

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2021

Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA

EVELING FIORELA, BENDEZU TAPIA

Pucallpa, Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO Nº 4

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9:30 horas, del día 04 de octubre....., ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dña. Elisica Sonia Ramirez..... Presidente
Dña. Geni Germe Lopez Flores..... Secretario
M.Sc. Maria Adelaida Telco Lozano..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:
Educación.....

Mención: Gestión Educativa.....
Don(ña) Erveling Fiorella Bendeze Tapia.....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Síndrome de burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali - 2021".....

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *dieciséis*..... (*16*)
Equivalente a *aprobado*....., por lo que se recomienda

(Aprobado o desaprobado)

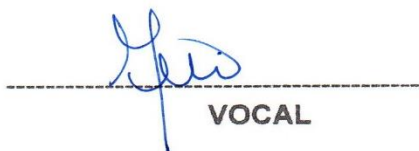
Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *11.10.* horas del *04.* de *octubre*..... del 20*24.*



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL



CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0423-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

“SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2021”.

Autor(es) : **BENDEZU TAPIA, EVELING FIORELA**
Escuela : **POSGRADO**
Maestría : **GESTIÓN EDUCATIVA**
Asesor(a) : **Dra. CHOY SANCHEZ PANDURO, JESSENIA**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 19/07/2022



Mg. **JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA**
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Eueling Fiorela Bendezu Tapia

Autor de la tesis titulada : Síndrome Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali - 2021

Sustentada el año 2024

Asesor(a): Dra. Jessenia Choy Sanchez Panduro

Escuela de Posgrado

Maestría: Educación

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17 / 02 / 2025

Email: euelingbendezu33@gmail.com Firma: [Firma]

Teléfono: 964 324 652 DNI: 45246433

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios por darme sabiduría, a mi hija Alondra Fabiana Quiroz Bendezu por acompañarme en este proceso de mis estudios, a mi madre Sonia Tapia por todo su apoyo incondicional para seguir creciendo profesionalmente.

Eveling Fiorela Bendezu Tapia.

AGRADECIMIENTOS

De una manera especial se agradece con todo el sentimiento que embarga el corazón a los siguientes:

- A la escuela de posgrado por brindar el servicio de enseñanza con mención en gestión educativa, y así seguir ampliando nuestra gama de competencias.
- A nuestros maestros que nos impartieron sus conocimientos y darnos todas las oportunidades para continuar y no caer en este proceso de formación.
- A los maestros de la Facultad de Educación por darnos la facilidad de aplicar nuestros instrumentos.
- Al doctor Carlos López Marrufo por su constante asesoramiento en la elaboración y ejecución de la investigación.
- A la doctora Jessenia Choy por su apoyo como asesora y darnos las indicaciones necesarias para el culmino de la investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como hipótesis general; Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente, donde se aplicó como a una muestra de 37 maestros, los resultados denotan que: Con el cuadro 01, se puede describir que el nivel de normalidad de 37 encuestados significancia bilateral se determina un comportamiento normal a una escala de 5 dentro un rango estadístico de 9 por lo tanto el comportamiento en relación entre ambas variables y dimensiones muestran significancia alta, en el cuadro 02, se puede describir que el coeficiente de correlación es de 9.97 con una significancia bilateral de 5.77, que describe que existe un nivel de relación significativa alta entre ambas variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que dice: existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna, el cuadro de correlaciones nos muestra que existe un coeficiente de correlación de 5.94 con una significancia bilateral de 5.98, por lo tanto, se determina que existe una correlación significativa alta entre ambas variables donde se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna, en cuanto a la correlación se determina que existe una significancia de 6.88, con una significancia bilateral de 6.58, por lo tanto, se describe que existe una correlación significativa alta entre ambas variables, donde se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras claves: Síndrome Burnout, Desempeño del Docente y correlación.

ABSTRACT

The research had as a general hypothesis; There is a significant relationship between the Burnout syndrome and teacher performance, where it was applied to a sample of 37 teachers, the results denote that: With table 01, it can be described that the level of normality of 37 respondents bilateral significance is determined a normal behavior on a scale of 5 within a statistical range of 9 therefore the behavior in relation between both variables and dimensions show high significance, in table 02, it can be described that the correlation coefficient is 9.97 with a bilateral significance of 5.77, which describes that there is a high level of significant relationship between both variables, therefore, the research hypothesis is accepted that says: there is a significant relationship between the Burnout syndrome and the teacher's performance and the alternative hypothesis is rejected, the correlation table shows us that there is a correlation coefficient of 5.94 with a bilateral significance of 5.98, so t Therefore, it is determined that there is a high significant correlation between both variables where the research hypothesis is accepted that says: There is a significant relationship between the lack of personal fulfillment of the Burnout syndrome and the performance of the teacher and the alternative hypothesis is rejected, insofar as To the correlation, it is determined that there is a significance of 6.88, with a bilateral significance of 6.58, therefore, it is described that there is a high significant correlation between both variables, where the research hypothesis is accepted that says: There is a significant relationship between the depersonalization of Burnout syndrome and teacher performance and the alternative hypothesis is rejected.

Keywords: Burnout Syndrome, Teacher Performance and correlation.

INTRODUCCION

En un contexto internacional; los docentes de las universidades, desempeñan funciones importantes en la educación de los estudiantes, es por ello que son contribuyentes de su buen funcionamiento. Por tal razón, es necesario destacar la labor de los docentes, quienes no se limitan simplemente en dictar una clase, sino que, tienen a su cargo grandes responsabilidades, algunas de las cuales son el prestar atención a las diversas características de sus estudiantes, la elaboración de materiales didácticos y de sesiones de aprendizaje dinámicos, participar de los programas de capacitación, entre otros. Sin embargo, en la mayoría de países se observó que, a lo largo de un determinado tiempo de trabajo, los docentes presentaban ciertos cambios actitudinales en su labor, es decir, estados de fatiga y frustración provocados en la mayoría de casos por un estilo de vida monótono o relaciones laborales que no les produjo la satisfacción esperada.

Tomando en cuenta estas referencias la investigación está estructurada de la siguiente manera:

Primer capítulo: en este capítulo podremos encontrar la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación, así como la justificación, viabilidad y limitaciones.

Segundo capítulo: en este capítulo encontramos el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas de ambas variables, como bases epistémicas y definición de términos básicos.

Tercer capítulo: aquí encontramos el tipo y diseño de investigación aplicada, como la descripción de la población y muestra, como la definición operativa de

los instrumentos, como las técnicas de procesamiento, sistematización y presentación de los datos.

Cuarto capítulo: en este capítulo encontramos la descripción de los resultados como el contraste de hipótesis.

Quinto capítulo: mostramos la discusión de los resultados en función a las bases teóricas, antecedentes y contraste de hipostasis.

Por ultimo tenemos las conclusiones y sugerencias y por ende los anexos.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	vii
ASBTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivo general y objetivos específicos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis.....	5
1.4.1. Hipótesis general.....	5
1.4.2. Hipótesis específicas.....	5
1.5. Variables.....	6
1.5.1. Variable 1: Síndrome de Burnout.....	6
1.5.2. Variable 2: Desempeño docente.....	6
1.6. Operacionalización de las variables.....	7
1.7. Justificación e importancia.....	8
1.8. Viabilidad.....	9

1.9.	Limitaciones.....	9
------	-------------------	---

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de la Investegacion.....	10
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	12
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	13
2.2.	Bases teóricas.....	14
2.2.1.	Síndrome de Burnout.....	14
2.2.2.	Desempeño docente.....	22
2.3.	Definición conceptual.....	33
2.4.	Bases epistémicas.....	35
2.5.	Definición de términos básicos.....	36

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3.1.	Enfoque de la investigación.....	38
3.2.	Tipo de investigación.....	38
3.3.	Método de la investigación.....	38
3.4.	Diseño y esquema de investigación.....	39
3.5.	Población y muestra.....	40
3.5.1.	Población.....	40
3.5.2.	Muestra.....	40
3.6.	Definición operativa del Instrumento.....	41
3.7.	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	42
3.8.	Procesamientos y presentación de datos.....	43

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1.	Resultados de las variables y dimensiones.....	44
------	--	----

4.2. Contraste de hipótesis.....	46
----------------------------------	----

CAPITULO V: DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. Con los antecedentes de estudio.....	52
---	----

5.2. Con las bases teóricas.....	53
----------------------------------	----

5.3. Con la hipótesis de investigación.....	54
---	----

Conclusiones.....	55
-------------------	----

Sugerencias.....	56
------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
--	-----------

ANEXOS.....	63
--------------------	-----------

Anexo. 01. Matriz de consistencia.....	64
--	----

Anexo. 02. Validación.....	65
----------------------------	----

Anexo. 03. Confiabilidad.....	68
-------------------------------	----

Anexo. 04. Instrumento aplicado.....	69
--------------------------------------	----

Anexo. 05. Tablas de procesamiento.....	70
---	----

Anexo. 06. Evidencias fotográficas.....	71
---	----

INDICE DE TABLAS

Tabla N°01. Operalización de las variables.....	7
Tabla N°02. De normalidad.....	47
Tabla N°03. Correlación entre la variable síndrome de Burnout y el desempeño docente.....	48
Tablas N°04. De correlacion.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura N°01. Resultado de relación entre las dimensiones:

Agotamiento emocional y Desempeño técnico-pedagógico.....44

Figura N°02. Resultado de relación entre las dimensiones: Falta de

realización personal y Desempeño del área académica.....45

Figura N°03. Resultado de relación entre las dimensiones: Despersonalización

y Desempeño docente de las relaciones interpersonales.....46

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

En un contexto internacional; los docentes de las universidades, desempeñan funciones importantes en la educación de los estudiantes, es por ello que son contribuyentes de su buen funcionamiento. Por tal razón, es necesario destacar la labor de los docentes, quienes no se limitan simplemente en dictar una clase, sino que, tienen a su cargo grandes responsabilidades, algunas de las cuales son el prestar atención a las diversas características de sus estudiantes, la elaboración de materiales didácticos y de sesiones de aprendizaje dinámicos, participar de los programas de capacitación, entre otros. Sin embargo, en la mayoría de países se observó que, a lo largo de un determinado tiempo de trabajo, los docentes presentaban ciertos cambios actitudinales en su labor, es decir, estados de fatiga y frustración provocados en la mayoría de casos por un estilo de vida monótono o relaciones laborales que no les produjo la satisfacción esperada.

En ese sentido, actualmente en el Perú existen muchos docentes que sufren del Síndrome de Burnout, que es determinado por el estrés en la labor docente; es así que, implica mucho en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en las aulas, porque los estudiantes no logran desarrollar el propósito de aprendizaje cómo se está planificado, debido al trabajo recargado del docente. Para el estudiante es difícil convivir con dichas deficiencias, puesto que, interfiere en su formación educativa. Por tal motivo, la preocupación es latente en las instituciones educativas, debido a que no se determinan reformas

o metodologías que contribuyan a mejorar la satisfacción laboral del docente; generando paulatinamente el desinterés educativo por parte de los estudiantes.

Considerando que el docente es la pieza principal en el proceso enseñanza-aprendizaje, y que conjuntamente con el Estado, la comunidad y la familia, se esfuerzan en desarrollar los aprendizajes de los educandos en general, se colige que el desempeño docente juega un papel preponderante para lograr un mejor aprendizaje en los alumnos, por lo tanto, a mejor o mayor desempeño docente, mejor aprendizaje de los alumnos.

Con respecto a ello la OPS/OMS referido por Estigarribia, Rodríguez y Guerrero (2019) en la actualidad consideran al burnout como uno de los cinco problemas más graves que afectan la salud de la población, esto por la alta prevalencia en los profesionales y las posibles consecuencias en los receptores del servicio. Y para la OIT citado por Medina (2018) el estrés laboral es una respuesta emocional y física producto de un desequilibrio entre las demandas del entorno y las capacidades del sujeto para enfrentarlas. Del mismo modo para Maslach y Leiter (2016) en la actualidad este síndrome es un peligro psicosocial, y emerge principalmente en los profesionales de las áreas de salud, educación, servicio social, aunque la demás profesional también puede verse afectada.

Los profesores universitarios, dentro de su experiencia profesional, enfrentan condiciones como: baja remuneración, falta de participación en decisiones de la institución, presión para realizar investigaciones y publicaciones entre otros, tornando esta categoría profesional susceptible al desarrollo del síndrome.

En estos últimos años se ha puesto énfasis en la evaluación del desempeño docente considerando lo antes indicado: que son agentes principales en el desarrollo del proceso educativo. Esta evaluación determina las

capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes que poseen los docentes para volcarlos en la tarea educativa y llegar con ello a optimizar sus desempeños; y también nos permite encontrar las falencias en el desempeño docente y como consecuencia de ello, buscar el mejoramiento, ya sea con capacitaciones, seminarios u otras actividades afines. Esta acción administrativa tiene una gran relevancia para los responsables de la gestión de estas organizaciones, porque permite establecer estándares de calidad del servicio docente que dé como resultado un eficiente y eficaz ejercicio profesional en beneficio de los estudiantes.

Una de las profesiones más importantes es la del educador, el docente es el agente fundamental de la educación y contribuye conjuntamente con su familia, comunidad y el estado al desarrollo integral del educando. Del desempeño docente depende en gran parte el aprendizaje del educando.

Stroebe (2016) señala que, de manera inicial, la evaluación del desempeño docente tenía la finalidad de ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, posteriormente ha sido utilizada para tomar decisiones importantes sobre contratación y despido de personal, para promociones y determinación de sueldos, en todo caso se tendrá que considerar si se trata de la evaluación como una manera de incidir mejor en el aprendizaje (evaluación formativa) o como una manera de calificar, recompensar o castigar el desempeño (evaluación sumativa).

En tal sentido, me he propuesto a realizar la siguiente investigación, con el fin de determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente, en vista los problemas que trae consigo el trabajar bajo una presión constante y que dificultará un adecuado desempeño del docente

para el provecho de los estudiantes. Para lo cual nos planteamos las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Existe relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?
- ¿Existe relación entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?
- ¿Existe relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali – 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Conocer la relación que existe entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali – 2021.
- Establecer la relación que existe entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali – 2021.
- Identificar la relación que existe entre la despersionalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

1.4.2. Hipótesis Especificas.

- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.
- Existe relación significativa entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

- Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

1.5. Variables.

1.5.1. Variable 1 (X) Síndrome de Burnout.

El síndrome de desgaste profesional o burnout se refiere al estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque esta no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el detonante de otros problemas de salud física y mental más graves. Cuando una persona presenta el síndrome de desgaste profesional, puede sentirse agotada todos los días, tener una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con su trabajo. El síndrome de desgaste puede estar acompañado por síntomas físicos tales como dolores de cabeza, náuseas y dificultades para dormir. Aceves, G. A. (2006).

1.5.2. Variable 2 (y) Desempeño del docente.

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Martínez Ruiz (2017). Según Peña (2002) el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución, para Ponce (2005)

el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias.

1.6. Tabla N° 01. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable I	Agotamiento emocional	Se siente agotado antes, durante y después de su jornada de trabajo.	1-6
		Pierde vitalidad en su jornada laboral.	
	Falta de realización personal	Se distancia de los estudiantes.	7-12
		Siente pesimismo.	
Variable II	Despersonalización	Tiene falta de autoeficacia.	13-18
		Tiene falta de habilidad en la realización del trabajo.	
	Desempeño técnico-pedagógico	Percepción de calidad del profesorado.	
		Elaboración de programaciones curriculares: anual, unidades y sesiones de aprendizaje	1-6
Desempeño docente	Desempeño del área académica	Desempeño académico.	
		Nivel de percepción de los estudiantes	7-11
	Desempeño docente de las relaciones interpersonales	Percepción social de calidad.	
		Nivel de percepción de los estudiantes.	12-16

Fuente. Realización propia del investigador

1.7. Justificación e importancia.

La presente investigación se justifica por las razones siguientes:

El valor teórico del trabajo de investigación radica en la explicación de la relación existente entre dichas variables y responde a las interrogantes planteadas de nuestra investigación. Además, servirá de base a futuras investigaciones vinculadas a las variables en estudio. En el proceso de recojo de información radica en que si el método indagatorio es el adecuado en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la ciencia y si efectivamente tiene relación con los logros de aprendizaje del área. En tal sentido el trabajo realizado servirá de información valiosa a las autoridades de la universidad y de la región.

En el aspecto social, se justifica por cuanto los resultados de este estudio profundizará la relación existente entre las variables, a partir de los resultados obtenidos se podrá confirmar que el síndrome burnout y el desempeño del docente en la universidad nacional, lo cual es muy importante para mejorar los procesos académicos y podrá beneficiar a toda la comunidad estudiantil, de tal forma que las autoridades responsables a través de los resultados podrían formular sus objetivos institucionales referente al desempeño docente para que mejoren en sus actividades pedagógicas y garantizar la calidad educativa..

Respecto a sus implicancias prácticas, la investigación se justifica, por cuanto, los resultados de esta investigación permitirán a las autoridades académicas de la Universidad tomar medidas preventivas respecto al medidas síndrome burnout y el desempeño del docente en la universidad nacional de Ucayali, a partir de allí, propiciar una actitud de cambio en el desempeño de los docentes, comprometido en la mejora y desarrollo de su comunidad, las conclusiones, las metodologías empleadas, servirán como fuentes de referencia para el perfeccionamiento de otras investigaciones futuras.

1.8. Viabilidad

Esta investigación se considera viable por cuanto su realización, tiene un objetivo y un propósito para el investigador, respecto al campo temático y metodológico, contará con el acompañamiento permanente del docente de las asignaturas de Tesis de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali; además, se contará con logística necesaria, para tener acceso a la bibliografía actualizada.

1.9. Limitaciones

Limitación económica.

Esta investigación está financiada en base a recursos propios del autor, ya que en un inicio no se contemplan aspectos fundamentales de la tesis; como la colaboración de profesionales estadísticos, corrector de estilo, entre otros servicios, que fueron mencionados en esta investigación, dando énfasis a los objetivos de desarrollar y finalizar con eficacia el estudio, superando los obstáculos que se presentó en el camino.

Limitación de tiempo.

El informe de tesis, en su totalidad fue redactado compartiendo las horas académicas con otras asignaturas, donde se organizó un cronograma de actividades en un determinado tiempo y espacio para el desarrollo de las diferentes partes que contempla una tesis. Por lo contrario, las horas que se cuenta con un asesor son determinadas para cada estudiante, según el reglamento de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

La UNESCO en el año 2005 realiza una de las investigaciones de mayor envergadura en Latinoamérica en relación a la salud docente y sus condiciones laborales, entregando resultados que señalan que “los docentes de Chile presentan los más altos índices de estos problemas (de salud mental) entre Argentina, Ecuador, México, Perú y Uruguay” (UNESCO, 2005, p.72).

Marrau (2004), realizó el estudio del síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina. El constructo “Burnout” deriva del término anglosajón, cuya traducción es “estar quemado”, “exhausto”, “desgastado”, “perder la ilusión por el trabajo”. El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las relaciones con los alumnos y a la calidad de la enseñanza.

Ponce (2002), investiga en base a una muestra de docentes de segundo ciclo de enseñanza básica de la comuna de San Joaquín, que existe una asociación entre la sintomatología de burnout y las estrategias de afrontamiento, observándose diferencias significativas en las estrategias utilizadas por hombres y mujeres, ya que los primeros tienden a la planificación y las segundas estrategias de tipo emocional. Evidencias no del todo concluyentes en relación a si estas estrategias actuarían efectivamente como mediadores en el cansancio emocional percibido.

Realizaron un estudio sobre el síndrome de Burnout en docentes universitarios en Colombia, los resultados reportaron que un 66,7% presentaban niveles altos de cansancio emocional, un 96,7% poseía niveles altos de despersonalización y un 80% evidenciaba bajos niveles de realización personal. Así mismo, concluyó que existía una correlación positiva entre despersonalización y tiempo, es decir, la presencia del Burnout es directamente proporcional al tiempo de servicio transcurrido. (González et al., 2015)

Se destacan los trabajos de Rueda Beltrán, entre ellos el de La Evaluación del Desempeño Docente en las Universidades Públicas en México (2008) que presenta las características generales de la evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de tres regiones de México. Reporta que, si bien ya están implementadas diversas estrategias para evaluar a los docentes, las acciones tomadas con base en los resultados, están asociadas mayormente a programas de compensaciones salariales y en mínima medida a programas de formación continua.

Según Jaik (2011), la evaluación del desempeño docente es una práctica que está tomando cada día más fuerza en las instituciones de educación superior, se está constituyendo en el elemento clave de los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación, y es que cada vez más se generaliza la idea de que el éxito de un sistema educativo depende en esencia de la calidad del desempeño de sus docentes. El objetivo central del trabajo fue valorar el desempeño docente e identificar si está presente el burnout en los docentes de nivel superior del estado de Durango, y determinar si hay relación entre estos dos parámetros.

Pernalet (2005) analiza el desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad de la Universidad Pedagógica

Experimental Libertador, en la que contextualiza la problemática del desempeño docente, considerando que es un tema relevante dado el efecto que produce en el entorno sociocultural de cada país, y sobre todo si hay la intención de que el desempeño docente se desarrolle con calidad. Trabajar con calidad implica revisar además de la parte administrativa de la enseñanza, la parte intrínseca del docente, como es la personalidad, el estado de ánimo, el valor, las actitudes, etc.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Falconí (2018), en su investigación sobre Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinoa, Ayacucho-2017. Su objetivo fue identificar el nivel de presencia del síndrome de Burnout en los docentes. Se concluye, que hay presencia del síndrome en un Nivel Medio en los docentes de ambas instituciones educativas.

Díaz (2014), en su investigación determinó la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

En su investigación Fernández (2008), afirma que el “desempeño docente se define como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales y que comprende, entre otros, la preparación y dictado de clases, la elaboración y calificación de evaluaciones, la participación en

programas de capacitación, la interacción con estudiantes, autoridades, colegas y padres de familia” (p.115)

Amachi (2016), en su trabajo de investigación desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco. 2015, lo cual puede evidenciarse en el mejoramiento de la calidad en la formación profesional, compromiso de los docentes en su desempeño y el esfuerzo por seguir estudios post profesionales en las distintas universidades del país aun cuando muchas de ellas no ofrecen un servicio de calidad. De igual manera la capacitación profesional permanente ayuda el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, la selección y estructuración de contenidos, la metodología y la evaluación del aprendizaje.

2.1.3. Antecedentes Locales.

Morales (2013), investigó sobre el desempeño docente y hábitos de estudio en estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre desempeño docente y hábitos de estudio en estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. La investigación fue de tipo aplicada; se empleó el diseño no experimental, en su variante diseño transversal correlacional.

Lazo (2017), presenta su investigación donde destaca la variable responsabilidad social, que trata sobre el compromiso por parte de los miembros de la sociedad, y el desempeño docente, que son las acciones que desarrollan los maestros en la formación de las personas. Se concluye que la formación profesional y ciudadana, la gestión social del conocimiento, la gestión responsable y la participación social que practican los docentes y trabajadores

de la Universidad Nacional de Ucayali no coadyuva hacia la obtención de una relación positiva y significativa con el desempeño docente.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Variable (1) Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre.

El primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue hecho por Graham Greens en 1961, en su artículo “a burnout case”.

El Burnout se trata de un síndrome clínico descrito en 1974 por el doctor Freudenberg, psiquiatra que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que, al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes (Kohen, 2005).

Después, en 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York y notó que muchos de sus compañeros del equipo de trabajo, luego de más de 10 años de trabajar, comenzaban a sufrir pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo.

En 1982, la psicóloga Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California y el psicólogo Michael P. Leiter, de la Universidad de Acadia Scotia crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) que desde 1986 es el instrumento más importante en el diagnóstico de esta patología. Maslach en su descripción del síndrome, limitó el SB a los profesionales que interactúan con personas en su quehacer laboral.

En 1988, Pines y Aronson atravesaron las fronteras establecidas por Maslach y plantean que cualquier tipo de profesional puede padecerlo, aunque no brinde ayuda a otras personas (como los profesionales de la salud).

Definiciones del Síndrome de Burnout.

Buscar más datos de CM.

La definición más aceptada es la de C. Maslach, que lo describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. Gil (2006), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado". Nótese que ambas definiciones coinciden en apuntar que es una inadecuada respuesta al estrés crónico el detonante de este padecimiento.

Los problemas internos en las instituciones educativas pueden ser uno de los factores que genera un profesor quemado. La desorganización en el ámbito laboral pone en riesgo el orden y la capacidad de rendimiento de todos los docentes, incluyendo a los que imparten Educación Física. Esto sucede, generalmente, cuando no hay claridad en los roles y las tareas que debe

desempeñar cada uno de los educadores. También la competencia desmedida entre los compañeros, un lugar físico insalubre para trabajar y la escasez de herramientas o útiles suelen ser tema de desorganización. Otro factor que influye es el individuo y su capacidad de adaptación, pues dos personas pueden trabajar juntas y bajo la misma complicación, en ocasiones una se estresa y el otro no. En el último tiempo, el estrés laboral se convirtió en uno de los factores importantes de incapacidad (Kohen, 2005).

Dimensiones del Síndrome de Burnout.

La psicóloga social Cristina Maslach, realizó un estudio sobre las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de sobrecarga emocional o síndrome de Burnout. Esta autora lo describió como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas (Ortigosa y otros, 2003).

Maslach y Jackson definieron el Burnout como «una pérdida gradual de preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que trabajan y que conlleva a un aislamiento o deshumanización». Por otro lado, sentaron las bases para la realización de estudios en diferentes colectividades y sociedades, ya que idearon un instrumento de medida, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1987). Además, estas autoras identificaron los tres aspectos o dimensiones del Burnout: el cansancio emocional, la despersonalización y la baja de realización personal.

Agotamiento emocional.

El agotamiento emocional es un estado al que se llega por sobrecarga de esfuerzo, es consecuencia de un exceso de demandas personales y un estrés

mental continuo, representa la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las ocasiones que ya están.

Al respecto, Avendaño (2017), indicó que: El agotamiento emocional es el estado en el cual el docente experimenta cansancio emocional de forma progresiva, que lo conlleva a estar irritable, impaciente, desanimado para el ejercicio de su labor, quejándose constantemente por el exceso de trabajo realizado. En otras palabras, el docente se siente impotente, indefenso y con desesperanza. (p.34).

De acuerdo a lo descrito por el creador, el agotamiento emocional en los docentes es la circunstancia donde perciben que no tienen la posibilidad de ofrecer más a nivel afectivo, actúa cuando el docente toma conciencia de su incapacidad para continuar laborando con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos y es considerable para argumentar el cambio de formas de proceder y reacciones de parte de él.

Por otro lado, Fernández (2014) afirmó que: El agotamiento emocional es la sensación de estar vacío, de no tener fuerzas para responder a las exigencias derivadas del contacto con otras personas, necesarias en la actividad laboral. La persona se siente agotada y tiene la sensación de no dar más.

De lo expresado por el creador, el agotamiento emocional es una respuesta al estrés, un mecanismo de defensa radical que la cabeza del docente pone en marcha cuando no puede absorber las ocasiones de tensión y desilusión que está viviendo.

En torno a lo mencionado, Delgado (2003) precisó que: El agotamiento emocional es el cansancio y fatiga que puede manifestarse física o psíquicamente o como una combinación de ambos” (p.27). En otras expresiones,

el agotamiento emocional es la reducción y pérdida de elementos sentimentales, lo que genera desgaste y cansancio. Esto sucede por la sobrecarga de trabajos a comprobar, las bajas retribuciones y el poco reconocimiento del papel del docente en la sociedad de la cual formamos parte.

Asimismo, Torres (2014) expresó que: El agotamiento emocional es un cansancio psicológico que se caracteriza por la disminución y pérdida de recursos emocionales, ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía. Es la sensación descrita como no poder dar más de sí mismo a los demás. (p.65).

Complementando la iniciativa del creador, el agotamiento emocional son las experiencias del docente frente a no poder ofrecer bastante más de sí mismo tanto en lo emocional como en lo afectivo, presentándose sentimientos de desesperanza e indefensión, decaimiento físico y psicológico. De esta forma, el agotamiento emocional se traduce en un profundo cansancio que trabaja como freno para la acción, entre otras cosas, en el exacto instante en que el docente asume que su desarrollo laboral solo se apoya en una rutina de lección esta se traduce en secuelas en las cuales el docente esté tolerando de agotamiento emocional.

Despersonalización.

La despersonalización son actitudes emocionales de desprendimiento en relación a las personas a las cuales el profesional debe proporcionar sus servicios. De este modo, Maslach & Jackson (1981) afirmaron que. “La despersonalización es el desarrollo de sentimientos negativos hacia la propia

tarea y los demás, lo que le permite al sujeto tomar distancia, alejarse emocionalmente de la realidad”.

De lo expresado por los autores, la despersonalización es el avance de reacciones, sentimientos, respuestas negativas, frías y distantes hacia otra gente por parte del docente en esta situación, fundamentalmente hacia los otros integrantes de la Institución Educativa. Por consiguiente, esto se traduce en formas de proceder como sepa en las reuniones, absentismo laboral y bajando considerablemente así su desempeño en relación a su tarea como docente.

Pilares (2015) precisó que: La despersonalización es el intento por poner distancia entre el profesional y los usuarios del servicio, donde los primeros ignoran las cualidades personales únicas de cada uno de sus beneficiarios, puesto que sus demandas son más manejables cuando son considerados de manera impersonal.

En esta misma línea, la despersonalización se ve como una actitud negativa por parte del docente hacia los otros integrantes de la Institución Educativa. El profesional con despersonalización trata de manera insensible y fría a los otros debido al endurecimiento de sus emociones. Los docentes tienen la posibilidad de mostrar el nivel de despersonalización según su accionar con los otros, por medio del vínculo superficial con los integrantes de la Institución Didáctica, siendo distante en términos de aprecio, mostrándose poco interesante y hasta cínico en sus respuestas.

Munarriz (2017) señaló que la despersonalización, como dimensión del Síndrome Burnout, sería propiamente una estrategia de afrontamiento conducente a combatir el síndrome, abriendo aún más la necesidad de una línea de investigación. Evidentemente, en este caso, la despersonalización nos indica

que es una estrategia por el cual, el docente trata de combatir o afrontar el síndrome. Aun no es posible elaborar un cuadro de despersonalización efectivo ya que, las cantidades de cansancio emocional que expresa el docente junto con las demás actitudes negativas.

Avendaño (2017) sostuvo que: La despersonalización como una forma de afrontamiento que protege al docente de la desilusión y el agotamiento; lo cual implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los demás, que a su vez manifiestan irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios.

De ahí que, la despersonalización se describe como una respuesta impersonal y fría de parte del docente hacia los receptores sean estudiantes como también sus propios compañeros de la Institución Educativa. Por esta razón la despersonalización es el desarrollo de sentimientos negativos, de insensibilidad y un gran cinismo hacia los demás miembros de su ambiente laboral, caracterizado por su agotamiento emocional.

Observamos que la despersonalización como la sensación de no ser uno mismo, ya que, este trastorno modifica la identidad del docente y lo realiza accionar de una manera negativa en su tarea. Por lo tanto, el docente no únicamente se distanciará de los alumnos descuidando su tarea como profesional, sino que, va a tratar además de distanciarse de los otros docentes dentro de la Institución Didáctica haciendo un trabajo de una manera irónica, cínica y empleando expresiones que no forman parte al contexto estudiantil, para referirse hacia los otros integrantes correspondientes a su ámbito.

Falta de realización personal.

La falta de realización personal es una tendencia a una autoevaluación negativa de las personas, apareciendo un descenso en los sentimientos de competencia, logro y éxito laboral. Esta autoevaluación negativa afecta a las habilidades de realización laboral y de esta forma los profesionales se sienten infelices y descontentos, tanto consigo mismo, como con su labor profesional.

Martínez (2017) sostuvo que: La falta de realización personal se refiere a que aparecen una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo, típicas de depresión, moral baja, incremento de la irritabilidad, evitación de las relaciones profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la tensión, pérdida de la motivación hacia el trabajo y baja autoestima. (p.13).

En otras expresiones, la falta de realización personal es la sensación de ineficacia, sensación de no llevar a cabo como corresponde las tareas y ser incompetente en su ámbito laboral. Gracias a esto, los docentes se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus propios resultados laborales.

Entorno a ello, Greig & Fuentes (2009) mencionaron. “La falta de realización personal se caracteriza por la autoevaluación negativa del propio trabajo. Esta falta de logro personal, se refiere al sentimiento que tiene la persona cuando se siente menos competente en la resolución de su trabajo”. Añadiendo a la idea del autor anterior, Arana & Mallea (2014) sostuvieron. “La falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, esa evaluación negativa afecta la habilidad en la realización del trabajo y la realización con las personas a las que atienden” (p.20).

En esta misma línea, la falta de realización personal se destaca por una dolorosa desilusión y fracaso al ofrecerle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de rivalidad, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como resultado se proporciona la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son indicios comunes y típicos de esta enfermedad laboral.

Salas (2010) señaló que la falta de realización personal en el trabajo se refiere a la tendencia de los profesionales a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, todo esto afecta su capacidad para llevar a cabo su trabajo y relacionarse con las personas que atienden. (p.42). De lo expresado por el autor, la falta de realización personal consiste en una tendencia a evaluarse negativamente en su trabajo, y esa evaluación afecta a la forma en la que el docente desempeña su labor, así como a la calidad de atención de los estudiantes.

2.2.2. Variable (2) Desempeño del docente

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hacen necesarios el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado. Son todas las acciones que ejecuta el profesor a lo largo del avance de su actividad pedagógica que se concretan en el avance de competencias, habilidades, capacidades, destrezas, reacciones y valores de los alumnos con la intención de poder el avance integral que le ayuda para la vida y la toma de elecciones oportunas en alguna circunstancia diaria que se presente.

Definiciones del Desempeño del Docente

Montenegro (2003) afirma que el desempeño docente, está determinado por tres factores: 1) factores asociados al docente, el cual está referido a su formación profesional, su motivación y compromiso docente. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a su desempeño; 2) factores asociados al estudiante (su nivel de preparación, motivación y compromiso); y 3) el contexto sociocultural (económico, político y cultural) ejercen una influencia en su desempeño.

Luego, en el Ministerio de Educación (2012, p. 52) argumentaron que: El desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para particular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los estudiantes, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño , implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Dimensiones del Desempeño del Docente.

El desempeño técnico pedagógico.

Montenegro (2003) mencionó que el desempeño pedagógico del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

Díaz, Rojas y Leymi (2006), sostuvieron que el desempeño pedagógico docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias

didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Desde el punto de vista de la planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, lo cual no es la única función relacionada con el trabajo del docente, pero sí una de las más esenciales, por ser en donde pone en práctica sus conocimientos científicos y pedagógicos.

Chiroque (2006), refiere que el desempeño técnico - pedagógico docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considere las siguientes categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos. Refiere también al actuar del docente desde el punto de vista cognitivo y actitudinal como profesional del campo educativo, lo cual no es incorrecto, pero está muy limitado al establecer solo esto parte del desempeño docente.

El desempeño técnico - pedagógico se ejerce en diferentes campos o niveles en el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y para cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Desempeño docente y dominio del área.

La enseñanza - aprendizaje es un proceso continuo, donde el docente es el actor principal en los diferentes niveles educativos, logrando la satisfacción del usuario y creando un valor público en los estudiantes de ayer y hoy, ciudadanos que contribuyen al desarrollo político, económico y social de su sociedad.

Comellas (2002) lo define como aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de saber, saber hacer y saber estar mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja. Muchos de los profesores experimentan el mismo sentimiento de desconcierto cuando comparan lo que era la enseñanza hace unos años y lo que ofrecen hoy los centros en los que trabajan. Algunos de ellos manifiestan inseguridad frente a las nuevas exigencias y particularmente frente al uso de las nuevas tecnologías (p. 19)

Díaz y Alfaro (2008) afirmaron que la formación docente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas:

- **Tecnológica conductista**, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente a través de los programas y redes sociales.
- **Perspectiva constructivista**, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento y al desenvolvimiento en un mundo cambiante y competitivo.
- **Perspectiva crítica reflexiva**, en la que el docente es autocrítico en su labor.

Subaldo (2012) sostuvo que: Se puede afirmar sin temor a equivocarnos que las reformas han sido realizadas en una lógica organizacional de la empresa

en términos de coste, beneficio, productividad, eficiencia, aspectos que están reñidos con lo que ha sido el discurso educativo y pedagógico, por lo tanto, son desconocidos para el profesorado. Este cambio de lógica representa un coste muy grande, no sólo en el tiempo de su implementación sino en la tarea misma con todas las resistencias que ocasiona (p. 8).

Como se puede comprender, este criterio integra elementos sistémicos, baratos, productivos, tecnológicos, de conservación y utilización ecológica, de esta forma como lo popular y político. La esfera de poder, dentro del contexto popular, se vuelve requisito como forma organizativa y de cohesión verdadera, legal y servible dentro de grupos sociales y como instancia de toma de elecciones entre individuos. El avance es el progreso en los escenarios de desarrollo barato, popular, cultural y político de una sociedad o país. Partamos de la iniciativa de que, desde la antigüedad, la raza humana tuvo adelantos o ha progresado hacia lo que somos en este momento. Este avance no acaba aquí dado que, actualmente, la raza humana sigue continuando y lo va a seguir realizando en el futuro; de esta forma nace la iniciativa del avance.

El desempeño docente y las relaciones interpersonales.

Los humanos establecemos varias relaciones durante nuestra vida, y por medio de ellas, intercambiamos maneras de sentir y de ver la vida; además compartimos pretensiones, intereses y afectos. En esa distingue reside la enorme riqueza de las relaciones humanas, puesto que al contactar intercambiamos y construimos novedosas vivencias y conocimientos; ya que debemos llevar a cabo un esfuerzo para poder comprendernos y acordar. Esto último no resulta tan difícil, si tomamos presente que la mayoría de la gente compartimos ciertas ideas, pretensiones e intereses comunes; por eso, las

relaciones entre personas son una búsqueda persistente de convivencia efectiva entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión, etc.

Las instituciones educativas llenan un espacio central en el desarrollo educativo de los individuos ya que en ella se lleva a cabo su formación. Esta formación se ve afectada por la dinámica característica de cada organización donde se interrelacionan una secuencia de causantes personales, estructurales y organizativos que le dotan de una identidad propia. Dentro de ella, los personajes principales indiscutibles son los instructores como los causantes inmediatos de este desarrollo más allá de que la educación de los individuos es dependiente cada vez bastante más de distintas instancias: familia, estado, instrumentos sociales para informar y comunicar, etc. La verdad es que sus reacciones, sus intranquilidades, sus motivaciones, sus hábitos, etc., en el trabajo influyen en su propia actividad laboral en sus relaciones entre personas con los camaradas, padres y superiores, de esta forma como el desempeño y relación con los alumnos.

Granados (2005), manifiesta que cuando el docente y su grupo de estudiantes participan cotidianamente en los mismos procesos educativos, comparten sentimientos y experiencias de su entorno. Estos aspectos resultan medulares en el desarrollo integral de cada persona y lo preparan para desarrollarse socialmente.

En las relaciones que se suscitan cotidianamente en los salones de clase, como lo señalaron Vásquez y Martínez (1996): El sistema educativo mismo predetermina las funciones que, tanto el docente como el estudiante, deberán asumir en los contactos interpersonales que se producen en el medio escolar. Así, al docente se le otorga el poder vertical, el cual reconoce la autoridad para decidir sobre las actuaciones que se van a suscitar con la y el estudiante. Por

otra parte, al estudiante se le posibilita relacionarse horizontalmente con sus pares, cuyas relaciones están decididas o supervisadas por el docente (p. 76).

Desde esta perspectiva, el profesional en el sector de la educación puede pensar sobre la necesidad de flexibilizar el desarrollo de su tarea, ya que esto le dejará tener más grande contacto con las y los alumnos para poder relaciones impregnadas de más grande aprecio, seguridad y comprensión hacia ellos y ellas. Estos sentimientos van a motivar que, en el salón de clase, reine un ámbito, que, aparte de ser apto para el estudio, sea para sí mismo y las y los educandos, un espacio de sana convivencia. La relación se establece con cada uno y con todos los alumnos en su grupo. La percepción de lo que lleve a cabo o deje de llevar a cabo el docente difiere -aunque no radicalmente- de estudiante a estudiante. Todos ellos tienen sus propios puntos de vista personales alrededor de las cosas y a los hechos. Por eso es considerable cimentar en la sala, sobre la base de unas reglas un sistema de referencia para lograr admitir y aceptar la verdad de otros mundos para otros sujetos sin obligación de denegar la verdad de su mundo propio. De esta suerte se crea, por arriba de la diversidad de los mundos particulares, un sistema general de transacciones o traducciones que aceptan cernerse sobre todos esos mundos sobre el del propio también- y le ponen en posesión de uno como incorporación de todos los mundos particulares.

Competencias del docente.

Zabalza (2007), la competencia es una zona de intersección en la que “actúan los conocimientos y las habilidades para realizar acciones bien fundamentadas y eficaces, que la competencia implica reconocer cuál es la acción necesaria para resolver una situación problemática y saber ejecutarla”. En el enfoque basado en competencias, el objetivo de los programas formativos no es solo adquirir conocimientos sobre hechos y conceptos, sino también

adquirir competencias profesionales docentes que además de conocimientos y saberes, se adquirieran procedimientos y actitudes. De manera que el enfoque basado en competencias para docentes exige el saber, que fundamente el saber hacer; y el saber ser /estar. Se puede decir que estos tres aspectos son importantes para alcanzar los estándares de competencia docente y se debe plantear un cambio significativo en los roles del docente y también del estudiante.

Además, Zabalza (2003) había considerado las siguientes competencias del docente:

- Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinares, ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), manejo de las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades como organizar el espacio, la selección del método y la selección y desarrollo de las tareas instructivas.
- Comunicarse y relacionarse con los estudiantes, autorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, identificarse con la institución y trabajar en equipo. Todo esto nos lleva a concluir que las competencias profesionales del profesorado se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es lo que han de saber y saber hacer los profesores para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

Modelos de evaluación del desempeño docente.

Un modelo de evaluación del desempeño docente es un diagrama de la realidad, que representa y jerarquiza aquellos elementos sobre los que se refiere

la información. Constituye un marco conceptual que tiene un valor ordenador e interpretativo de una cierta realidad en estudio. Y cada modelo de evaluación implica una selección de ciertos aspectos.

Vaillant (2008), presenta los cuatro modelos de evaluación del desempeño docente:

- **Modelo centrado en el perfil del docente:** Este modelo consiste en evaluar el desempeño docente de acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un docente ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen diferentes grupos (estudiantes, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de los estudiantes. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante la consulta a los estudiantes y otros actores del proceso educativo. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es, sin dudas, un rasgo positivo de este modelo. Sin embargo, desde la perspectiva personal esto trae consigo algunas dificultades como es proponer un perfil de docente que no existe y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación y además puede haber poca relación entre las características citadas por los estudiantes y demás actores del proceso educativo.

- **Modelo centrado en los resultados obtenidos:** La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes. Este modelo sostiene que, para evaluar a los maestros, el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace este, sino mirar lo que acontece a los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace. Pero a la vez se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación. Por otra parte, es cuestionable la justicia que hay en cuestionar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus estudiantes, pues como sabemos los resultados que obtienen los estudiantes son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente. Es por esto que no se puede evaluar el desempeño solo desde el punto de vista de los resultados alcanzados en las calificaciones de los estudiantes.
- **Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula:** Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. El modelo de referencia ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente. Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen

sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos. El modelo, además, no pone de manifiesto la capacidad de los docentes en cuanto a dominio científico y pedagógico, se apoya más en las actitudes de los docentes dentro del aula de clase, lo cual no pone en evidencia aspectos objetivos para poder formar una evaluación integral del desempeño del docente, y puede que a la vez se evalúe a un docente como excelente por llevarse bien con los estudiantes, pero no se fundamenta en el dominio de las funciones propias de la planificación y ejecución del proceso enseñanza - aprendizaje.

- **Modelo de la práctica reflexiva:** Consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción. El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”, como argumentó Schon (1997, p. 41). Llamó reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando hablamos de acción nos estamos refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje. La ejecución de este modelo se contempla en una sesión de observación y una conversación reflexiva con la

persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir lo significativo y la coherencia de la práctica observada. Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro. Este modelo hace referencia a la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación sea hecha por otras personas, como, por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo. De forma general, se puede plantear que no existe un modelo de evaluación que sea mejor que otro. Cada forma de abarcar la evaluación debe basarse en el objetivo principal de la misma y puede resultar factible la combinación entre ellos, lo cual posibilita contar con mayores criterios de evaluación y permite que el procedimiento sea más dinámico. Pero este último plantea la necesidad de que un proceso de acompañamiento tiene que estar ligado a mejorar el desempeño de los docentes en su práctica educativa.

2.3. Definiciones conceptuales.

- **Agotamiento emocional:** se alude a que los recursos emocionales se disminuyen en gran proporción o se tiene por escasez. Con este componente que es de gran importancia del Burnout que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas
- **Despersonalización:** se consiste en manifestaciones de actitudes negativas, entre ellas poca sensibilidad e impudicia hacia los receptores del servicio que se presta. En un nivel excesivo evidencian sentimientos patológicos hacia las demás personas.

- **Calidad de Vida Profesional Excelente:** se considera cuando existe una extraordinaria satisfacción laboral, muy buenas relaciones interpersonales, una alta autoestima, un ambiente laboral óptimo.
- **Calidad de Vida Profesional Regular:** se da de manifiesto cuando existe una regular satisfacción laboral, las relaciones interpersonales no son tan buenas, la autoestima positiva tiene a alterarse, y el ambiente laboral se torna tenso.
- **Calidad de Vida Profesional Mala:** se da de manifiesto cuando hay una satisfacción laboral ineficiente, las relaciones interpersonales inadecuadas, autoestima desfavorable y el ambiente laboral muy tenso.
- **Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo.** En estos modelos las causas más importantes son; Las cogniciones influyen en la forma de percibir la realidad, pero a la vez estas cogniciones se modifican por sus efectos y consecuencias observadas. El empeño para la consecución de objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto. Es evidente que estos modelos etiológicos dan gran importancia a las variables del self, como ser, la autoconfianza, autoeficacia, autoconcepto, etc. entre ellos se encuentra el Modelo de Competencia Social de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993).
- **Modelo de Competencia Social de Harrison (1983)** Este autor se basa en la competencia y eficacia percibida para explicar la "competencia percibida" como función del SB. Éste explica que gran parte de los profesionales que empiezan a trabajar en servicios de asistencia tienen un grado alto de motivación para ayudar a los demás y de altruismo, pero ya en el lugar de

trabajo habrá factores que serán de ayuda o de barrera que determinarán la eficacia del trabajador. En el caso que existan factores de ayuda junto con una alta motivación, los resultados serán beneficiosos; ya que aumenta la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social. Sin embargo, cuando hay factores de barrera, que dificultan el logro de metas en el contexto laboral, el sentimiento de autoeficacia disminuirá. Si estas condiciones se prolongan en el tiempo puede aparecer el SB.

- **Modelo de autoeficacia de Cherniss (1993)** Para Cherniss, la consecución independiente y exitosa de las metas aumenta la eficacia del sujeto. Sin embargo, la no consecución de esas metas lleva al fracaso psicológico; es decir, a una disminución de la autoeficacia percibida y, por último, al desarrollo del Burnout
- **Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993)** Thompson et al. destacan cuatro factores implicados en la aparición del Burnout, y señalan que la autoconfianza juega un papel fundamental en ese proceso. Los cuatro factores son: 1) Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto. 2) El nivel de autoconciencia. 3) Las expectativas de éxito personal. 4) Los sentimientos de autoconfianza

2.4. Bases epistémicos.

MODELO EDUCATIVO.

La mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional. Esto se explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach, en la que 12 de los 22 ítems de su escala apuntan al factor emocional, en general, los relacionados con la depresión, como sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad. Los síntomas

cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia pues en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión de índole cognitiva, que es una de las características del síndrome. También la segunda dimensión que atribuye Maslach y Leiter (1996) al Burnout, el cinismo, tendría alguna relación con lo cognitivo, manifestado por la autocrítica radical, la desvalorización personal que puede conducir al “autosabotaje”, la desconfianza y la desconsideración hacia el trabajo.

En cuanto al área conductual, que ha sido menos estudiada, la consecuencia más importante es la despersonalización.

Las consecuencias del síndrome en este aspecto se pueden sintetizar en: 1) la pérdida de acción preactiva, y 2) las soluciones que llevan al consumo aumentado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la salud. La persona llega a manifestar desordenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, dolores musculares (sobretudo dorsal), dolores de muelas, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, úlceras, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño. En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicósomáticos y la fatiga crónica

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales.

2.5. Definición de términos básicos.

- **Síndrome burnout:** Es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. Según Vieira et al. (2006), el burnout es un síndrome psicológico resultante de agentes estresores interpersonales crónicos en el trabajo y se caracteriza por agotamiento emocional, cinismo y reducida realización profesional.
- **Agotamiento emocional:** Es la disminución y pérdida de recursos emocionales, lo que produce desgaste y cansancio. Esto ocurre por la sobrecarga de trabajos a revisar, las bajas remuneraciones y el poco reconocimiento del rol del docente.
- **Despersonalización:** Se entiende por una actitud negativa por parte del docente hacia los demás miembros de la institución, como si fueran objetos.
- **Falta de realización personal.** Es la tendencia a una autoevaluación negativa de las personas, apareciendo un descenso en los sentimientos de competencia, logro y éxito laboral.
 - **Desempeño docente:** Se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva Docente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación.

La investigación tiene como referencia el enfoque cuantitativo. En este tipo se recogen y analizan datos cuantitativos sobre las variables. En la investigación se explica el comportamiento de una variable en función de otra, por ser un estudio descriptivo de correlación (Pita y Pértegas, 2002).

3.2. Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue de tipo correlacional, porque se cimienta en conocimientos y principios científicos debidamente comprobados, que dan sustento a las variables y al conocimiento de cada una de ellas, es por eso, que el estudio busca determinar su correlación. En este contexto, Tamayo (2003) explicó que: Este tipo de investigación persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. Es conveniente tener en cuenta que esta covariación no significa que entre los valores existan relaciones de causalidad, pues éstas se determinan por otros criterios que, además de la covariación, hay que tener en cuenta.

3.3. Método de la investigación.

En opinión de (Bernal 2010). El método es aquel que se utiliza con la finalidad de construir un conocimiento científico. Se aplica lógica y universalmente a cualquier ciencia. Dado que apoya su desarrollo y

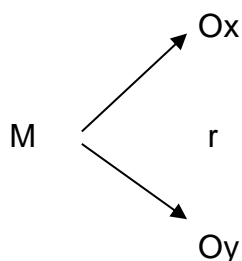
fundamentación, partiendo de observaciones, razonamientos, análisis, síntesis y llegan a comprobaciones que permitan verificar el conocimiento, que en este caso es Hipotético – Deductivo

Hipotético – Deductivo, porque parte de unas aseveraciones de las hipótesis y busca refutar o validar las afirmaciones de las hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Según (Bernal 2010). Dentro de este contexto el método, Hipotético - deductivo, considera la aplicación de un conjunto de observaciones, y a partir de ello se formulan hipótesis que son sometidos a experimentos y en función a las teorías, principios y leyes las hipótesis son modificadas a partir de sus análisis.

3.4. Diseño y esquema de la investigación.

Se trabajó con el diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Un diseño correlacional mide una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas (Hernández, 2010). Su objetivo es averiguar si existe una correlación positiva, una correlación negativa y una correlación cero. En este contexto las variables de investigación se relacionarán las variables de estudio.

El diagrama representativo es el siguiente:



Donde:

M : muestra de la investigación

Oy : observación de la variable, Desempeño del docente

Ox : observación de la variable, Síndrome de Burnout

r : relación entre las dos variables.

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población.

La población es un conjunto finito o infinito de individuos con características comunes que forman parte de un total, para su respectivo análisis. De esta manera, Gómez (2006), indicó que: “La población es el conjunto total de los objetos de estudio (eventos, organizaciones, comunidades, personas, etc.) que comparten ciertas características comunes, funcionales a la investigación”. A partir de ello, y teniendo en cuenta la unidad de análisis. La población está conformada por 294 profesores de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.5.2. Muestra.

Para determinar la muestra ejecutaremos el muestreo. Sobre ello, Baena (2017) expuso que. “Es un procedimiento por el cual algunos miembros de una población, personas o cosas, se seleccionan como representativos de la población completa”. Para fines de esta investigación el muestreo desarrollado fue el probabilístico. En este aspecto, Arias (2012) precisó que. “Es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra” (p.85). Ante ello, la muestra estará conformada por 37 profesores de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad de Ucayali, aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

n = Muestra

Z = Nivel de confianza 95% (0.95): 2 = 47.5% (0.475)

p = Probabilidad de éxito 60% (0.6)

q = Probabilidad de fracaso 40% (0.4)

E = Nivel de error 5% (0.05)

N = Población

3.6. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos.

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) estará constituido por 18 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. (Maslach y Jackson, 1987).

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

- Sub-escala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 6 preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6).
- Sub-escala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 6 ítems (7, 8, 9, 10, 11, 12).
- Sub-escala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 6 ítems (13, 14, 15, 16, 17, 18).
- El otro cuestionario es sobre el Desempeño Docente estará constituido por 16 ítems, donde los profesores también serán los encuestados. (Calle, 2017)

La estructura de análisis responde a categorías generales: competencia docente, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional,

elementos académicos administrativos y percepción global, cada una integrada por diferentes dimensiones de la docencia.

3.7. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

Entre las técnicas que se utilizó fueron las técnicas para recolectar información como el fichaje cuya finalidad será ir registrando aspectos esenciales de los materiales bibliográficos y que organizados simultáneamente nos servirán de una valiosa fuente donde se acumula experiencias significativas. En el campo práctico se utilizará la encuesta, que se caracteriza porque el sujeto encuestado está implicado en la provisión de informes sobre sí mismo o sobre la realidad de la cual es partícipe. Dentro de las encuestas, se usó la entrevista, con el objeto de obtener la información necesaria sobre el problema en estudio.

Técnicas.

La encuesta, se puede definir como una técnica destinada a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada (Zapata 2005)

Instrumentos.

Cuestionario: Es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la intervención del encuestador (García, 2004).

3.8. Procesamiento y presentación de datos

En el procesamiento y el análisis de datos, primero se procederá a aplicar el cuestionario a la muestra de la población en estudio, luego de ello se registrará en la hoja de cálculo Excel, para su tabulación y calificación según las escalas definidas previamente, conforme los bases de datos. Luego, se analizarán los datos a través del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. La estadística que se utilizará será estadística descriptiva dado que permite organizar y presentar los datos de manera ordenada y precisa respecto a las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, conforme se precisan, mediante tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivas figuras e interpretaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Pruebas Estadísticas.

Luego de una prueba de normalidad se realizará un cálculo del nivel correlación, empleando la prueba rho Spearman, según la indicación de la prueba de normalidad.

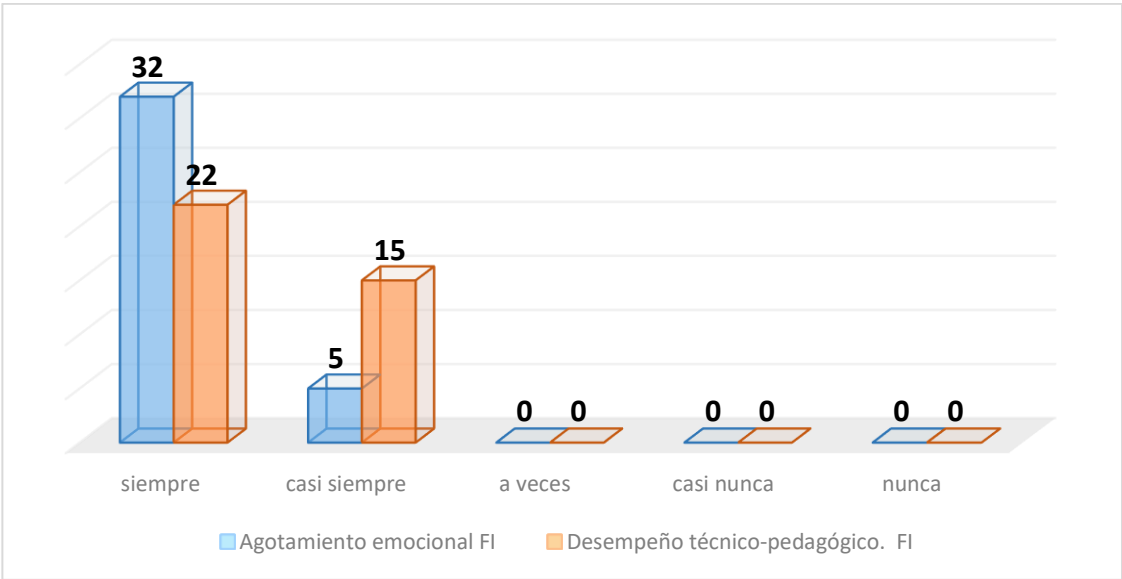
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultado de las variables

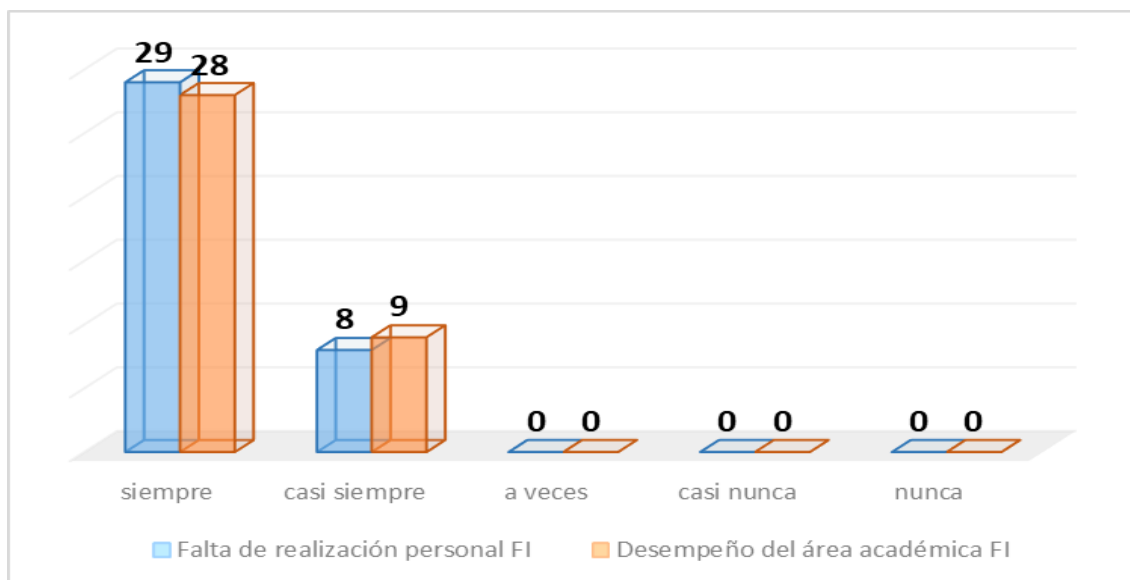
A continuación, presentaremos las tablas con su previo procesamiento estadístico.

Figura N° 01. Resultado de relación entre las dimensiones: Agotamiento emocional y Desempeño técnico-pedagógico.



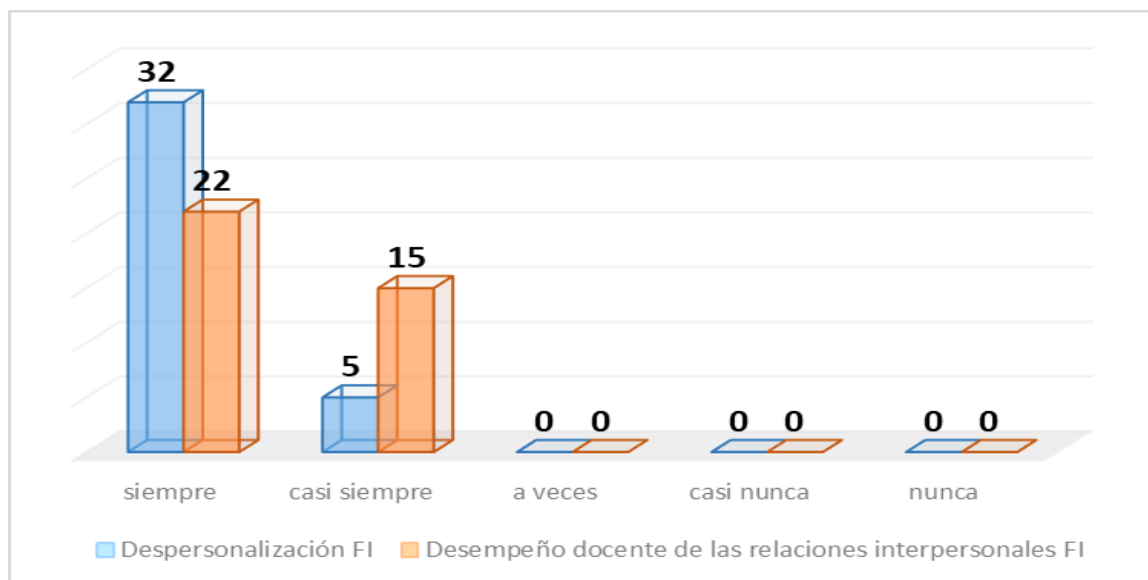
En la figura 01. En un total de 37 encuestados de maestros de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, determinan que 32 opinan que siempre, 5 casi siempre en cuanto al agotamiento emocional, mientras que 22 dicen que siempre, 15 casi siempre con respecto al desempeño técnico-pedagógico, por lo tanto, se determina que si existe una relación significativa y positiva alta entre el agotamiento emocional y el desempeño técnico-pedagógico.

Figura N° 02. Resultado de relación entre las dimensiones: Falta de realización personal y Desempeño del área académica.



En la figura 02, se describe en cuanto a las dimensiones falta de realización personal de 37 encuestados 29 opinan que siempre, 8 casi siempre, mientras que en la dimensión desempeño del área académica 28 describen que siempre y solo 9 casi siempre, por lo tanto, se puede acotar que si existe una relación significativa alta entre la dimensión falta de realización personal y desempeño del área académica.

Figura N° 03. Resultado de relación entre las dimensiones: Despersonalización y Desempeño docente de las relaciones



Interpersonales.

La figura 03, de 37 encuestados, 32 opinan que siempre y solo 5 casi siempre con respecto a la despersonalización, mientras que 22 opinan siempre y solo 15 casi siempre en relación al desempeño docente de las relaciones interpersonales, por lo tanto, existe una relación significativa alta entre ambas dimensiones.

4.2. Contraste de hipótesis

Se aplicó una prueba de normalidad para un mejor análisis de las hipótesis y así poder contrarrestar la hipótesis alterna para su mejor interpretación.

Tabla N° 02. De normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,977	37	,587
Desempeño del docente	,924	37	,555
Agotamiento emocional del síndrome de Burnout	,929	37	,556
Falta de realización personal del síndrome de Burnout	,946	37	,558
La despersonalización del síndrome de Burnout	,999	37	,592
Corrección de significación de Lilliefors			

Con el cuadro 01, se puede describir que el nivel de normalidad de 37 encuestados significancia bilateral según el programa determina un comportamiento normal que describe una escala de 5 dentro un rango estadístico de 9 por lo tanto el comportamiento en relación entre ambas variables y dimensiones muestran empatía y significancia alta.

Con la obtención de estos resultados se emplea el programa estadístico de Rho de Spearman como se muestra:

Tabla N° 03. Correlación entre la variable síndrome de Burnout y el desempeño del docente.

		Correlación con el desempeño del docente:	
		Coeficiente de correlación	,997
Rho de Pearson	síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	,577
		N	37

Hipótesis general

- **Hipótesis de investigación:**

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Hipótesis alterna:

No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Decisión: en el cuadro 02, se puede describir que el coeficiente de correlación es de 9.97 con una significancia bilateral de 5.77, que describe que existe un nivel de relación significativa alta entre ambas variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que dice: existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla N° 04. De Correlaciones

			Correlación con desempeño del docente:
Rho de Pearson	agotamiento emocional del síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,611
		Sig. (bilateral)	,844
		N	37
	falta de realización personal del síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,594
		Sig. (bilateral)	,598
		N	37
	la despersonalización del síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,688
		Sig. (bilateral)	,658
		N	37

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

- **Hipótesis de investigación:**

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Hipótesis alterna:

No existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Decisión: en el cuadro de correlaciones se describe que existe un nivel de correlación significativa 6.11 con una significancia bilateral de 8.44, por lo tanto, existe una relación significativa alta entre ambas variables donde se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el

agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 02:

- **Hipótesis de investigación:**

Existe relación significativa entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Hipótesis alterna:

No existe relación significativa entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Decisión: el cuadro de correlaciones nos muestra que existe un coeficiente de correlación de 5.94 con una significancia bilateral de 5.98, por lo tanto, se determina que existe una correlación significativa alta entre ambas variables donde se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 03:

- **Hipótesis de investigación:**

Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Hipótesis alterna:

No existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.

Decisión: en cuanto a la correlación se determina que existe una significancia de 6.88, con una significancia bilateral de 6.58, por lo tanto, se describe que existe una correlación significativa alta entre ambas variables, donde se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Con los antecedentes de estudio.

El antecedente con mayor relación a nuestra investigación tenemos a:

A nivel internacional:

Según Jaik (2011), la evaluación del desempeño docente es una práctica que está tomando cada día más fuerza en las instituciones de educación superior, se está constituyendo en el elemento clave de los esfuerzos por mejorar la calidad de la educación, y es que cada vez más se generaliza la idea de que el éxito de un sistema educativo depende en esencia de la calidad del desempeño de sus docentes. El objetivo central del trabajo fue valorar el desempeño docente e identificar si está presente el burnout en los docentes de nivel superior del estado de Durango, y determinar si hay relación entre estos dos parámetros.

A nivel nacional:

En su investigación Fernández (2008), afirma que el “desempeño docente se define como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales y que comprende, entre otros, la preparación y dictado de clases, la elaboración y calificación de evaluaciones, la participación en programas de capacitación, la interacción con estudiantes, autoridades, colegas y padres de familia” (p.115).

A nivel local:

Lazo (2017), presenta su investigación donde destaca la variable responsabilidad social, que trata sobre el compromiso por parte de los miembros de la sociedad, y el desempeño docente, que son las acciones que desarrollan los maestros en la formación de las personas. Se concluye que la formación profesional y ciudadana, la gestión social del conocimiento, la gestión responsable y la participación social que practican los docentes y trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali no coadyuva hacia la obtención de una relación positiva y significativa con el desempeño docente.

5.2. Con las bases teóricas.

En cuanto a las bases teóricas tomando como referencia a la variable desempeño del docente, podemos citar al siguiente concepto que define de manera explícita como sigue:

- **Síndrome burnout:** Es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. Según Vieira et al. (2006), el burnout es un síndrome psicológico resultante de agentes estresores interpersonales crónicos en el trabajo y se caracteriza por agotamiento emocional, cinismo y reducida realización profesional.
- **Desempeño docente:** Se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el

ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva Docente. Wilson (1992) considera que el desempeño docente (DD) está determinado a partir de lo que sabe y puede hacer el docente, de la manera cómo actúa o se desempeña, y de los resultados de su actuación.

5.3. Con las hipótesis de investigación.

En cuanto a los resultados obtenidos con el contraste de hipótesis se puede describir los siguientes resultados:

Con el cuadro 01, se puede describir que el nivel de normalidad de 37 encuestados significancia bilateral según el programa determina un comportamiento normal que describe una escala de 5 dentro un rango estadístico de 9 por lo tanto el comportamiento en relación entre ambas variables y dimensiones muestran empatía y significancia alta, en el cuadro 02, se puede describir que el coeficiente de correlación es de 9.97 con una significancia bilateral de 5.77, que describe que existe un nivel de relación significativa alta entre ambas variables, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación que dice: existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna

CONCLUSIONES

Desarrollada la investigación podemos concluir con los siguientes resultados:

- Según el objetivo general, en el cuadro 02, se puede describir que el coeficiente de correlación es de 9.97 con una significancia bilateral de 5.77, que describe que existe un nivel de relación significativa. Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente y se rechaza la hipótesis alterna.
- Según el objetivo específico 1. En la figura 01. en un total de 37 encuestados de maestros de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, determinan que 32 opinan que siempre, 5 casi siempre en cuanto al agotamiento emocional, mientras que 22 dicen que siempre, 15 casi siempre con respecto al desempeño técnico-pedagógico, por lo tanto, se determina que si existe una relación significativa y positiva alta entre el agotamiento emocional y el desempeño técnico-pedagógico.
- Según el objetivo específico 2. En la figura 02, se describe en cuanto a las dimensiones falta de realización personal de 37 encuestados 29 opinan que siempre, 8 casi siempre, mientras que en la dimensión desempeño del área académica 28 describen que siempre y solo 9 casi siempre, por lo tanto, se puede acotar que si existe una relación significativa alta entre la dimensión falta de realización personal y desempeño del área académica.
- Según el objetivo específico 3. La figura 03, de 37 encuestados, 32 opinan que siempre y solo 5 casi siempre con respecto a la despersonalización, mientras que 22 opinan siempre y solo 15 casi siempre en relación al

desempeño docente de las relaciones interpersonales, por lo tanto, existe una relación significativa alta entre ambas dimensiones.

SUGERENCIAS

Desarrollada la investigación como fuente de estudio se sugiere lo siguiente:

- Sugerir a la Universidad Nacional de Ucayali desarrolla capacitaciones y cursos de reforzamiento para el trabajo con los docentes con respecto a Síndrome de Burnout y el desempeño del docente.
- Trabajar con los estudiantes de las diversas carreras profesionales para el desarrollo de competencias y capacidades para el manejo temático del Síndrome de Burnout.
- Reforzar en los estudiantes niveles y escalas de calificación para medir y evaluar el desempeño docente en sus maestros.
- Retroalimentar en los maestros de las diversas carreras profesionales el manejo de estrategias y contenidos para el desarrollo del Síndrome de Burnout.
- Fomentar en los estudiantes y maestros desarrollar investigaciones de un nivel experimental con respecto a las variables Síndrome de Burnout y el desempeño del docente para permitir un manejo técnico-pedagógico en los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AMACHI AMÉZQUITA. Miguel. (2016). Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015.
- Avendaño, C. (2017). El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (Tesis de maestría). Recuperado de
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. (6a Ed.). Venezuela: Episteme.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. México: Grupo editorial Patria.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeño docente. Lima: Centro de Investigaciones en Educación CIE.
- Comellas, M. J. (2002). Las competencias del profesorado para la acción tutorial. Barcelona: Praxis.
- Cuenca, R. (2006). No existe cultura de evaluación en Perú. Tarea Informa. Lima PROEDUCA – GTZ.
- Delgado, A. (2003). El síndrome del Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Revista De Investigación En Psicología, 6(2), 26-47.
- Díaz, C. y Alfaro, B. (2008). La formación en gestión de la educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Díaz Barriga, F. y Rojas, G. y Leimi, M. (1998). Estrategias docentes para un

aprendizaje significativo. Revista Mexicana de Investigación Educativa. (3) (5). México: Sistema de Información Científica Redalyc.

Díaz Tinoco, A. (2014). "Influencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente De Los Profesores De La Facultad De Ciencias De La Salud De La Universidad Nacional Del Callao – 2013."

Estigarribia, G., Rodriguez, L. C. A., & Guerrero, C. (2019). Prevalencia de Síndrome de Burnout en Médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, 2017. Revista Científica Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Caaguazu, 1(2), 44-53. Recuperado de:

Falconí Enciso, M. L. (2018). Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017. In Universidad Cesar Vallejo.

Fernandez Arata, jose manuel. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta , estrategias de aprendizaje y autoeficacia : un estudio con maestros de primaria de Lima , Perú *. 385–402.

Fernández, V. (2014). Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente (Tesis doctoral). Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/283976>

Gil, P. (2005). Jornada "El síndrome de quemarse por el trabajo en servicios sociales". España: Universidad de Valencia.

Granados, J. (2005). Interacciones personales entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Costa Rica: INIE.

Greig, D. & Fuentes, X. (2009). "Burnout" o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. Revista chilena de cardiología, 28(4), 403-407.

- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas
- González Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodríguez, V., & Villamil Vivic, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4).
- Jaik, A. (2011). Valoración del desempeño docente y presencia de burnout en maestros de educación superior. *Rev. Electrónica Diálogos Educativos*, 21, 65–80.
- Kohen, J. (2005) *La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de nuevos procesos saludables*. Argentina: Tesis doctoral. Universidad Nacional de Rosario.
- Lazo Arevalo, M. (2017). *Responsabilidad social y desempeño docente en la Universidad Nacional de Ucayali*, 2017.
- Leiter, M. y Maslach, C. (1988) The impact of interpersonal environment on Burnout and organizational commitment. *Journal of occupational behavior*. 9, 297- 308.
- Letelier, M.; Rodés, D. De los Ríos, D. y Olivos, C. (2008). *Evaluación del desempeño docente*. Mineduc. Chile: Fondo de desarrollo institucional.ç
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. Universidad de La Rioja. La Rioja (España).
- Martínez, S. (2017). *Efectividad de un programa educativo para el control del Síndrome de Burnout (Tesis de grado)*. Recuperado de

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1324>

Maslach, C. y Jackson, S. (1987) Inventario “Burnout” de Maslach. España: Publicaciones de Psicología Aplicada.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. Recuperado de:

Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos En Humanidades*, V(10), 53–68.

Ministerio de Educación (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.

Montenegro, A. e Ignacio, A. (2003). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Magisterio.

MORALES SILVA, W. (2013). Desempeño docente y hábitos de estudio en estudiantes de la facultad de educación y ciencias sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2019. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

Munarriz, I. (2017). Programa de intervención “TREVAG” para reducir el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “Santa Ana” de Chincha, región Ica – 2015 (Tesis doctoral).

Ortigosa y otros, (2003) Salud y estrés. En *Manual de Psicología de la salud con niños, adolescentes y familia*. España: Psicología Pirámide.

Pernalete, O. (2005). El desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad. Universidad Pedagógica

Experimental Libertador, República Bolivariana de Venezuela.

Pilares, N. (2015). Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014 (Tesis doctoral). Recuperado de

Pita, F. S. & Pértegas, D. S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epidemiología. España: Complejo Hospitalario Universitario Juan Canalejo.

Ponce, C. (2002). Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Profesores de Educación Básica. *Psyche*, 11(2), 71–88.

Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7 (Tesis de maestría). Recuperado de

Stroebe, W. (2016). Student evaluations of teaching: no measure for the TEF. *Times Higher Education*. Recuperado de: <https://www.timeshighereducation.com/comment/student-evaluations-teaching-no-measure-tef>.

Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia. España.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la Investigación científica (4ª Ed.). México: Luminosa.

UNESCO (2005): “Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay”. UNESCO-OREALC. Santiago de Chile.

Vásquez, C. y Martínez, I. (1996). La socialización en la escuela. Una perspectiva

Etnográfica. Barcelona: Paidós.

Vieira I, Ramos A, Martins D, Bucasio E, Benevides-Pereira AMT, Figueira I, Jardim S. Burnout na clínica psiquiátrica: relato de um caso. Revista de Psiquiatria 2006; 28 (3): 352-356.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

“SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Existe relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali – 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Conocer la relación que existe entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali – 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño del docente de la facultad de educación y ciencias sociales en la Universidad Nacional de Ucayali - 2021.</p>	<p>VARIABLE 1 Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones: Agotamiento emocional. Falta de realización personal. Despersonalización.</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño del docente</p> <p>Dimensiones Desempeño técnico pedagógico docente. El desempeño del Área académica. Desempeño docente de las relaciones interpersonales.</p>	<p>Enfoque de la investigación Cuantitativo Tipo de investigación Correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación Descriptivo-Correlacional.</p> <p>Población La población estará constituida por 294 docentes de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>Muestra La muestra estará constituida por 167 profesores de la Universidad Nacional de Ucayali.</p>

Anexo N° 02. Validación del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE PGRADO
MESTRIA EN GESTION EDUATIVA
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DRA. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO
 1.2. GRADO ACADEMICO : DOCTOR
 1.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
 1.4. TITULO DE LA INVESTIGACION :
 "SINDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2021"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EVELING FIORELA BENDEZU TAPIA
 1.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 1.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :
 a) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar) d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIO CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA
 VALORACION CUALITATIVA
 OPINION DE APLICABILIDAD

: 20 PUNTOS
 : VALIDO A APLICAR
 : ACEPTABLE

PUCALLPA, MARZO DEL 2020


 Dra. Jessenia Choy Sanchez Panduro
 CPPE 2600120437
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POGRADO
MESTRIA EN GESTION EDUATIVA
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DR. CARLOS ALBERTO LOPEZ MARRUFO
 1.2. GRADO ACADEMICO : DOCTOR
 1.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE LA AMAZONIA
 1.4. TITULO DE LA INVESTIGACION :
"SINDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2021"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EVELING FIGRELA BENDEZU TAPIA
 1.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 1.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :
 a) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar) d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIO CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA : 20 PUNTOS
 VALORACION CUALITATIVA : VALIDO A APLICAR
 OPINION DE APLICABILIDAD : ACEPTABLE

PUCALLPA, MARZO DEL 2020

Dr. Carlos Alberto López Marrufo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POGRADO
MESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : DR. HUGO AYSANO CALIXTO
 1.2. GRADO ACADEMICO : DOCTOR
 1.3. INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
 1.4. TITULO DE LA INVESTIGACION :
"SINDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI – 2021"
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : EVELING FIORELA BENDEZU TAPIA
 1.6. PROGRAMA : MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 1.8. CRITERIOS DE APLICACIÓN :
 a) Del 01 a 09 (no valido reformular) b) de 10 a 12 (no valido, modificar) c) De 13 a 15 (valido mejorar) d) De 16 a 18 (valido, precisar) e) De 19 a 20 (valido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIO CUALITATIVOS, CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnologia					X
4. Organización	Existe organización y lógica					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científico y del tema de estudio					X
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub total						20
Total						20

VALORACION CUANTITATIVA
 VALORACION CUALITATIVA
 OPINION DE APLICABILIDAD

: 20 PUNTOS
 : VALIDO A APLICAR
 : ACEPTABLE

PUCALLPA, MARZO DEL 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
 Posgrado

Dr. Hugo Ayzanoa Calixto
 DIRECTOR

Dr. Hugo Ayzanoa Calixto

Anexo N°03 confiabilidad del instrumento

DIMENSIONES	COEFICIENTE ALFA	N° DE ÍTEMS	NIVEL DE CONFIABILIDAD
Agotamiento emocional	0.915	6	ADECUADO
Falta de realización personal	0.908	6	ADECUADO
Despersonalización	0.917	6	ADECUADO
Desempeño técnico-pedagógico	0.845	6	ADECUADO
Desempeño del área académica	0.941	5	ADECUADO
Desempeño docente de las relaciones interpersonales	0.99	5	ADECUADO

Fuente: procesamiento de datos ALFA DE CRONBACH.

K	34
ΣVi	98.257462
Vt	17449.589

SECCION 1	1.947820
SECCION 2	0.954789
ABSOLUTO S2	0.999403
A	0.947201

El valor del Alpha de Cronbach de 0.9 es considerada aceptable para poder usar este instrumento para el desarrollo de la investigación.



Anexo N°04 instrumento aplicado

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRIA: GESTION EDUCATIVA

Instrucciones:

Estimado(a) encuestado(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al síndrome de burnout en la Universidad de Ucayali, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada ítems.

1 = Nunca **2 = Casi nunca** **3 = A veces** **4 = Casi siempre** **5 = Siempre**

Ítems		Escala				
		1	2	3	4	5
Agotamiento emocional	Se siente emocionalmente agotado por su trabajo.					
	Cuando termina su jornada de trabajo se siente vacío.	1	2	3	4	5
	Siente que puede entender fácilmente a los estudiantes que tiene que atender.	1	2	3	4	5
	Siente que está tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	1	2	3	4	5
	Siente que le cansa trabajar toda la jornada con los estudiantes.	1	2	3	4	5
	Siente que trata con mucha eficacia los problemas de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
Falta de realización personal.	Siente que trabajar lo está desgastando.	1	2	3	4	5
	Siente que está influyendo positivamente en la vida de sus estudiantes a través de su trabajo.	1	2	3	4	5
	Le preocupa que este trabajo lo esté endureciendo.	1	2	3	4	5
	Se siente con mucha energía en su trabajo.	1	2	3	4	5
	Se siente frustrado con su trabajo.	1	2	3	4	5
	Siente que está demasiado tiempo en su trabajo.	1	2	3	4	5
Despersonalización	Siente que realmente no le importa lo que les ocurra a sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	Cree que consiguen muchas cosas valiosas en su trabajo.	1	2	3	4	5
	Se siente como si estuviera al límite de sus posibilidades.	1	2	3	4	5
	Le parece que sus estudiantes lo culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5

Anexos 05. Tablas de procesamiento.

Tabla N°01. Resultado de relación entre las dimensiones: Agotamiento emocional y Desempeño técnico-pedagógico.

	Agotamiento emocional	Desempeño técnico-pedagógico.
	FI	FI
siempre	32	22
casi siempre	5	15
a veces	0	0
casi nunca	0	0
nunca	0	0
total	37	37

Tabla N°02. Resultado de relación entre las dimensiones: Falta de realización personal y Desempeño del área académica.

	Falta de realización personal	Desempeño del área académica
	FI	FI
siempre	29	28
casi siempre	8	9
a veces	0	0
casi nunca	0	0
nunca	0	0
total	37	37

Tabla N°03. Resultado de relación entre las dimensiones: Despersonalización y Desempeño docente de las relaciones

	Despersonalización	Desempeño docente de las relaciones interpersonales
	FI	FI
siempre	32	28
casi siempre	5	9
a veces	0	0
casi nunca	0	0
nunca	0	0
total	37	37

interpersonales.

Anexo N°06 evidencias fotográficas

