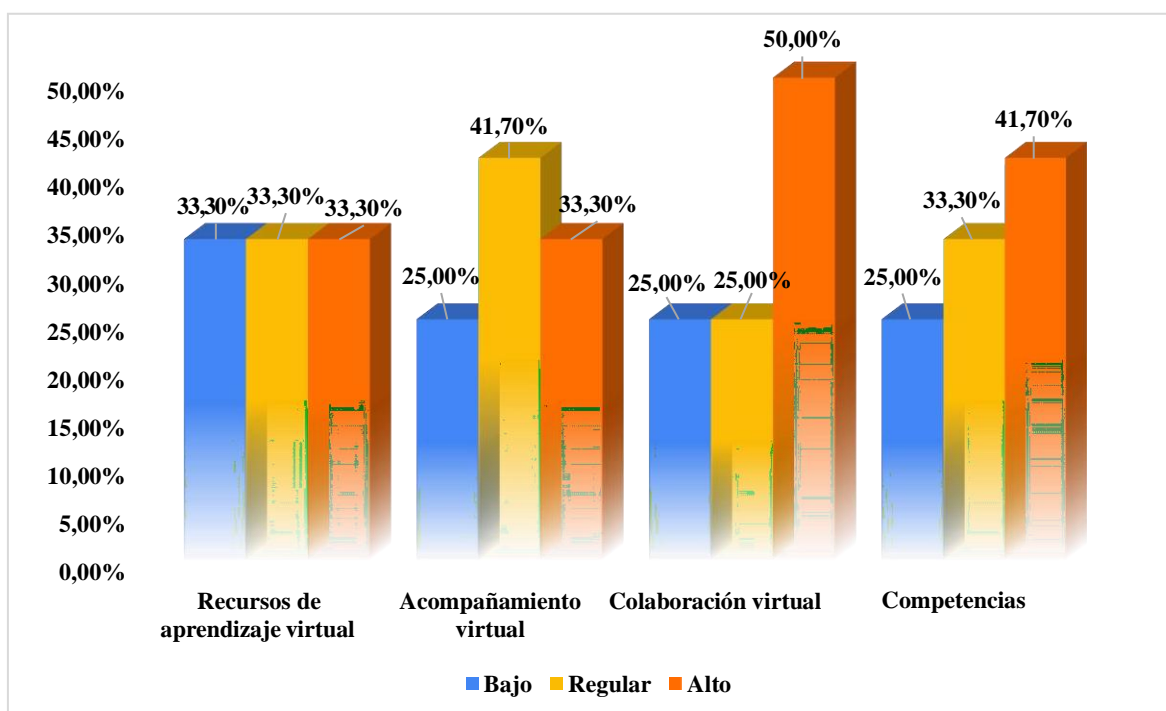
Dimensiones del servicio educativo remoto de los docentes de matemática en una institución de Bellavista

Niveles	Recursos de aprendizaje virtual		Acompañamiento virtual		Colaboración virtual		Competencias	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	4	33.30%	3	25.00%	3	25.00%	3	25.00%
Regular	4	33.30%	5	41.70%	3	25.00%	4	33.30%
Alto	4	33.30%	4	33.30%	6	50.00%	5	41.70%
Total	12	100.00%	12	100.00%	12	100.00%	12	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

Figura 2

Dimensiones del servicio educativo remoto de los docentes de matemática en una institución de Bellavista



En la tabla y figura anterior se expone las dimensiones del servicio educativo remoto de los docentes de matemática en una institución de Bellavista, se mostró que el nivel es indistinto con 33.3% en recursos de aprendizaje virtual, además, se refleja un nivel alto del 50% en el componente del colaboración virtual. No obstante, se

reportó un nivel regular del 41.7% en acompañamiento virtual. Asimismo, el 41.7% de los resultados arrojaron un nivel alto en la dimensión competencias porque favorece al fortalecimiento de capacidades digitales en los docentes y contribuye a la formación de competencias exigidas por el currículo nacional.

Tabla 7

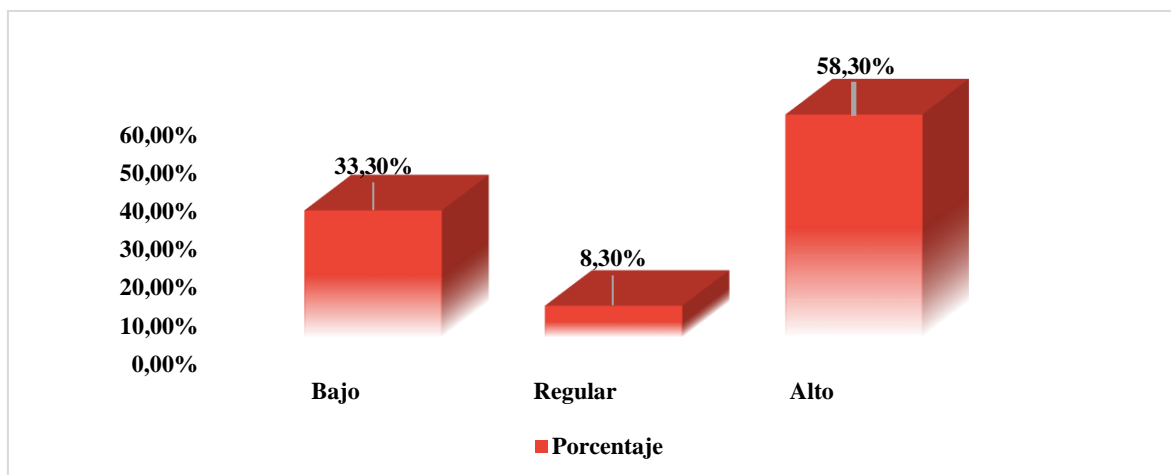
Nivel de Síndrome de Burnout de los docentes de matemática en una institución de Bellavista

Variable	Niveles	<i>f</i>	%
Síndrome de Burnout	Bajo	4	33.30%
	Regular	1	8.30%
	Alto	7	58.30%
	Total	12	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

Figura 3

Nivel de Síndrome de Burnout de los docentes de matemática en una institución de Bellavista



Se aprecia un nivel alto del nivel de Síndrome de Burnout de los docentes de matemática en una institución de Bellavista en 58.3%, asimismo, se reportó un nivel regular en 8.3%. Por otro lado, el 33.3% de los resultados indicó un nivel bajo de estrés generado por el trabajo.

Tabla 8

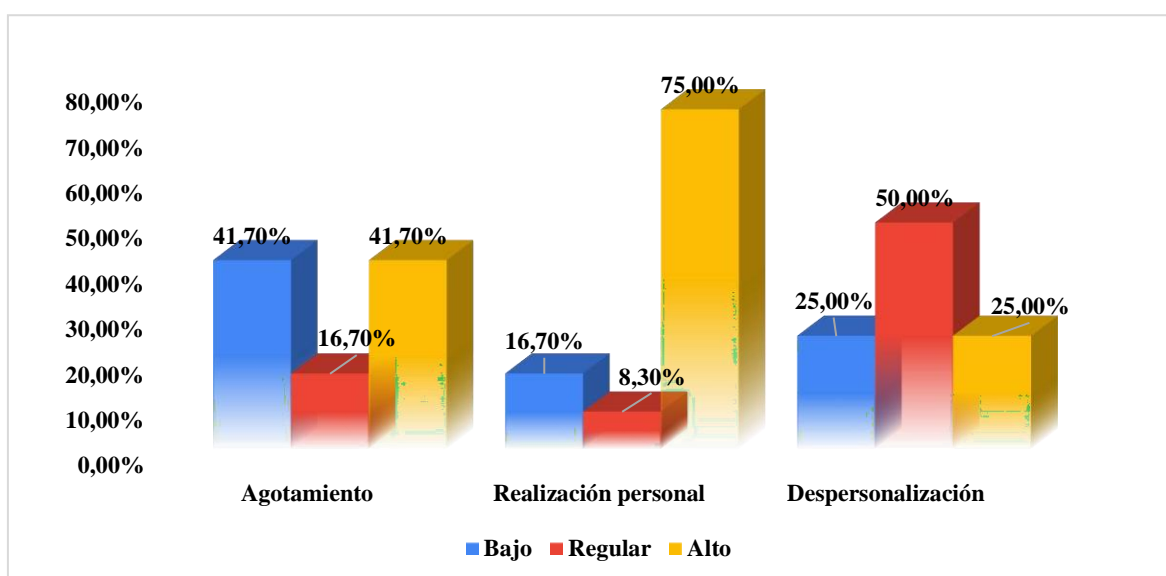
Dimensiones del Síndrome de Burnout de los docentes de matemática en una institución de Bellavista

Niveles	Agotamiento		Realización personal		Despersonalización	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	41.70%	2	16.70%	3	25.00%
Regular	2	16.70%	1	8.30%	6	50.00%
Alto	5	41.70%	9	75.00%	3	25.00%
Total	12	100.00%	161	100.00%	161	100.00%

Nota: f: frecuencia; %: porcentaje

Figura 4

Dimensiones del Síndrome de Burnout de los docentes de matemática en una institución de Bellavista



En la tabla anterior se expone las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout de los docentes de matemática en una institución de Bellavista, se muestra que el nivel alto como bajo son iguales a 41.7% en el componente de agotamiento. No obstante, se reportó un nivel alto del 75% en realización personal. Asimismo, el 25% de los resultados arrojaron una equivalencia en el nivel alto como bajo en la dimensión despersonalización porque persisten la entrega de tratos deshumanizados e irritables.

3.2. Prueba de hipótesis

Tabla 9

Pruebas de normalidad de Shapiro - Wilk

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	0.913	12	0.232
Agotamiento	0.903	12	0.176
Falta de realización	0.843	12	0.030
Despersonalización	0.956	12	0.728
Servicio educativo remoto	0.924	12	0.323
Recursos de aprendizaje virtual	0.924	12	0.319
Acompañamiento virtual	0.947	12	0.589
Colaboración virtual	0.878	12	0.084
Competencias	0.895	12	0.137

En la tabla anterior, se exponen los hallazgos de la prueba Shapiro-Wilk que arrojó un p value superior al 5% en la variable servicio educativo remoto junto a sus dimensiones, señalando la existencia de una distribución normal de los datos, asimismo, la variable síndrome de burnout en conjunto con sus dimensiones reportaron una probabilidad mayor al 5% que manifiesta la distribución normal de los datos, por ende, se empleó estadísticos paramétricos en el cálculo de estadísticos inferenciales, siendo el r de Pearson estimado en las correlaciones.

Tabla 10

Relación entre el servicio educativo remoto y las dimensiones del síndrome de Burnout los docentes de matemática en una institución de Bellavista

		Agotamiento	Realización personal	Despersonalización
Servicio	R de Pearson	0.925	0.850	0.910
Educativo	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
Remoto	n	12	12	12

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla anterior, se expresan los resultados que señalan una relación positiva alta entre el servicio educativo remoto y las dimensiones del síndrome de Burnout en los docentes de matemática. Respecto al componente agotamiento, el valor del

coeficiente de correlación R de Pearson es igual a 0.925 y un p -value inferior al 5%, lo cual señala una asociación directa entre ambas. Así mismo, la realización personal se relaciona de forma directa con la provisión de un servicio educativo remoto de calidad pues registró un valor de correlación R de Pearson de 0.850 junto a una probabilidad inferior al 0.05 y finalmente la despersonalización se asocia con la prestación de un servicio educativo virtual manifestado con valor del coeficiente de R de Pearson igual a 0.910 y una probabilidad inferior al 0.05 que corrobora la hipótesis propuesta en la indagación.

Tabla 11

Relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de Burnout los docentes de matemática en una institución de Bellavista

		Síndrome de Burnout
Servicio Educativo Remoto	R de Pearson	0.976
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	12

Nota: Rho de Spearman: Coeficiente de correlación; n: muestra

En la tabla anterior, se expresa el resultado de una relación positiva alta entre la variable servicio educativo remoto y síndrome de Burnout manifestado por los docentes de matemática en una institución de Bellavista, cuyo coeficiente de correlación de R de Pearson corresponde a 0.976 junto a un p – value inferior al 0.05 que corrobora la hipótesis señalada en el estudio, pues la prestación del servicio educativo mediante el empleo de las tecnologías de información implica una serie de desafíos mostrados a través de mayor estrés en los docentes.

IV. DISCUSIÓN

Con relación al procesamiento de los datos en cuanto al servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en los docentes de área de matemática en la institución de Bellavista, las estadísticas encontradas se una vez procesadas serán discutidas con otras investigaciones de la siguiente manera.

Conforme al objetivo general en conocer la relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista se obtuvo un R de Pearson de 0.976 indicando una correlación alta y una significancia menor al 5%, además de acuerdo a los resultados se obtuvo en la variable de servicio remoto un 50% indicaba que se encontraba en nivel alto, 25% nivel regular y el otro 25% en índice bajos, con referencia al nivel del síndrome de burnout en los profesores en índices altos estuvo un 58%, bajo 33.30% y regular 8.30%. Estos resultados son comparados con los encontrado por Meza y Garay (2017), en las instituciones educativas privadas que un 76.2% de docentes presentan nivel alto de síndrome de burnout, por tanto, indico que es necesario el apoyo de un especialista para que estos indicadores disminuyan y puedan tener un mejor desarrollo en sus labores. En Tito (2017), se determinó, que existe una relación indirecta entre sus variables de síndrome de burnout y el desempeño laboral en los maestros de la institución educativa. Asimismo con Rodríguez et al. (2017), se puedo corroborar mediante su estudio del síndrome de burnout en los maestros de secundaria que los problemas de burnout pueden llegar a ocasionar estrés laboral en las instituciones llegando a involucrar a los docentes y alumnos, puesto que, debido al ritmo de trabajo los docentes llegan a sentir una carga laboral y no pueden brindar una buena educación.

De acuerdo al objetivo específico 1 en determinar si existe una relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento en los docentes de matemática se encontró un R de Pearson de 0.925 con una significancia de 0.000 indicando una relación entre ambos indicadores, adicionalmente los niveles encontrados en agotamiento fueron: alto y bajo 41.70% y regular en 16%. Estos resultados serán comparados con los de Cisneros (2021), cuyo estudio su propósito era conocer el impacto del agotamiento con referencia al compromiso virtual de los funcionarios durante el tiempo de Covid-19, llegando a relatar un R de Spearman de -0.690 logrando deducir una conexión de 0.01 de significancia, por tanto, su correlación negativa es moderada y corroborándose que el agotamiento tiene inferencia en las labores remotas del personal durante la crisis sanitaria. De acuerdo con

De la Fuente (2017), en su estudio conforme al nivel de burnout y la variable del agotamiento emocional se encontró un 38.4% de nivel bajo, en alto el 32,1% y medio el 29.% en los maestros, teniendo mayor prevalencia en los docentes hombres conforme a su edad y los horarios de trabajo que son brindadas las clases, es así, como se llegó a evidenciar que los niveles de burnout tienen una influencia en cuanto al agotamiento de los maestros a pesar de no superar la mitad de la población encuestada están ocasionando molestias para el buen funcionamiento de las labores. Conforme a Grijalba y Quiñonez (2021), respecto a su análisis en los grados de Burnout y el agotamiento que se puede ocasionar en los docentes debido a la educación remota se logró constatar que el 40% de los docentes presentan un leve agotamiento emocional, un 20% se encuentran en un nivel moderado de agotamiento, el 5.6% indican tener un nivel alto y por último, 2.2% manifestaron un agotamiento muy alto a origen del trabajo remoto que estuvieron sumergidos por la crisis sanitaria.

Respecto al objetivo específico 2 para determinar la relación conforme al servicio educativo remoto y la despersonalización en los profesores de la institución educativa de Bellavista se obtuvo un R de Pearson equivalente a 0.910 de acuerdo a la significancia inferior al 5%, cuyas estadísticas se muestra conforme a lo planteado, también obtuvo niveles de 50% en regular, 25% alto y bajo. Estos datos son comparados con los de Vásquez (2021), donde deseaba conocer el grado de exceso de trabajo en los docentes que estaban emitiendo labores virtuales mediante una escala ED-6 y las consecuencias que encontró es que las labores virtuales desarrollo cuadros de ansiedad hasta en 24% en alto nivel, además de sensaciones de depresión, angustia, desmoronamiento, un 26.4% de mal afrontamiento, llegando a tener al finalizar un grado de estrés del 43% por factores que se encuentran relacionados al ámbito laboral virtual, por ende, las instituciones en estudio se les recomendó poder ofrecer talleres o programas donde los docentes puedan mejorar su estrés laboral. Conforme a la exposición en De la Fuente (2017) en su estudio para conocer el nivel de burnout respecto a la despersonalización, indica que en su población evaluada, fueron en la mayoría en las mujeres que evidenciaron mayor grados de despenalización, por tanto, la institución debe contar con especialistas que ayuden a los docentes a controlar sus niveles de despersonalización para otorgar una enseñanza de calidad a los alumnos.

Por ultimo en el objetivo específico 3 en la relación entre el servicio educativo remoto conforme a la realización personal se halló un R de Pearson de 0.850 y una significancia menor al 0.005, por tanto, existe una correlación entre ambos indicadores, concerniente a los niveles en la realización personal se obtuvo 75% en índices alto, frente a 16.70% bajo y 8.30% en regular. En efecto estos porcentajes pueden ser comparados en el estudio de Peche y Vásquez (2021), con referencia al nivel de estrés debido al contexto virtual en los maestros para brindar su educación, ya que, el estrés laboral se encontró en 48% de nivel medio y bajo, por tanto, en demerito profesional se calculó un 12 % de alto nivel y en medio 62%, adicionalmente en deficiencias de motivación conforme al desempeño se evidencio 2% nivel alto y 84% en nivel bajo, los resultados les permitieron conocer que el estrés en los docentes por la enseñanza virtual se encontraba en nivel medio teniendo efectos negativos para continuar cumpliendo con sus propósitos profesionales. En González y Alarcón (2021), se logró identificar con respecto al estrés profesional en los docentes debido al teletrabajo se encontró que el 58% de los maestros se sienten estresados en nivel medio alto, para un 42% presenta nivel de estrés medio al efectuar sus trabajos en la plataforma digital, esto debido al desarrollo de sus actividades por los medios virtuales, porque no todos los docentes han tenido uso de la plataforma anteriormente y ocasiono un reto poder aprender, por tanto, los estudiantes no se sentían satisfechos con la educación recibida.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Se estableció que existe una asociación positiva alta entre el servicio educativo remoto y síndrome de burnout mostrado por un coeficiente de r de Pearson correspondiente a 0.976 junto a un p – value inferior al 5%, por tanto, el desarrollo de labores de enseñanza a través del servicio remoto incrementa los niveles de estrés en los docentes por los desafíos afrontados en el sector educativo.

Se determinó que el servicio educativo otorgado mediante las tecnologías de información se relaciona de forma positiva alta con el agotamiento mostrado por los docente en su jornada de trabajo por reportar un coeficiente de R de Pearson igual a 0.925 junto a una probabilidad menor al 5% que corrobora la hipótesis expuesta en el estudio.

Además, se determinó que la prestación de un servicio educativo utilizando las herramientas tecnológicas favorece al incremento de los niveles de despersonalización o entrega de tratos déspotas mostrado con un coeficiente de R de Pearson igual a 0.910 junto a un p -value inferior al 5% que corrobora la hipótesis señalada en el estudio.

Asimismo, se determinó que existe una asociación positiva entre el servicio educativo prestado de manera virtual con el desarrollo de personal de los docentes evidenciado con un R de Pearson igual a 0.850 y una probabilidad inferior al 5%, lo cual, reafirma la hipótesis planteada.

VI.

RECOMENDACIONES

A los **directivos** que dirigen las IIEE:

Se sugiere a las instituciones educativas del sector público efectuar gestiones orientadas a proveer de recursos tecnológicos como materiales requeridos en la prestación de un servicio educativo virtual de calidad, a fin de minimizar los niveles de estrés que afectan su productividad y compromiso con su trabajo.

Se recomienda efectuar inspecciones de los riesgos psicosociales ocasionados por la prestación del servicio educativo remoto que permita desarrollar intervenciones o programas enmarcados a dotar de competencias a los docentes y minimizar sus niveles de agotamiento ocasionados por el estrés que afectan su desempeño profesional y los rendimientos de los estudiantes de forma indirecta.

Se sugiere el desarrollo y ejecución de estrategias de afrontamiento al estrés en los docentes que efectúan el servicio educativo remoto, las cuales, involucren técnicas de respiración, pausas activas, entre otros, con el propósito de evitar situaciones de conflictos entre docente, reducidos niveles de desempeño y afecciones en el rendimiento de los estudiantes por la baja calidad del servicio.

Se recomienda a las **instancias rectoras** (Ministerio de Educación):

Incorporar en el currículo nacional la importancia del desarrollo de una nueva pedagogía sustentada en las tecnologías de información junto al diseño de una plataforma virtual eficiente acorde con las necesidades exigidas por los docentes como estudiantes en relación a una enseñanza asincrónica y sincrónica, en aras de establecer interacciones entre estudiantes, docentes y comunidad educativa que permita fortalecer la calidad educativa virtual sin afectar la calidad de vida provocada por el estrés y enrumbar al crecimiento profesional docente.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aloe, A., Shisler, S., Norris, B., Nickerson, A., & Rinker, T. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30-44. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.003>
- Álvarez, R., L. P. (2020), Liderazgo directivo y clima institucional de la I.E N° 0238 “Manco Cápac” – Centro poblado de Incaico, Bellavista – 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39988/Alvarez_RLP-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, E. (2015). Is burnout separable from depression in cluster analysis? A longitudinal study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 50(6), 1005–1011. <https://doi.org/10.1007/s00127-014-0996-8>
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education*, 16(2), 239-253. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(99\)00057-8](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(99)00057-8)
- Brudnik, M. (2011). Professional burnout in female and male physical education teachers: a four-phase typological model. *Human Movement*, 12(2), 188–195. <https://doi.org/10.2478/v10038-011-0018-6>
- Cabrejos Ch., G.E. (2022) Enseñanza Virtual desde el enfoque de calidad educativa en instituciones educativas de nivel superior. [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81928/Cabrejos_CGE-SD.pdf?sequence=1
- Castillo E., D. Y., Bravo R., M. R., Esquivel G., J. T., Esquivel G., M. N., y Salgado M., F. C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. [https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3995/6058#:~:text=\(2022\)%20determinaron%20que%20el%20S%C3%ADndrome,personal%20con%20el%2036%25%3B](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3995/6058#:~:text=(2022)%20determinaron%20que%20el%20S%C3%ADndrome,personal%20con%20el%2036%25%3B)
- Cisneros B., S. (2020) *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57439/Cisneros_BS-SD.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], (2020). *Estados miembros de la CEPAL*. <https://www.cepal.org/es/acerca/estados-miembros>

- Cuenca, R. y Carrillo, S. (2017) *Calidad y Equidad de la educación secundaria en el Perú-Lima, 2017*.
- Ferrada B., V., González O., N., Ibarra C., M., Ried D., A., Vergara C., D., y Castillo R., F. (2021). Formación docente en TIC y su evidencia en tiempos de COVID-19. *Revista Saberes Educativos*, (6), 144–168. <https://saberseeducativos.uchile.cl/index.php/RSED/article/view/60715/64525>
- Foley, C., & Murphy, M. (2015). Burnout in Irish teachers: investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and Teacher Education*, 50, 46-55. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.05.001>
- Garay, C. y Meza, P. (2017), “Nivel de síndrome de burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú] Archivo digital. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3437/Meza%20Perez%20-Garay%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García A., L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 09-32. <https://revistas.uned.es/index.php/ried/article/view/28080/21886>
- Gutiérrez, P., Morá, S. & Sanz, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. RELIEVE: v. 11, n. 1, p. 47-61.
- Gutiérrez, P., Morán, S., y Sanz, I. (2005) Educational stress: Elaboration of ED-6 scale for its assessment. Perú 2005.
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2018a). Evaluación PISA 2018. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/p8s4>
- Gobierno Peruano. Ministerio de Educación del Perú. (2018b). Ley de Reforma Magisterial. Ley N°29944. D.S. N°004-2013-ED. Lima. Oficina de Mediación de la Calidad de los Aprendizajes. Recuperado de <https://n9.cl/7pli>
- Gómez, C., Fernández, A., Lago, M., Vidal, R., & Soto, J. (2015). Análisis del Estrés Laboral (Burnout) de profesorado del ámbito sanitario de Formación Profesional del Ayuntamiento de Santiago de Compostela (Primera ed.). Estados Unidos: Lulú Press, Inc.
- González P., K., y Alarcón Ch., B. (2021). El estrés laboral en docentes de Educación Básica y el teletrabajo en Ecuador. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR.*, 4(8), 19-34.
- Grijalba R., B. E. y Quiñonez E., G. P. (2021) *Nivel de Burnout en el trabajo remoto de los docentes en una Institución Educativa Piloto de Huancayo 2020*. [Tesis de

- Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62475/Grijalba_RBE-Qui%c3%blonez_EGP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grialdo, M. (Julio, 2010). Adaptation of the scale quality of life Olson & Barnes for health professionals. *Rev. Cultura*, 24(1), 1-20. ISSN: 1817-0288.
- Gutiérrez P., Morá S. & Sanz I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*: v. 11, n. 1, p. 47-61.
- Gutiérrez, P., Morán, S. y Sanz, I. (2005). Educational stress: Elaboration of ED-6 scale for its assessment. *Rev. Electrónica de investigación y evaluación educativa. Relieve*. 11(1). Recuperado de <https://n9.cl/jidy>.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour, and attrition. *Teachers and Teaching*, 24(6), 626–642.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1465404>
- Herman, K., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. (2018). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100.
<https://doi.org/10.1177/1098300717732066>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de investigación. México: Mc Graw – Hill. (5ta. Ed.).
- Hultell, D., Melin, B., & Gustavsson, J. (2013). Getting personal with teacher burnout: a longitudinal study on the development of burnout using a person-based approach. *Teaching and Teacher Education*, 32, 75–86.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.007>
- Ibarra E., M. (2017) El síndrome de Burnout en docentes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo] Archivo digital.
<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2284/EI%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20en%20docentes%20de%20la%20Licenciatura%20en%20Ciencias%20de%20la%20Educaci%C3%B3n%20del%20Instituto%20de%20Ciencias%20Sociales%20y%20Humanidades%20de%20la%20Universidad%20Aut%C3%B3noma%20del%20Estado%20d.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kanayama, M., Suzuki, M., & Yuma, Y. (2016). Longitudinal burnout collaboration patterns in Japanese medical care workers at special needs schools: a latent class growth analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 139–146. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S93846>
- Klassen, R., & Chiu, M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- León P., R. N y Mancesidor P., A. C. (2021) *Estrés en docentes con trabajo remoto, en tiempo de pandemia de una institución educativa pública de Independencia, Lima 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]* Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62704/Leon_PRN-Mancesidor_PAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley N° 29944. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 25 de noviembre del 2012
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: a systematic review. *Burnout Research*, 3(1), 11–23. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2015.12.002>
- Maslach, C. (2015). Psychology of Burnout. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2, 929–932. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26009-1929>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Menghi, M., & Oros, L. (2014), “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario”
- Mojša-Kaja, J., Golonga, K., & Tadeusz, M. (2015). Job burnout and engagement among teachers – worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102–119. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Montgomery, C., & Rupp, A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 458–486. <https://doi.org/10.2307/4126479>
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de Investigación en Psicología. *Rev. Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508. ISSN: 1576-7329.
- Navarro, J. C. (2002). *¿Quiénes son los Maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. Washington, D.C.: IDB Bookstore.
- Pari, J., & Alata, L. (2015), “Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015”

- Pari, J., & Alata, L. (2015), “Síndrome de burnout en docentes del nivel Primario de las instituciones educativas Estatales del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015”.
- Parker, P., Martin, A., Colmar, S., & Liem, G. (2012). Teachers’ workplace well-being: exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 503–513.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.01.001>
- Peche B., K. L. y Vasquez N., J. M. (2021) *Estrés laboral en contexto remoto en docentes de educación básica regular, Chiclayo. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedro Ruíz Gallo] Archivo digital.*
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9132/Peche_Balcazar_Katherine_Lizet_y_Vasquez_Nu%c3%blaz_Jerson_Manuel.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pepi, P. (2013), “Síndrome de burnout en docentes de Mendoza”.
- Portillo P., S. A., Castellanos P., L. I., Reynoso G., Ó. U., y Gavotto N., O. I. (2020). Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en Educación Media Superior y Educación Superior. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3), 589.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/589/1087>
- Pyhältö, K., Pietarinen, K., & Soini, T. (2015). Teachers’ professional agency and learning – from adaption to active modification in the teacher community. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 21(7), 811–830.
<https://doi.org/10.1080/13540602.2014.995483>
- Richards, K., Hemphill, M., & Templin, T. (2018). Personal and contextual factors related to teachers’ experience with stress and burnout. *Teachers and Teaching*, 24(7), 768–787. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1476337>
- RPP Noticias. (03 de diciembre del 2019). Pisa 2018, Perú es uno de los siete países que mostró mejoras en aprendizaje. Recuperado de <https://n9.cl/7vlor>
- Rodríguez R., J. A., Guevara A., A., y Viramontes A., Efrén. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Robinet S., A. L. y Perez A., M. (2020) Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*. 5 (12) 637-653.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042542>
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>

- Sarmiento V., Trillo A. (2016). El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y la autoeficacia en el afrontamiento del estrés.
- Schaufeli, W., & Buunk, B. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing. En M. Winnubst, & C. Cooper, *The handbook of work and health psychology* (págs. 383–425). Chichester: Wiley.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775–790. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>
- Sifuentes P., C. (2019), “Síndrome de burnout y clima social familiar en docentes del nivel inicial del distrito de chincha alta”. *CASUS. Revista De Investigación Y Casos En Salud*, 4(1). <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/123>
- Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Jindal-Snape, D., & Kontu, E. (2019). Special education teachers’ experienced burnout and perceived fit with the professional community: a 5-year follow-up study. *British Educational Research Journal*, 45(3), 622-639. <https://doi.org/10.1002/berj.3516>
- Tikkanen, L., Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2017). Interrelations between principals’ risk of burnout profiles and proactive self-regulation strategies. *Social Psychology of Education*, 20(2), 259–274. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9379-9>
- Timms, C., Brough, P., & Graham, D. (2012). Burnt-out but engaged: the co-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 327–345. <https://doi.org/10.1108/09578231211223338>
- Tito J., R. (2017), “Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima”. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres O., J. A. (2021) Niveles de burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del Bío Bío durante el período de Pandemia por Covid-19. [Tesis de Titulación, Universidad de Concepción – Chile]. Archivo digital. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/5582/1/Tesis%20niveles%20de%20Burnout.pdf>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99–109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.00>
- Vasquez A., S. V. (2012) Medición del nivel de estrés laboral de docentes que realizan trabajo remoto en dos instituciones de educación básica de Piura durante la crisis de

la COVID-19. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura] Archivo digital.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5371/MAS_GDT_2101.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vilca T, (2013). Síndrome de Burnout, Personalidad y Actitudes en los docentes – Arequipa.

Volgast, A., & Fischer, N. (2016). You are not alone: colleague support and goal-oriented cooperation as resources to reduce teachers' stress. *Social Psychology of Education*, 20(1), 97–114. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9366-1>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario 01: Sociodemográfico y Laboral

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas José Silverio Olaya Balandra de Bellavista, Se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

I. DATOS GENERALES

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad:

- a) < de 35.
- b) 36 -45.
- c) 46 -55.
- d) 56 -65.

3. Estado civil:

- a) Soltero.
- b) Conviviente.
- c) Casado.
- d) Viudo.
- e) Separado / Divorciado.

4. Presencia de hijos:

- a) Sin hijos.
- b) Un hijo.
- c) Dos hijos.
- d) Tres hijos.
- e) Más de tres hijos.

5. Nivel de Estudios

- a) Bachiller.

- b) Licenciatura.
- c) Maestría.
- d) Doctorado

6. Antigüedad Laboral:

- a) < 5 años.
- b) 5 – 10 años.
- c) 11 – 20 años.
- d) 21 años a más.

7. Horas laborales semanales

- a) 24 horas semanales.
- b) 30 horas semanales.
- c) 40 horas semanales.
- d) Más de 40 horas semanales.

8. Condición de trabajo

- a) Nombrada.
- b) Contratada.

9. Satisfacción con su sueldo:

- a) Si satisfecho.
- b) No satisfecho.

10. Número de alumnos por aula:

- a) 30 alumnos.
- b) 35 alumnos.
- c) 40 alumnos
- d) 45 alumnos a más.

Cuestionario 02: De Maslach Burnout Inventory

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer acerca de acerca de los sentimientos relacionados al trabajo. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, escriba un “0” (cero) en el espacio provisto. Si usted ha tenido este sentimiento, indique cuán frecuente lo ha sentido escribiendo el número (del 1 al 5) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1	2	3	4	5
INDICADOR: Cansancio emocional						
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
02	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
03	Me siento frustrado en mi trabajo.					
04	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
INDICADOR: Agotamiento físico						
05	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
06	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
07	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
INDICADOR: Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás						
08	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
09	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL						VALORACIÓN

INDICADOR: Respuestas hacia el trabajo que desempeña.					
10	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.				
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.				
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.				
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.				
14	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.				
INDICADOR: Sentimiento negativo hacia la propia competencia					
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo.				
16	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.				
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN				VALORACIÓN	
INDICADOR: Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros					
18	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.				
INDICADOR: Falta de preocupación por el problema de los otros.					
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.				
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.				
INDICADOR: Autoconcepto					
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.				
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.				

Cuestionario 03: De Servicio Educativo Remoto

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer acerca del servicio educativo remoto brindado. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y responda de forma adecuada.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

Recursos de aprendizaje virtual		1	2	3	4	5
1	Los materiales empleados en el dictado de los cursos virtuales favorecen al aprendizaje del área de matemáticas.					
2	La calidad de los recursos tecnológicos utilizada en la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra de Bellavista facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje en el área de matemáticas en una educación virtual.					
3	Los recursos de aprendizaje publicados en el aula virtual fue revisada por los estudiantes de forma oportuna y permitieron alcanzar los objetivos planteados.					
4	Los métodos dinámicos ofrecidos en el entorno virtual contribuyen en el desarrollo eficaz de su labor docente.					
5	Los recursos tecnológicos empleados en el desarrollo de las clases virtuales permitieron el desarrollo de las competencias en el área de matemáticas.					
Acompañamiento virtual		1	2	3	4	5
6	Recibe orientación periódica del tutor informático en relación al uso de la plataforma virtual en la planificación de las tareas online.					
7	El tiempo programado en el desarrollo de las actividades virtuales en el curso de matemáticas se maneja con flexibilidad.					
8	Es importante la presencia del soporte informático durante el desempeño de su labor docente en un entorno remoto.					
9	Considera pertinentes y útiles las indicaciones dadas por el mentor virtual en la implementación de los recursos virtuales necesarias en el aprendizaje en el área de matemáticas.					
10	El tutor virtual brindó respuestas a todas sus consultas de forma oportuna.					

Colaboración virtual		1	2	3	4	5
11	Existe una adecuada orientación por parte de los tutores virtuales respecto al establecimiento de acciones de colaboración durante el dictado de cursos virtuales.					
12	Los tutores cooperan en resolver cualquier inconveniente o duda presentada durante el desarrollo de su curso virtual.					
13	Los tutores didácticos brindan una orientación didáctica para desarrollar el curso virtual de forma personalizada y pertinente.					
Competencias		1	2	3	4	5
14	El desarrollo del curso virtual facilita la formación de competencias propuestas en el Currículo Nacional en el área de matemáticas.					
15	El servicio educativo remoto permite alcanzar el desarrollo de competencias matemáticas en los estudiantes.					
16	El servicio educativo remoto favorece al logro de competencias digitales docentes y aprendizajes significativos.					
17	Los estudiantes perciben como un desafío la enseñanza a través de medios virtuales.					

Anexo 02: Fichas técnicas

Para Instrumento 02: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Nombre original del instrumento	Cuestionario para la evaluación del síndrome de Burnout en docentes
Autor y año	Original: Ibarra Espinosa Mirna
	Adaptación: El autor
Objetivo del instrumento	Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en docentes
Usuario	Br. Rolling Mego Diaz y Br. Roxana María Chacon Contreras
Forma de administración o modo de aplicación	Formulario Google From
Validez: presentar la constancia de validación de los expertos	Anexos
Confiability: presentar los resultados estadísticos	Anexos

Para Instrumento 03: Cuestionario de Servicio Educativo Remoto

Nombre original del instrumento	Cuestionario para los Factores relacionados a la Educación Virtual
Autor y año	Original: Milagros Carolina Gonzales Quispe http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12305/MCgoqumc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
	Adaptación: El autor
Objetivo del instrumento	Conocer acerca la calidad de educación virtual brindada
Usuario	Br. Rolling Mego Diaz y Br. Roxana María Chacon Contreras
Forma de administración o modo de aplicación	Formulario Google From
Validez: presentar la constancia de validación de los expertos	Anexos
Confiabilidad : presentar los resultados estadísticos	Anexos

Anexo 03: Constancias de Validación de los Instrumentos

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 1

Estimado Validador: Dra. Ciurlizza Garnique Mónica Lizetty

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Servicio Educativo Remoto; diseñados por los tesisistas: Br. Rolling Mego Diaz y Br. Roxana María Chacon Contreras, cuyo propósito es Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en y conocer acerca del servicio educativo remoto brindado, respectivamente; los cuales serán aplicados a los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

El servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una Institución de Bellavista, 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional en : **Matemática y Física**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Br. Rolling Mego Diaz
DNI. N° 47257290



Br. Roxana María Chacon Contreras
DNI. N° 42526619

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Syndrome de burnout	Agotamiento emocional	Cansancio emocional Agotamiento físico Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	1-9	x	
	Realización personal	Respuestas hacia el trabajo que desempeña. Sentimiento negativo hacia la propia competencia	10-17	x	
	Despersonalización	Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros Falta de preocupación por el problema de los otros Autoconcepto	18-22	x	
Servicio educativo remoto	Recursos de aprendizaje virtual	Materiales virtuales Recursos de aprendizaje Métodos dinámicos Recursos tecnológicos	1-5	x	
	Acompañamiento virtual	Orientación del tutor virtual Manejo de tiempos Soporte informático Implementación de recursos virtuales	6-10	x	
	Colaboración virtual	Adecuada orientación del tutor Cooperación del tutor en la solución de problemas Tutores didácticos	11-13	x	
	Competencias	Curso virtual Competencias matemáticas Competencias digitales Medios virtuales	14-17	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

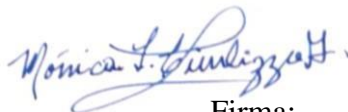
Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			X			
2	Siento que mi trabajo me está desgastando.			X			
3	Me siento frustrado en mi trabajo.			X			
4	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.			X			
5	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.			X			
6	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			X			
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			X			
8	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			X			
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.			X			
10	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.			X			
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.			X			
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.			X			
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.			X			
14	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			X			
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo.			X			
16	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.			X			
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			X			
18	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales			X			
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.			X			
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.			X			
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X			
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.			X			
Total:							

Evaluado por: Dra. Ciurlizza Garnique Mónica Lizetty

DNI: 16636645

Fecha: 7 de marzo del 2023



Firma:

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

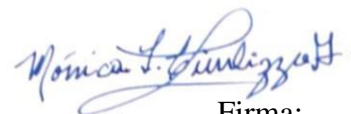
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los materiales empleados en el dictado de los cursos virtuales favorecen al aprendizaje del área de matemáticas.			X			
2	La calidad de los recursos tecnológicos utilizada en la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra de Bellavista facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje en el área de matemáticas en una educación virtual.			X			
3	Los recursos de aprendizaje publicados en el aula virtual fue revisada por los estudiantes de forma oportuna y permitieron alcanzar los objetivos planteados.			X			
4	Los métodos dinámicos ofrecidos en el entorno virtual contribuyen en el desarrollo eficaz de su labor docente.			X			
5	Los recursos tecnológicos empleados en el desarrollo de las clases virtuales permitieron el desarrollo de las competencias en el área de matemáticas.			X			
6	Recibe orientación periódica del tutor informático en relación al uso de la plataforma virtual en la planificación de las tareas online.			X			
7	El tiempo programado en el desarrollo de las actividades virtuales en el curso de matemáticas se maneja con flexibilidad.			X			
8	Es importante la presencia del soporte informático durante el desempeño de su labor docente en un entorno remoto.			X			
9	Considera pertinentes y útiles las indicaciones dadas por el mentor virtual en la implementación de los recursos virtuales necesarias en el aprendizaje en el área de matemáticas.			X			
10	El tutor virtual brindó respuestas a todas sus consultas de forma oportuna.			X			
11	Existe una adecuada orientación por parte de los tutores virtuales respecto al establecimiento de acciones de colaboración durante el dictado de cursos virtuales.			X			
12	Los tutores cooperan en resolver cualquier inconveniente o duda presentada durante el desarrollo de su curso virtual.			X			
13	Los tutores didácticos brindan una orientación didáctica para desarrollar el curso virtual de forma personalizada y pertinente.			X			
14	El desarrollo del curso virtual facilita la formación de competencias propuestas en el Currículo Nacional en el área de matemáticas.			X			

15	El servicio educativo remoto permite alcanzar el desarrollo de competencias matemáticas en los estudiantes.			X			
16	El servicio educativo remoto favorece al logro de competencias digitales docentes y aprendizajes significativos.			X			
17	Los estudiantes perciben como un desafío la enseñanza a través de medios virtuales.			X			
Total:							

Evaluated by: Dra. Ciurlizza Garnique Mónica Lizetty

DNI: 16636645

Fecha: 7 de marzo del 2023



Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dra. Mónica Lizetty Ciurlizza Garnique, con Documento Nacional de Identidad N° 16636645, de profesión Psicóloga, grado académico Doctora en Ciencias de la Educación, con código de colegiatura 1616636645, labor que ejerzo actualmente como Docente de Post Grado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Servicio Educativo Remoto, cuyo propósito es Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en y conocer acerca del servicio educativo remoto brindado, respectivamente; los cuales serán aplicados a los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

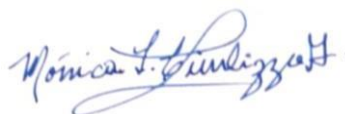
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		x			
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.		x			
Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 7 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Dra. Mónica Lizetty Ciurlizza Garnique DNI: 16636645



Dra. Mónica Lizetty Ciurlizza Garnique

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 2

Estimado Validador: Dra. Briceño Hernández Roxita Nohely

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Servicio Educativo Remoto; diseñados por los tesisistas: Br. Rolling Mego Diaz y Br. Roxana María Chacon Contreras, cuyo propósito es Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en y conocer acerca del servicio educativo remoto brindado, respectivamente; los cuales serán aplicados a los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

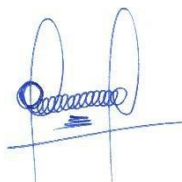
El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

El servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una Institución de Bellavista, 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional en : **Matemática y Física**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Br. Rolling Mego Diaz
DNI. N° 47257290



Br. Roxana María Chacon Contreras
DNI. N° 42526619

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Syndrome de burnout	Agotamiento emocional	Cansancio emocional Agotamiento físico Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	1-9	x	
	Realización personal	Respuestas hacia el trabajo que desempeña. Sentimiento negativo hacia la propia competencia	10-17	x	
	Despersonalización	Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros Falta de preocupación por el problema de los otros Autoconcepto	18-22	x	
Servicio educativo remoto	Recursos de aprendizaje virtual	Materiales virtuales Recursos de aprendizaje Métodos dinámicos Recursos tecnológicos	1-5	x	
	Acompañamiento virtual	Orientación del tutor virtual Manejo de tiempos Soporte informático Implementación de recursos virtuales	6-10	x	
	Colaboración virtual	Adecuada orientación del tutor Cooperación del tutor en la solución de problemas Tutores didácticos	11-13	x	
	Competencias	Curso virtual Competencias matemáticas Competencias digitales Medios virtuales	14-17	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado


Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			X			
2	Siento que mi trabajo me está desgastando.			X			
3	Me siento frustrado en mi trabajo.			X			
4	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.			X			
5	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.			X			
6	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			X			
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			X			
8	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			X			
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.			X			
10	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.			X			
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.			X			
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.			X			
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.			X			
14	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			X			
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo.			X			
16	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.			X			
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			X			
18	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales			X			
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.			X			
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.			X			
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X			
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.			X			
Total:							

Evaluado por: Dra. Briceño Hernández Roxita Nohely

DNI : 44172019

Fecha: 09 de marzo del 2023


 Ps. Roxita Nohely Briceño Hernández
 C.N.: 17616

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.


Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los materiales empleados en el dictado de los cursos virtuales favorecen al aprendizaje del área de matemáticas.			X			
2	La calidad de los recursos tecnológicos utilizada en la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra de Bellavista facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje en el área de matemáticas en una educación virtual.			X			
3	Los recursos de aprendizaje publicados en el aula virtual fue revisada por los estudiantes de forma oportuna y permitieron alcanzar los objetivos planteados.			X			
4	Los métodos dinámicos ofrecidos en el entorno virtual contribuyen en el desarrollo eficaz de su labor docente.			X			
5	Los recursos tecnológicos empleados en el desarrollo de las clases virtuales permitieron el desarrollo de las competencias en el área de matemáticas.			X			
6	Recibe orientación periódica del tutor informático en relación al uso de la plataforma virtual en la planificación de las tareas online.			X			
7	El tiempo programado en el desarrollo de las actividades virtuales en el curso de matemáticas se maneja con flexibilidad.			X			
8	Es importante la presencia del soporte informático durante el desempeño de su labor docente en un entorno remoto.			X			
9	Considera pertinentes y útiles las indicaciones dadas por el mentor virtual en la implementación de los recursos virtuales necesarias en el aprendizaje en el área de matemáticas.			X			
10	El tutor virtual brindó respuestas a todas sus consultas de forma oportuna.			X			
11	Existe una adecuada orientación por parte de los tutores virtuales respecto al establecimiento de acciones de colaboración durante el dictado de cursos virtuales.			X			
12	Los tutores cooperan en resolver cualquier inconveniente o duda presentada durante el desarrollo de su curso virtual.			X			
13	Los tutores didácticos brindan una orientación didáctica para desarrollar el curso virtual de forma personalizada y pertinente.			X			
14	El desarrollo del curso virtual facilita la formación de competencias propuestas en el Currículo Nacional en el área de matemáticas.			X			

15	El servicio educativo remoto permite alcanzar el desarrollo de competencias matemáticas en los estudiantes.			X			
16	El servicio educativo remoto favorece al logro de competencias digitales docentes y aprendizajes significativos.			X			
17	Los estudiantes perciben como un desafío la enseñanza a través de medios virtuales.			X			
Total:							

Evaluado por: Dra. Briceño Hernández Roxita Nohely

DNI: 44172019

Fecha: 09 de marzo del 2023



 Ps. Roxita Nohely Briceño Hernández
 C.N.: 17616
 Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dra. Briceño Hernández Roxita Nohely, con Documento Nacional de Identidad N° 44172019_ , de profesión Psicóloga, grado académico Doctora en Administración de la Educación, con código de colegiatura N°:17616, labor que ejerzo actualmente como Docente de Post Grado en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Servicio Educativo Remoto, cuyo propósito es Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en y conocer acerca del servicio educativo remoto brindado, respectivamente; los cuales serán aplicados a los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.


Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		x			
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.		x			
Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()No adecuado ()

Trujillo, a los 9 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Dra. Briceño Hernández Roxita Nohely DNI: 44172019



Ps. Roxita Nohely Briceño Hernández
C.N.: 17616
Firma

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO 3

Estimado Validador: Mg. Basilio More Patricia Liliana

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar los instrumentos que adjunto denominados: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Servicio Educativo Remoto; diseñados por los tesisistas: Br. Rolling Mego Diaz y Br. Roxana María Chacon Contreras, cuyo propósito es Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en y conocer acerca del servicio educativo remoto brindado, respectivamente; los cuales serán aplicados a los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

El servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una Institución de Bellavista, 2022

Tesis que será presentada a la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el Título profesional en : **Matemática y Física**

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Br. Rolling Mego Diaz
DNI. N° 47257290



Br. Roxana María Chacon Contreras
DNI. N° 42526619

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Syndrome de burnout	Agotamiento emocional	Cansancio emocional Agotamiento físico Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	1-9	x	
	Realización personal	Respuestas hacia el trabajo que desempeña. Sentimiento negativo hacia la propia competencia	10-17	x	
	Despersonalización	Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros Falta de preocupación por el problema de los otros Autoconcepto	18-22	x	
Servicio educativo remoto	Recursos de aprendizaje virtual	Materiales virtuales Recursos de aprendizaje Métodos dinámicos Recursos tecnológicos	1-5	x	
	Acompañamiento virtual	Orientación del tutor virtual Manejo de tiempos Soporte informático Implementación de recursos virtuales	6-10	x	
	Colaboración virtual	Adecuada orientación del tutor Cooperación del tutor en la solución de problemas Tutores didácticos	11-13	x	
	Competencias	Curso virtual Competencias matemáticas Competencias digitales Medios virtuales	14-17	x	

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

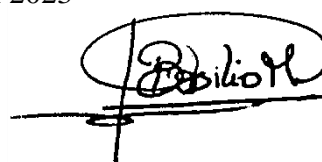
Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			X			
2	Siento que mi trabajo me está desgastando.			X			
3	Me siento frustrado en mi trabajo.			X			
4	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.			X			
5	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.			X			
6	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			X			
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			X			
8	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.			X			
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.			X			
10	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.			X			
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.			X			
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.			X			
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.			X			
14	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			X			
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo.			X			
16	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.			X			
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			X			
18	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales			X			
19	Siento que me he hecho más duro con la gente.			X			
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.			X			
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X			
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.			X			
Total:							

Evaluado por: Mg. Basilio More Patricia Liliana

DNI: 16726257

Fecha: 08 de marzo del 2023



Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

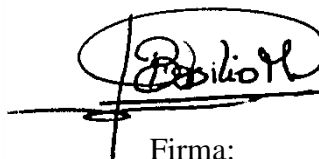
Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Los materiales empleados en el dictado de los cursos virtuales favorecen al aprendizaje del área de matemáticas.			X			
2	La calidad de los recursos tecnológicos utilizada en la Institución Educativa José Silverio Olaya Balandra de Bellavista facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje en el área de matemáticas en una educación virtual.			X			
3	Los recursos de aprendizaje publicados en el aula virtual fue revisada por los estudiantes de forma oportuna y permitieron alcanzar los objetivos planteados.			X			
4	Los métodos dinámicos ofrecidos en el entorno virtual contribuyen en el desarrollo eficaz de su labor docente.			X			
5	Los recursos tecnológicos empleados en el desarrollo de las clases virtuales permitieron el desarrollo de las competencias en el área de matemáticas.			X			
6	Recibe orientación periódica del tutor informático en relación al uso de la plataforma virtual en la planificación de las tareas online.			X			
7	El tiempo programado en el desarrollo de las actividades virtuales en el curso de matemáticas se maneja con flexibilidad.			X			
8	Es importante la presencia del soporte informático durante el desempeño de su labor docente en un entorno remoto.			X			
9	Considera pertinentes y útiles las indicaciones dadas por el mentor virtual en la implementación de los recursos virtuales necesarias en el aprendizaje en el área de matemáticas.			X			
10	El tutor virtual brindó respuestas a todas sus consultas de forma oportuna.			X			

11	Existe una adecuada orientación por parte de los tutores virtuales respecto al establecimiento de acciones de colaboración durante el dictado de cursos virtuales.			X			
12	Los tutores cooperan en resolver cualquier inconveniente o duda presentada durante el desarrollo de su curso virtual.			X			
13	Los tutores didácticos brindan una orientación didáctica para desarrollar el curso virtual de forma personalizada y pertinente.			X			
14	El desarrollo del curso virtual facilita la formación de competencias propuestas en el Currículo Nacional en el área de matemáticas.			X			
15	El servicio educativo remoto permite alcanzar el desarrollo de competencias matemáticas en los estudiantes.			X			
16	El servicio educativo remoto favorece al logro de competencias digitales docentes y aprendizajes significativos.			X			
17	Los estudiantes perciben como un desafío la enseñanza a través de medios virtuales.			X			
Total:							

Evaluado por: Mg. Basilio More Patricia Liliana

DNI: 16726257

Fecha: 08 de marzo del 2023



Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Basilio More Patricia Liliana, con Documento Nacional de Identidad N° 16726257, de profesión Docente, grado académico Maestra en Doctora en Administración de la Educación, con código de colegiatura 1616726257 labor que ejerzo actualmente como Docente de Post Grado en la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos denominados Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de Servicio Educativo Remoto, cuyo propósito es Diagnosticar los niveles del síndrome de Burnout en los docentes y conocer acerca del servicio educativo remoto brindado, respectivamente; los cuales serán aplicados a los docentes de matemática en una Institución Educativa de Bellavista.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		x			
Amplitud del contenido a evaluar.		x			
Congruencia con los indicadores.		x			
Coherencia con las dimensiones.		x			

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado (x) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los 8 días del mes de marzo del 2023

Apellidos y nombres: Mg. Patricia Liliana Basilio More DNI: 16726257


Mg. Patricia Liliana Basilio More

Anexo 4: confiabilidad del instrumento para diagnosticar los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes

DOCENTE/ PREGUNTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL	
D1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	74	
D2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	72
D3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4	70	
D4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	69	
D5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	2	64	
D6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	61	
D7	4	5	3	2	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	64	
D8	4	3	1	1	1	1	4	2	2	3	5	4	5	4	3	5	5	3	2	3	2	3	65	
D9	3	3	1	1	1	3	2	1	1	3	3	4	5	5	2	4	5	3	3	2	2	1	80	
D10	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	5	4	3	3	2	2	73	
D11	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	1	65	
D12	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	76	
VARIANZA																								
SUMATORIA DE VARIANZAS																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																								

Nota. Tabulación de resultados del cuestionario aplicado a los docentes de una institución educativa de Patate

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	0.703
k :	Número de ítems del instrumento	17
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	10.28
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	30.41

El coeficiente de confiabilidad de Cronbach (α) es 0.703; lo cual significa que la confiabilidad del instrumento es muy confiable.

Anexo 5: confiabilidad del instrumento para conocer acerca del servicio educativo remoto brindado

DOCENTE/ PREGUNTAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TOTAL
D1	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
D2	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	59
D3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	58
D4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	58
D5	3	3	2	2	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	3	5	5	50
D6	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
D7	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	53
D8	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	56
D9	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65
D10	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	59
D11	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	52
D12	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	63
VARIANZA																		
SUMATORIA DE VARIANZAS																		
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS																		

Nota. Tabulación de resultados del cuestionario aplicado a los docentes de una institución educativa de Patatz

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario =0.689

Número de ítems del instrumento= 14

$$\sum_{i=1}^k S_i^2:$$

S_T^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems = 8.51

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

El coeficiente de confiabilidad de Crombach (α) es 0.689; lo cual significa que el instrumento es muy confiable.

Anexo 4. Base de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5
3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3
5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	2
6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4
7	4	5	3	2	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3
8	4	3	1	1	1	1	4	2	2	3	5	4	5	4	3	5	5	3	2	3	2	3
9	3	3	1	1	1	3	2	1	1	3	3	4	5	5	2	4	5	3	3	2	2	1
10	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	5	4	3	3	2	2
11	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	1
12	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2

N	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10	SE11	SE12	SE13	SE14	SE15	SE16	SE17
1	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
5	3	3	2	2	3	3	3	3	5	4	5	3	3	5	3	5	5
6	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
8	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
9	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
11	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
12	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2

Anexo 5. Matriz de consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
El servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una Institución de Bellavista, 2022	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: Existe relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el servicio educativo remoto y el síndrome de burnout en docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el servicio educativo remoto y el agotamiento emocional en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p>	<p>Variable 1: Servicio educativo remoto</p> <p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p>	<p>Recursos de aprendizaje virtual</p> <p>Acompañamiento virtual</p> <p>Colaboración virtual</p> <p>Competencias</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: Descriptiva correlacional.</p> <p>Población o muestra 12 docentes de matemática de la institución educativa</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario e instrumento de valoración</p> <p>Procesamiento de datos: Microsoft Excel y SPSS versión 26 que permitió el cálculo</p>

	<p>¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022?</p>	<p>Hi: Existe relación entre el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el servicio educativo remoto y la despersonalización en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Hi: Existe relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022.</p>	<p>Determinar la relación entre el servicio educativo remoto y la realización personal en los docentes de matemática en una institución de Bellavista, 2022..</p>		<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>de estadísticos descriptivos.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------