

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TITULO

**SÍNDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE LIMA -2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA**

**AUTORA:
FLORES VADILLO JAEL NATALY**

**LIMA – PERÚ
2017**

Dedicatoria

A Dios todopoderoso por darme la oportunidad de cumplir un objetivo personal y a mi familia que amo por ser el motor de mis sueños y anhelos a conseguir.

Agradecimiento

De forma muy especial a todas las Autoridades de la Universidad Alas Peruanas, por hacer posible que siga avanzando en el campo profesional; asimismo a los Catedráticos por su tiempo, paciencia y por sus acertados asesoramientos.

INDICE

Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	x
Introducción.....	xii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema Principal.....	15
1.2.2. Problemas Secundarios.....	15
1.3. Objetivo de la Investigación.....	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos Específicos.....	16
1.4. Justificación de la Investigación.....	17
1.4.1. Importancia de la Investigación.....	17
1.4.2. Viabilidad de la Investigación.....	17
1.5. Limitaciones del estudio.....	19
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	20
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.2. Bases teóricas.....	28
2.3. Definición de términos básicos.....	45
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION.....	47
3.1. Formulación de hipótesis principal.....	47
3.1.1. Hipótesis General.....	47
3.1.2. Hipótesis Secundarios.....	48

3.2. Variables.....	49
CAPITULO IV: METODOLOGIA.....	50
4.1. Diseño Metodológico.....	50
4.2. Tipo y nivel de Investigación.....	50
4.3. Diseño muestral.....	51
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	53
4.5. Técnicas del procesamiento de la información.....	56
4.6. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información.....	56
CAPITULO V: ANALISIS Y DISCUSION.....	57
5.1. Análisis descriptivos, tablas de frecuencias y gráficos.....	57
5.2. Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas.....	67
5.3. Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	73

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Instrumento de recolección de datos

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	49
Tabla 2. Niveles y frecuencias del Síndrome Burnout	57
Tabla 3. Niveles y frecuencia de la dimensión agotamiento emocional.....	58
Tabla 4. Niveles y frecuencia de la dimensión despersonalización.....	59
Tabla 5. Niveles y frecuencia de la dimensión realización personal.....	60
Tabla 6. Niveles y frecuencia de la variable desempeño docente.	61
Tabla 7. Niveles y frecuencia de la dimensión metodología	62
Tabla 8. Niveles y frecuencia de la dimensión evaluación.....	63
Tabla 9. Niveles y frecuencia de la dimensión de apoyo.....	64
Tabla 10. Niveles y frecuencia de la dimensión tareas.....	65
Tabla 11. Niveles y frecuencia de la dimensión convivencia en el aula	66
Tabla 12. Prueba hipótesis general	68
Tabla 13. Prueba hipótesis específica primera.....	69
Tabla 14. Prueba hipótesis específica segunda.....	70
Tabla 15. Prueba hipótesis específica tercera	72

Índice de figuras

Figura 1. Funciones de la evaluación del desempeño docente	52
Figura 2. Porcentajes de la variable Síndrome Burnout	57
Figura 3. Porcentajes de la dimensión agotamiento emocional.	58
Figura 4. Porcentajes de la dimensión despersonalización.....	59
Figura 5. Porcentajes de la dimensión realización personal.	60
Figura 6. Porcentajes de la variable desempeño docente.....	61
Figura 7. Porcentajes de la dimensión metodología	62
Figura 8. Porcentaje de la dimensión evaluación	63
Figura 9. Porcentaje de la dimensión de apoyo.	64
Figura 10. Porcentaje de la dimensión tareas.	65
Figura 11. Porcentaje de la dimensión convivencia en el aula.....	66

Resumen

El trabajo de investigación parte con el fin de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, todo ello para que el desempeño del docente sea óptimo y como institución pueda brindar una calidad de servicio.

El síndrome de Burnout, es un padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido, y se presenta en aquellas situaciones laborales en que los excesivos niveles de exigencia ya se han vuelto un hábito inconsciente e incluso socialmente valorado. Las consecuencias en la salud de este padecimiento pueden ser muy graves: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía, síntomas emocionales y físicos (insomnio crónico, graves daños cerebrales o cardiovasculares). En la variable desempeño docente, se valora el efecto educativo que produce en los alumnos y el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos y colegas, de lo contrario el profesional que padece de Burnout evaluará de forma negativa su ámbito laboral, manifestará insuficiencia profesional y baja autoestima.

La investigación realizada es descriptiva transversal de diseño no experimental en el cual se trabajó con dos variables: el síndrome burnout y el desempeño del docente para lo cual se elaboraron dos encuestas que pasaron por el rigor científico para poder ser

tomados a una muestra de 115 personas; los datos fueron trabajados estadísticamente y los resultados interpretados y analizados.

Los resultados referidos a las variables síndrome de Burnout y desempeño docente permitieron determinar que existe una correlación inversa al evidenciar un Rho de Sperman = - 0,709 y un valor de $\rho = 0,000 < 0,05$

Palabras claves: Síndrome Burnout Docente, Desempeño docente, Estudiante.

Abstract

The research work starts with the purpose of determining the relationship between Burnout Syndrome and teaching performance in the Faculty of Human Medicine and Health Sciences of the University Alas Peruanas Headquarters of Lima-2017? All this so that the performance of the teacher is the best and as an institution to provide a quality of service.

The burnout syndrome is a condition that consists of the presence of a prolonged response of stress in the organism to the emotional and interpersonal stressors that occur in the work, which includes chronic fatigue, inefficiency and denial of what happened, and presents in those work situations in which excessive levels of demand have already become an unconscious and even socially valued habit. The health consequences of this condition can be very serious: deterioration in interpersonal relationships, wear or loss of empathy, emotional and physical symptoms (chronic insomnia, severe brain or cardiovascular damage). In the teacher performance variable, the educational effect that it produces in the students and the deployment of their pedagogical capacities, their emotionality, labor responsibility and the nature of their interpersonal relationships with students, parents, directors and colleagues are evaluated, otherwise the professional who suffers from burnout will negatively evaluate their work environment, will show professional insufficiency and low self-esteem.

The cross-sectional descriptive research of non-experimental design in which two variables were studied: the burnout syndrome and the teacher's performance, for which two surveys were carried out that went through the scientific rigor to be taken to a sample

of 115 people; The data were worked statistically and the results interpreted and analyzed.

The results referred to the variables Burnout syndrome and teacher performance allowed to determine that there is an inverse correlation when evidencing a Rho de Sperman = -0.709 and a value of $\rho = 0.000 < 0.05$

Keywords: Burnout Syndrome Teac, Teaching Performance, Student.

Introducción

La Universidad Alas Peruanas como institución dedicada al campo de la formación y educación de la juventud de nuestro país, es necesario que él busque la calidad del servicio que se brinda para ser considerada como una institución líder en el campo.

Pero este servicio necesita que todas las personas que laboran en ella estén involucradas con este objetivo, dentro de ellos juega un rol importante el desempeño profesional del docente quien tiene una labor específica con los estudiantes. Pero es necesario que los que lideran la institución brinden al profesional las condiciones necesarias para que puedan realizar su trabajo con la comodidad debida; si bien el ambiente en general referido a la situación de nuestro país produce en el ambiente social una serie de factores que dificultan severamente la realización de las tareas propias de la actividad laboral.

El docente universitario es parte integrante y una víctima más de este sistema, pues tal como se puede observar los catedráticos universitarios viven cotidianamente una serie de factores causales de estrés.

El Burnout es un síndrome que causa un aumento de enfermedades psicosomáticas en los trabajadores debido a condiciones desfavorables para el buen desempeño en su lugar de trabajo: la falta de estímulos personales, escasez de tiempo libre, horarios inadecuados, entre otros. El estudio no pretende ser concluyente, sino más bien despertar el interés por el desarrollo de otros estudios

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La situación actual que viene atravesando nuestro país, produce en el ambiente social una serie de factores que dificultan severamente la realización de las tareas propias de la actividad laboral. La crisis económica, delincuencia, drogadicción, violencia, contaminación ambiental, congestión vehicular, permanentes faltas a las normas que regulan el tránsito de vehículos y peatones, etc. Pero estas vicisitudes, no sólo las encontramos en las calles o en los hogares (violencia familiar, maltrato infantil), sino que además, podemos encontrar una serie de altercados dentro del ambiente laboral, ya sea en hospitales, diversas empresas, centros educativos entre otros. El docente universitario es parte integrante y una víctima más de este sistema, pues tal como se puede observar los catedráticos universitarios viven cotidianamente una serie de factores causales de estrés. Algunos de ellos dentro de su entorno académico, podrían estar presentando, como lo describe la Psicóloga Cristina Maslach (1976) el “Síndrome de Burnout” o “Síndrome de Quemado” para referirse al desgaste profesional que sufren los docentes y trabajadores de los servicios a personas (sanidad, enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, etc.) debido a condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales.

El Burnout es un síndrome que causa un aumento de enfermedades psicosomáticas en los trabajadores debido a condiciones desfavorables para el buen desempeño en su lugar de trabajo: la falta de estímulos personales, escasez de tiempo libre, horarios inadecuados, bajos ingresos, relaciones interpersonales conflictivas,

exceso de trabajo se constituyen en factores estresantes crónicos los cuales llevan al desgaste en su trabajo, en su vida personal, afectando a las personas que los rodean.

Una situación estresante se puede producir en cualquier profesión y puesto laboral, pero hay oficios que son más propensos a la aparición de este síndrome. Son las llamadas profesiones de "cuello blanco", aquellas en las cuales el trabajador debe estar de cara al público y sometido a un jefe como los cajeros de banco, recepcionistas, profesores, administrativos y otros.

El docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud es por lo general un profesional cuya actividad principal no es la docencia, sino la que ejerce en el marco de su especialidad profesional, por lo que podemos inferir que tales profesionales cuentan con dos o más centros de trabajo, afrontando por tanto un horario y consecuentemente una carga de trabajo que se constituyen en factores generadores de estrés. Si a esto se suman las responsabilidades familiares, las preocupaciones por problemas económicos y la falta de tiempos de descanso y recreación mínimos entonces contamos con las condiciones que según la literatura especializada, están directamente relacionados con la aparición del síndrome de Burnout. Asimismo, la presencia del referido síndrome, afectaría el nivel de desempeño del docente que lo padezca, generando así consecuencias negativas en la comunidad estudiantil. El presente trabajo de investigación está referido a determinar la relación existente, entre los niveles del Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la salud de la universidad Alas Peruanas sede Lima-2017.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?

1.2.2. Problemas Secundarios

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

- Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

- Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

a) **Práctico:**

El presente trabajo nos ofrece el conocimiento científico que desde la Educación y la Psicología servirá para analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño del docente, con miras en primer lugar a la prevención y al trabajo correctivo de dicho síndrome en nuestros docentes; sus vivencias tanto para la población de estudio como para aquellos que por su semejanza puedan tener las mismas características y etiología.

b) **Económico y Socio-Político:**

Servirá como base a las autoridades, a los profesionales encargados de los centros educativos, padres de familia, para trazar políticas y tomar medidas preventivas, frente a la repercusión de este síndrome de burnout hacia el mismo docente, alumnos y familiares, así como a los gobiernos locales para que coordinen acciones y faciliten actividades que busquen actuar en favor de la solución de este problema y procurar la prevención de las consecuencias que podrían acarrear en la personalidad de los adolescentes. De este modo el trabajo contribuye directamente en el bienestar de esta población que es una de las fuerzas fundamentales para el desarrollo local, regional y nacional. Puesto que logrando el equilibrio de su salud mental, al tener confianza en los demás, permitirá que los adolescentes, y posteriormente adultos, puedan desempeñarse

óptimamente, con confianza, responsabilidad y, sobre todo, con valores positivos de moralidad en la solución de la problemática y desarrollo de nuestra sociedad.

c) Teórico:

Los resultados permiten a la Educación y la Psicología ampliar el marco teórico sobre los conceptos de síndrome de burnout y el desempeño docente, con la finalidad de que en un futuro se lleven a cabo programas de tratamiento y prevención, teniendo como base el presente trabajo.

d) Metodológico:

Se cuenta con técnicas e instrumentos para evaluar el síndrome de burnout en los docentes, para lo cual se aplicarán dos cuestionarios uno para medir el síndrome de burnout y el otro para cuestionar el concepto del alumno sobre la eficacia de sus docentes, validándose los procedimientos correspondientes y asegurando su confiabilidad.

e) Intelectual:

Incrementa el conocimiento de la investigadora sobre temas relacionados al síndrome de burnout en docentes y también permitirá ampliar el conocimiento a los propios directores o personas que trabajen directa o indirectamente con esta población, permitiéndoles contar con una sistematización científica de la realidad concreta en vez de datos o conocimientos básicamente empíricos.

f) Científico:

La presente investigación servirá como base para posteriores trabajos, respecto a la misma problemática y seguir planteando nuevas alternativas, dejando de lado la intuición, la experiencia general y el sentido común, y reemplazándolo por un trabajo con métodos de modelos etiológicos, de acuerdo a un marco teórico pre

establecido, metodología estadística, que nos llevaran a encuadrarlo dentro de la teoría científica con miras a la prevención de este síndrome.

1.4.2 Viabilidad de la Investigación

El personal profesional de docentes de la facultad de Medicina Humana y Ciencias de la salud de la Universidad Alas Peruanas colaborará desinteresada e incondicionalmente, por cuanto los resultados de la investigación también son de su interés, así mismo contaremos con materiales y organizaciones que se requiera.

Así mismo se destinará el tiempo determinado para el trabajo de campo y poder contar con los datos, los cuales serán analizados para obtener los resultados presentados.

1.5 Limitaciones del Estudio

Para realizar la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

1.- El horario de clase y factor tiempo para lograr conseguir la información, lo cual se tuvo que realizar varias visitas a las aulas de medicina y esperar las disponibilidades tanto de los docentes como también de los alumnos.

2.- Conseguir la tesis de la Dra. Dora Pacheco no fue nada fácil ya que dicha investigación no estaba en ninguna biblioteca, por lo tanto conseguir su número celular y luego una cita con ella fue complicado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Nacionales

Ponce, Bulnes y Aliaga (2001) realizaron la investigación titulada “El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios”, objetivos: Conocer la posible presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes de una Universidad Nacional, pertenecientes a diversas áreas de especialidad. Describir posibles diferencias significativas en el síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial, según áreas de especialidad y en relación a las variables Sexo, Estado Civil, Práctica de Deporte, Problemas de salud y Condición docente. Diseño: Es descriptivo, comparativo y correlacional, de carácter analítico, realizado en profesores universitarios distribuidos en cinco áreas de especialidad en el cual se trató de detectar la presencia e implicancias del síndrome del "Burnout". Material y métodos: En el presente estudio se ha trabajado con una muestra de 274 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pertenecientes a cinco áreas de especialidad: Ciencias de la Salud; Básica; Ingenierías; Letras-Educación-Derecho y Administración-Economía-Contabilidad, respectivamente y que ha sido seleccionada a través de un muestreo no-probabilístico de tipo intencional o intencionado. El instrumento utilizado ha sido el MBI-Inventario "Burnout" de Cristina Maslach y Susan Jackson, el cual comprende una escala tridimensional y a partir de ella se han definido las siguientes escalas o variables del sujeto "quemado": Cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). El

análisis estadístico se llevó a cabo en tres etapas: Análisis descriptivo y exploratorio para describir de manera detallada la distribución de la muestra examinada, análisis psicométrico del MBI-Inventario "Burnout" de Maslach y Jackson, y análisis inferencial para la contratación de hipótesis. Resultados: En el MBI-Inventario de "Burnout" de Maslach y Jackson, los resultados no se aproximan a la distribución normal, por lo que se ha trabajado la investigación con estadísticos no paramétricos sobre la base de rangos. Los resultados corroboran que los ítems del inventario son consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad por consistencia interna nos indica coeficientes Alfa razonables en las tres escalas o variables del inventario de "Burnout", los que nos permite inferir la existencia de puntajes confiables. El análisis factorial exploratorio nos revela que existe un solo factor bipolar que tiene una varianza que explica el 54.5% de la varianza total la cual corrobora la presencia del síndrome del "Burnout". Conclusiones: Los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presentan evidencias del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial. El análisis cualitativo permite apreciar diferencias en la presencia del "Burnout" según áreas de especialidad. No existen diferencias en las etapas del "Burnout" en relación a las variables Sexo, Estado Civil y Práctica de Deporte. Existen diferencias significativas en las etapas del "Burnout" en relación a las variables Problemas de Salud y Condición Docente. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión, se detecta: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

Dora Pacheco (2010). Realizó la Investigación Titulada: "Síndrome de Burnout y bienestar Psicológico en el personal de Enfermería de la División de Medicina del

Hospital Militar Central”, presentada por la Universidad Alas Peruanas, Vice rectorado de Investigación y Post Grado, para optar la Maestría en Administración y Gestión en los Servicios de Salud. Objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el Bienestar Psicológico en el personal de enfermería del Hospital Militar Central periodo 2010. Método: descriptivo – explicativo. Población todas las enfermeras que pertenecen a la división de medicina del Hospital Militar Central, Muestra no probabilística fue seleccionada en forma intencional, conformada por 50 enfermeras del hospital militar central. Dicha investigación llegó a las siguientes conclusiones:

Primero.- El 100% de las enfermeras evaluadas obtienen como resultado un nivel medio de síndrome de Burnout (SQT), y en la escala de bienestar psicológico (EBP) los resultados están a un nivel medio, lo que demuestra que las enfermeras que trabajan, en las diferentes unidades de la división de medicina, evidencian una tendencia a presentar estrés laboral crónico o Burnout, lo que no deja de convertirle en un grupo vulnerable dentro del ámbito asistencial, con tendencias a manifestar alteraciones físicas y psicológicas asociadas a este síndrome.

Segunda.- Del total de enfermeras evaluadas en agotamiento emocional se encuentran en niveles bajos (48%), del síndrome del Burnout, corroborándose con la escala de bienestar psicológico en su dimensión bienestar laboral lo que demuestra que el personal de enfermería está utilizando todos sus potenciales y habilidades en el desempeño laboral.

Tercera.- La evaluación demuestra que las enfermeras obtienen resultados altos (98%) en la escala de despersonalización, la presencia de niveles altos en esta dimensión por ser profesionales que trabajan directamente con los pacientes y que al

estar relacionados con el dolor, sufrimiento del cuerpo y el alma, no pueden estar completamente ajenos de esta situación al punto que podría repercutir en su salud y en la calidad de atención a sus pacientes, con pérdida de interés, pudiéndose generar bajas y ausentismo laborales.

Cuarta.- La totalidad de enfermeras evaluadas obtienen una puntuación al 100%, ubicándoles en niveles bajos en su dimensión de realización personal. Lo que demuestra también en la escala de bienestar psicológico, subjetiva que caracteriza a la felicidad, y la autosuficiencia experimentando placer físico e intelectual al igual que el bienestar material, y relación de pareja; existiendo un equilibrio en estas dimensiones, permitiendo que su identificación, compromiso con su profesión sea estable y firme utilizando todos sus recursos emocionales y cognitivos.

Según Díaz (2013) realizó la investigación titulada “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”, presentada por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias de la Salud. Cuyo objetivo fue determinar 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. La hipótesis fue: La presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud. La investigación fue correlacional de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory –

Educater Surney MBIES); aplicado a los profesores consta de 22 ítems tipo Likert. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems tipo Likert. Los principales Resultados: el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal. Conclusiones: En la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. 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.

Cumpa Fabiola y Chávez Pamela (2015). “Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Chiclayo”. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología. Esta Investigación cuantitativa descriptiva tuvo como objetivo identificar el Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo en agosto de 2015. La población fue 898 docentes de 44 escuelas; el tamaño de la muestra calculada fue de 269 profesionales, que cumplieron con los criterios

inclusión, exclusión y de reemplazo, seleccionados con el muestreo estratificado. Se usó la encuesta para aplicar el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández en el 2002 (la confiabilidad fue medida con el alfa de cronbach: 0.7244 para Cansancio emocional, 0.7429 para Despersonalización, y 0.7195 para Realización Personal). Los resultados revelan que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome.

Internacionales:

Arlene Oramas (2013). “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria”. Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias de la salud, presentado por el Ministerio de salud pública de Cuba, Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores. Objetivo: Detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria. Se trabajó con una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se

constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el Burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El Burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el Burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el Burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

Por otra parte Carolina Mercado (2014). Realizó un estudio Titulado “Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago”. Tesis presentada por la Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento Psicología, para optar al grado Académico de Magister en Psicología. Cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre las dimensiones de Burnout y los estilos de afrontamiento que utilizan los docentes, que realizan clases a estudiantes de enseñanza media de establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados de las comunas de la provincia de Santiago. El presente estudio se caracteriza por ser cuantitativo, multivariado y transversal, que desea alcanzar conocimientos de tipo correlacional, El universo estuvo comprendido por 477 establecimientos educacionales. No existía una base de datos actualizada que indique el universo exacto de profesores en

estos establecimientos, por lo cual debió construirse dicha base. Se seleccionaron 45 establecimientos educacionales y se aplicó una encuesta autoaplicada a sus profesores. Si bien el diseño muestral asume a los establecimientos como conglomerados, no fue posible encuestar a todos los docentes de los colegios muestreados a causa de ausencias y no respuestas. Pese a ello, el porcentaje de docentes que respondió la encuesta en cada establecimiento fue aproximadamente un 83%, con lo cual se cumple con los estándares requeridos para este tipo de estudio. El estudio muestra evidencias respecto a la presencia e intensidad de las dimensiones del síndrome de Burnout estarían mediadas, en alguna medida, por los estilos utilizados para enfrentarlas, lo que produce matices en las personas en relación a sentirse más o menos afectadas por este síndrome en determinados contextos laborales, como son las escuelas. Las relaciones encontradas conducen a afirmar que el agotamiento emocional se encuentra estrechamente ligado con un estilo de afrontamiento centrado en las emociones, en el que el docente utiliza estrategias como pensar en cosas positivas en vez de: en la situación que lo está apremiando en ese momento, en ansiedad y tensión por no poder sobrellevar la carga laboral, y finalmente en culpa por precisamente utilizar este estilo. Este escenario es el que exponen las investigaciones nacionales e internacionales con respecto al estado emocional de los docentes en Chile, donde casi un 50% de ellos ha sufrido de cuadros depresivos. Por lo tanto, la utilización de este estilo o estrategias asociadas a él, podría estar contribuyendo a la aparición de estas afecciones de salud mental. No es casualidad que el principal factor constituyente del síndrome de Burnout definido así por Maslach (2009), se correlacione fuertemente con el estilo emocional, ya que se conforma de este tipo de vivencias como son constante tensión, culpa, ansiedad, etc... Así también, es necesario relevar el hecho que la baja realización profesional se relaciona con un estilo

activo y centrado en los problemas, en el que se trata de entender la situación estresante y se define un curso de acción, pero que aun así se evidencia que el docente siente que no logra entender a las personas con las que trabaja, y no logra crear el clima apropiado con los estudiantes, aun cuando intenta hacerse cargo de las dificultades.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Definición de Síndrome de Burnout:

Según la psiquiatra Freudenberg en 1974, describió al Síndrome como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Ello lo dedujo, luego de haber trabajado 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.

La otra definición muy utilizada es la de Pines, A. Aronson, E. y Kafry, D. quienes, en 1981, señalaron que el burnout es "el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes". El aporte de estas autoras es que no circunscribieron el Burnout sólo a las profesiones de servicio (como Maslach y Jackson), sino que lo extendieron a otras (comercio, política, entre otras), que también implican excesivas demandas psicológicas. Una de las grandes diferencias del estrés con el Burnout, según ciertos autores, es que mientras el primero puede ser experimentado positiva o

negativamente por la persona, el segundo es un fenómeno exclusivamente negativo. A pesar de ello, diversos autores precisan que el Burnout es un tipo de estrés. Así, "el Burnout es, de hecho, un tipo de estrés, una respuesta afectiva crónica como consecuencia de condiciones estresantes del trabajo que se da en profesiones con altos niveles de contacto personal" (Ganster y Schan-broeck, 1991, citado en Garcés de Los Fayos). Más allá de las distintas acepciones y de lo que ellas implican, Garcés de los Fayos señala algunos puntos que resumen su búsqueda del concepto Burnout:

Parece claro que el Burnout sería consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo a padecerlo. Estos eventos serían fundamentalmente, de carácter laboral, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para su aparición.

Es necesaria la presencia de "interacciones humanas" trabajador/a-usuario/a intensas y/o duraderas para que el síndrome aparezca. En este sentido, se conceptualiza el Burnout como un proceso continuo que va surgiendo de manera paulatina y que se va "instaurando" en el individuo hasta provocar en éste los sentimientos propios del síndrome.

Tras la definición de Freudenberger, en la que planteaba una "existencia gastada", y tras los aportes de Maslach y Jackson, con la tridimensionalidad del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, o las que hacen Pines, Arason y Kafry (citados por Casas, Miguel, 2002) el triple agotamiento: emocional, mental y físico, pocos han sido los nuevos aportes originales a la definición del Burnout, girando todas sobre estas tres.

Incluye:

- **Agotamiento emocional**, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales.
- **Despersonalización o deshumanización**, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado.
- **Falta de realización personal**, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.

Pines, Arason y Kafry (citados por Casas, Miguel, 2002), son otros autores que destacábamos por sus aportaciones al tema. Para estos, el desgaste profesional queda descrito por: "un estado de agotamiento físico emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos períodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente". La característica central que aporta esta definición es la de no circunscribirse exclusivamente al ámbito profesional. Para ello introducen el término "tedium" que aportaría una visión más amplia, incluyendo los sentimientos de depresión y vacío.

Proceso del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional:

Aquí vamos a centrarnos en un marco explicativo conceptual que integra diversas investigaciones sobre el tema, propuesto por Cordes y Dougherty en 1993 (citados por Casas, Miguel, 2002):

Para estos autores las demandas del entorno laboral, en muchas ocasiones derivadas de las propias expectativas sobre la tarea, son las que pueden llegar a ocasionar agotamiento emocional en el sujeto. En otras palabras, la exposición prolongada a una situación laboral donde las demandas y exigencias profesionales superan los recursos para hacerles frente, más aún cuando ello ocurre en una tarea asistencial, llevan al agotamiento.

Después de innumerables intentos desafortunados por alcanzar los objetivos propuestos, la persona entra en un estado de indefensión y se pone en marcha la despersonalización como única estrategia de salida. Empieza así un distanciamiento afectivo de las personas sobre las que recaen las tareas profesionales. La asistencia a los demás, en el caso de un maestro o de una enfermera, es un puro trámite, de manera que el trato se vuelve más frío y descortés, en ocasiones hostil.

Dada la despersonalización aparecen una serie de consecuencias directas sobre el trabajo que son fácilmente esperables. Las tareas se realizan sin motivación y no reportan satisfacción, por lo que no tardan en aparecer los primeros errores profesionales. Las quejas de los demás, la acumulación de tareas inacabadas o los accidentes laborales son cada vez más frecuentes y acaban por dañar la autovaloración personal y reduciendo la realización personal.

Como podemos observar, parece ser que el agotamiento emocional juega un papel central en el proceso del desgaste profesional. Sin embargo, la despersonalización es el factor que mayormente contribuye al mantenimiento del síndrome.

Los autores también hacen hincapié en el efecto amortiguador del apoyo social tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Aunque en ocasiones, dicho apoyo, aun retarda más la búsqueda activa de soluciones fuera de las personas más allegadas.

Etiología del Burnout

La edad aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperadas.

Según el sexo sería principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer (Mediano O, Lorenzo, 2001).

Mediano O, Lorenzo (2001, citado por León, 2006) considera de acuerdo a estadísticas realizadas sobre la distribución del Burnout según el sexo indican que las mujeres lo padecen más que los hombres, aunque la diferencia no es excesiva, se basa en varias explicaciones: *las mujeres profesionales aceptan muchas más responsabilidades y trabajos, debido a que confían más en sus posibilidades de asumirlas sin estresarse. El resultado final, es que se estresan más. *debido a factores culturales, las mujeres trabajadoras asumen gran cantidad de tareas y responsabilidades

familiares, que se asuman a las laborales. Esto las agota y las prepara para el Burnout. *el sexo femenino se ha incorporado hace relativamente poco en el mundo profesional. Una mujer ha de demostrar su valía continuamente: ha de ser más perfeccionista, más responsable, más competitiva, trabajar más horas que sus compañeros varones. *el Burnout está relacionado de alguna forma con la depresión, enfermedad que padece en mayor proporción el sexo femenino.

El estado civil, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.

La turnicidad y el horario laboral de estos profesionales pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome aunque tampoco existe unanimidad en este criterio; siendo en enfermería donde esta influencia es mayor.

Sobre la antigüedad profesional tampoco existe un acuerdo. Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestado en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome. Naisberg y Fenning(1991) encuentran una relación inversa

debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

Es conocida la relación entre Burnout y sobrecarga laboral en los profesionales asistenciales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente. Sin embargo, no parece existir una clara relación entre el número de horas de contacto con los pacientes y la aparición de Burnout, si bien es referida por otros autores.

También el salario ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en estos profesionales, aunque no queda claro en la literatura.

Desarrollo del Síndrome de Burnout:

De forma continua y fluctuante en el tiempo. Según Chernis (citado por Almendro, Carlos, 2004), el Síndrome se desarrolla en tres fases evolutivas:

- En la primera, tiene lugar un desbalance entre las demandas y los recursos, es decir se trataría de una situación de estrés psicosocial.
- En la segunda, se produce un estado de tensión psicofísica.
- En la tercera, se suceden una serie de cambios conductuales, consecuencia de un afrontamiento de tipo defensivo y huidizo, que evita las tareas estresantes y procura el alejamiento personal, por lo que hay una tendencia a tratar a los pacientes de forma distanciada, rutinaria y mecánica, anteponiendo cínicamente la gratificación de las propias necesidades al servicio que presta.

En general el Síndrome se caracteriza por:

Es insidioso:

Se impregna poco a poco, uno no está libre un día y al siguiente se levanta quemado, va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona (se sale y se entra).

Con frecuencia es difícil establecer hasta qué punto se padece el síndrome o simplemente sufre el desgaste propio de la profesión y donde está la frontera entre una cosa y la otra.

Se tiende a negar:

Ya que se vive como un fracaso profesional y personal.

Son los compañeros los que primero lo notan; lo que representa una base importante para el diagnóstico precoz.

Existe una fase irreversible:

Entre un 5% y 10 % de los médicos, el síndrome adquiere tal virulencia que resulta irreversible y hoy por hoy la única solución es el abandono de la asistencia. En la profesión hay bajas.

Por esta razón merece la pena realizar medidas preventivas ya que con frecuencia el diagnóstico precoz es complicado y la diferencia entre un simple desgaste y el síndrome es muy sutil.

2.2.2. Desempeño docente

Según Chiavenato, (2010) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Arias, F.; Heredia, V. (2001) afirma que, la persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades.

Ello involucra un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural; su evaluación es un requisito indispensable para mejorar la calidad educativa, según señala Dwyer (1997, p.188) “las evaluaciones también están vinculadas con las políticas y prácticas de la formación de docentes; con la adquisición de competencias por parte de los maestros que ejercen la profesión”. Montenegro (2003, p. 12) define desempeño docente como:

Un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones: éste 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. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: “Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”

El desempeño no sólo se circunscribe a los ambientes de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituye un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación. Así mismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes sub proyectos.

Valdés (2006) señala que el desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Niveles del desempeño docente

Se debe tener en cuenta que el docente desempeña su labor en cuatro niveles:

La acción del docente sobre sí mismo, que está relacionada con su función y la organización de su vida personal. La formación profesional cubre el desarrollo de

programas de educación Superior a nivel de pregrado y postgrado pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación. En un nivel más privado la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de estudiantes.

La que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad, también la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes. En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores. La organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para llevar a cabo cada una de las experiencias.

El desempeño no sólo se circunscribe a los ambiente de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunicad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación. Así mismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes sub proyectos.

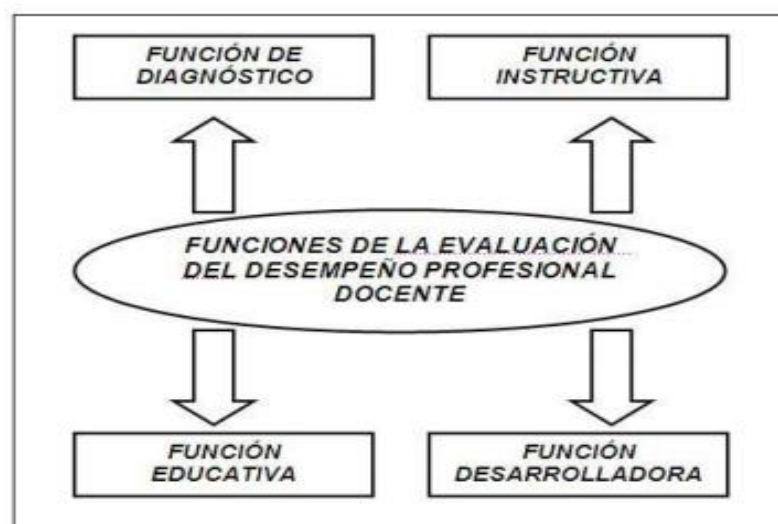
La ejerce en el contexto sociocultural; esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la

interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

Funciones del desempeño docente

Una adecuada evaluación del desempeño docente según Valdez (citado por Palomino, 2012) debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** Se trata de describir el desempeño docente en un período determinado y preciso, rescatando sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad.
- **Función instructiva:** Las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.
- **Función educativa:** Los resultados de la evaluación del desempeño docente los ayudarán en su formación como educador.
- **Función desarrolladora:** Aquí se busca que el docente sea capaz de autoevaluarse crítica y permanentemente su desempeño como docente, adquiriendo una actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo.



Funciones de la evaluación del desempeño docente

La razón de un proceso de evaluación del desempeño docente consiste en determinar las cualidades profesionales y personales que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas.

La evaluación del desempeño docente

Es así como el desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valverde, G. A. (2009, citado en Palomino, 2012).

Esta evaluación del desempeño del docente tiene como fines: El mejoramiento de la escuela y de la enseñanza, los profesores son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Responsabilidad y desarrollo profesionales. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos

para la persona consagrada. Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Valdés, H. (2006) coincide con Stiggins y Duke y sostiene que: La evaluación de profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional, sostiene que existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Fuertes expectativas profesionales. Una orientación positiva hacia los riesgos. Actitud abierta hacia los cambios. Deseo de experimentar en clases. Actitud abierta ante la crítica. Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza. Conocimientos sólidos de su área de especialización. Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado

Teorías del desempeño

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaladian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252). Teoría de la equidad.

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

Teoría de las expectativas. De acuerdo a Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

Aspectos a considerar

Metodología

En este aspecto se tienen que considerar las estrategias que desarrolla el docente en su trabajo diario.

Estrategias didácticas: esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes.

Son procedimientos que el docente utiliza en el proceso de enseñanza de forma reflexiva y flexible para promover el desarrollo de capacidades y el logro de aprendizajes en los estudiantes. Así mismo se define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los estudiantes. La estrategia didáctica, (Torre, 2000, citado en Palomino, 2012). Tiene como base a componentes: perspectiva teórica, finalidad y meta.

Evaluación

La evaluación en sí es un proceso complejo y por tal existen muchas definiciones que de acuerdo a Rosales citado por Rueda y Landesman (1999) puede ser definida como “el conjunto de acciones que tiene como propósito determinar el valor de los logros alcanzados, con respecto a los objetivos planteados, en relación con la enseñanza” (p.121).

Material de apoyo

Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y

adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral.

Tareas

Las tareas académicas, haciendo referencia a Winne y Marx (1989), son los eventos de la clase que proporcionan oportunidades para que los estudiantes usen sus “múltiples” recursos cognitivos y motivacionales al servicio del logro de metas personales y educacionales. Una revisión sobre la literatura existente, permite identificar al menos tres líneas de estudio sobre las tareas: los objetivos, los formatos y los productos que son requeridos a partir de una tarea dada.

Nos centraremos principalmente en los formatos, es decir, en la diversidad de formar en la cual se puede presentar una tarea y organizar, así como en los objetivos explícitos o implícitos que se asocian a las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Convivencia en el aula

El espacio de clase comprende un escenario práctico, que pone en escena las intenciones institucionales, el modelo pedagógico del docente, y el manejo de situaciones frente a la convivencia, donde cada uno de los agentes que interactúan en el aula (docentes, estudiantes y personal que accede al salón de clase) participa en la construcción de la estructura de la clase y juega un papel fundamental en todos los procesos de la vida desde sus actuaciones en el espacio escolar; Algunos autores estudian el fenómeno desde el desarrollo del individuo como ser social, las relaciones

directas que se producen, así como la importancia del papel que el docente asume frente a las situaciones acontecidas durante la clase.

2.3. Definición de términos básicos

Burnout: Estado de agotamiento mental, físico y emocional.

Docente: Individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

Ansiedad: Sentimiento de inseguridad o temor, inquietud psíquica.

Angustia: Sufrimiento psíquico, dolor moral, aflicción.

Depresión: Estadio emocional patológico, caracterizado por trastorno del temperamento, en que se observa ansiedad, apatía, enlentecimiento motor y psíquico, fatiga, etc.

Apatía: Estado de ánimo caracterizado por la indiferencia afectiva.

Insomnio: Incapacidad repetitiva y prolongada para conciliar el sueño o sostener el mismo.

Irritabilidad: es un estado en el cual los individuos mantienen una sensación de enojo, en su interacción con las personas y sus actos, situación que le impide o dificulta una actuación interpersonal eficiente.

Sobrecarga de trabajo: condición de estar sobrecargado cuantitativamente o cualitativamente, se presenta cuando un sujeto tiene demasiado trabajo por hacer o tiempo insuficiente, o cuando los mismos sienten que carecen de habilidades, experiencias o competencia necesaria para ejecutar el trabajo.

Tensión: Disonía psíquica debida a un estímulo emocional, mental o físico de gran intensidad, excitación, angustia, concentración, algo por venir o por realizar (estrés).

Desempeño: Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Didáctica: Es ciencia y arte de enseñar. Es ciencia en cuanto investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza, teniendo como base, principalmente, la biología, sociología y filosofía.

Aprendizaje significativo: Construcción de aprendizajes por parte del alumno con la ayuda de la intervención del profesor, que relaciona de forma no arbitraria la nueva información con lo que el alumno ya sabe.

Enseñanza: Es el proceso generado para mostrar a los alumnos y alumnas los mecanismos que permiten la generación del propio conocimiento.

Estrategia: Se le considera como la forma y procedimiento con que cada docente afronta la planificación y el desarrollo de una sesión de aprendizaje, que le permita tener el mayor nivel de aprendizaje posible en los alumnos y alumnas.

Actitudes: Son formas de actuar, demostraciones del sentir y del pensar. Responden a los intereses y motivaciones y reflejan la aceptación de normas o recomendaciones. Las actitudes tienen elementos cognitivos, afectivos y conductuales y son el reflejo de uno o más valores.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de hipótesis principal

Se plantea las siguientes hipótesis, de tal manera que se determina su pertinencia para este tipo de investigaciones:

3.1.1 Hipótesis General

Ha: Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Ho: No Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

3.1.2 Hipótesis Secundarias

➤ **Ha:** Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Ho: No existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

➤ **Ha:** Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Ho: No existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

➤ **Ha:** Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Ho: No existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

3.2 Variables

Las variables con que cuenta el trabajo de investigación son:

- ✓ Síndrome Burnout
- ✓ Desempeño docente

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
	Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22
	Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
Desempeño docente	Metodología	1, 2, 3, 4,5 , 6, 7
	Evaluación	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
	Material de apoyo	18, 19, 20, 21, 22
	Tareas	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29
	Convivencia en el aula	30, 31, 32, 33, 34, 35

Fuente: Elaboración de la Autora.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

El método empleado es el método hipotético-deductivo, por cuanto partiremos de enunciados de carácter general en el tema, con el fin de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general, basados en una herramienta de medición de la satisfacción del cliente validado.

4.2. Tipo y Nivel de investigación

Tipo de Investigación

Investigación de enfoque cuantitativo.

El enfoque utilizado en la investigación fue cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el enfoque cuantitativo utiliza los datos recogidos de los instrumentos de medición para luego contrastar la hipótesis, tomar decisiones y obtener las conclusiones para luego generalizar los resultados a la muestra de estudio.

Nivel de Investigación

Descriptiva, correlacional

Hernández, (2010, p.80) afirmaron que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. El autor también señala que el estudio correlacional tiene “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”.

4.3. Diseño muestral

4.3.1. Población

El estudio se realizó con un universo muestral, y se llevó a cabo la recolección de datos. La población materia de estudio fueron los docentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017 aproximadamente 163 docentes. Los docentes fueron remitidos previa coordinación y charla sobre el motivo de la investigación.

4.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra representa una parte representativa de la población, en la investigación se trabajó con una muestra probabilística donde cada participante tuvo la opción de formar parte de ella.

Para este caso se utilizará la técnica de muestreo probabilístico, al respecto Hernández et ál. (2010), “todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis” (p. 176), teniendo en cuenta que la población es finita, se recurrió a la siguiente formula:

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{\varepsilon^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$Z^2 = 1,96^2$$

$$N = \text{población} = 163$$

$$p = 0,5$$

$$q= 0,5$$

$$\varepsilon= 0,05$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 163 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (163-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \quad n= 115$$

El tamaño de la muestra quedó determinada en 115 docentes.

A los docentes se les aplicó un inventario para determinar su grado de síndrome de Burnout.

La investigación fue de diseño no experimental, de corte transversal. Para Hernández *et al.* (2010, p.149) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”.

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2010, p.151), cuyo diseño es el siguiente:

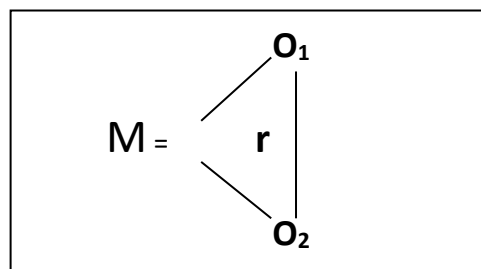


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M : 115 docentes

O₁ : Síndrome Burnout

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O₂ : Desempeño docente

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnicas

Rodríguez Peñuelas, (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Encuesta: La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

La encuesta se define como una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población.

Se utilizará la encuesta, tanto para los docentes a fin de establecer la presencia del síndrome de Burnout, como para los estudiantes, a fin de determinar el nivel de desempeño de sus docentes.

4.4.2 Instrumentos

Sabino 1996, expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información.

Cuestionario: es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una evaluación, en una investigación o en cualquier actividad que requiera la búsqueda de información. Las preguntas son contestadas por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos.

Para la variable Síndrome de Burnout se aplicó el Inventario de Maslach (Ver anexos).

El inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981) ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome del burnout en contextos asistenciales y ha sido validado en diferentes contextos culturales y laborales (Carlotto & Câmara, 2006; Martínez, 2010; Olivares-Faúndez, Mena-Miranda, Macía-Sepulveda, & Jélvez-Wilke, 2014; Rostami, Abedi, Schaufeli, Ahmadi, & Sadeghi, 2014). También conocido como MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), inicialmente fue utilizado en el ámbito de la salud y evalúa, mediante 22 ítems, las tres variables centrales que caracterizan al Burnout en los

profesionales de la salud: agotamiento, despersonalización y baja eficacia profesional. El agotamiento hace referencia a la sensación de no poder dar más de sí mismo; la despersonalización, por su parte, hace alusión a una actitud fría y a un trato distante hacia los pacientes y por último, la baja eficacia profesional, se refiere a la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en la solución de las dificultades del trabajo (Pérez et al., 2012).

Para la variable Desempeño docente se empleará la Encuesta para estudiantes, dicho instrumento a sido contextualizado y validada por profesionales doctores (ver anexos).

4.5. Técnicas del procesamiento de la información

4.5.1 Fuentes

Fuentes primarias:

La información de primera mano se va a obtener a través de la aplicación del cuestionario a los docentes y aplicación de encuesta a los alumnos de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Fuentes secundarias:

Se recurrió al análisis documental de libros, Investigaciones hechas, información relevante consignada en la página web sobre el Síndrome de Burnout y desempeño docente.

4.6. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información.

Para procesar la información de manera estadística se utilizó:

1.- Para el análisis de confiabilidad de los instrumentos se procesaron los datos a través del estadístico de Alpha de Cronbach, ya que los cuestionarios son medidos en una escala tipo Likert (politomicos).

2.- Para la estadística descriptiva los datos recolectados fueron procesados y presentados en tablas de frecuencias y porcentajes los cuales fueron presentados en figuras de barras.

3.- Para la estadística inferencial, los datos presentados fueron analizados a través del estadístico no paramétrico de correlación Rho de Spermann, ya que los dos instrumentos han sido medidos en escala ordinal.

CAPITULO V: ANALISIS Y DISCUSION

5.1. Análisis descriptivos, Tablas de frecuencias y gráficos

Variable síndrome de Burnout

Tabla 2

Niveles y frecuencias de la variable síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	34,8
Medio	36	31,3
Alto	39	33,9
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

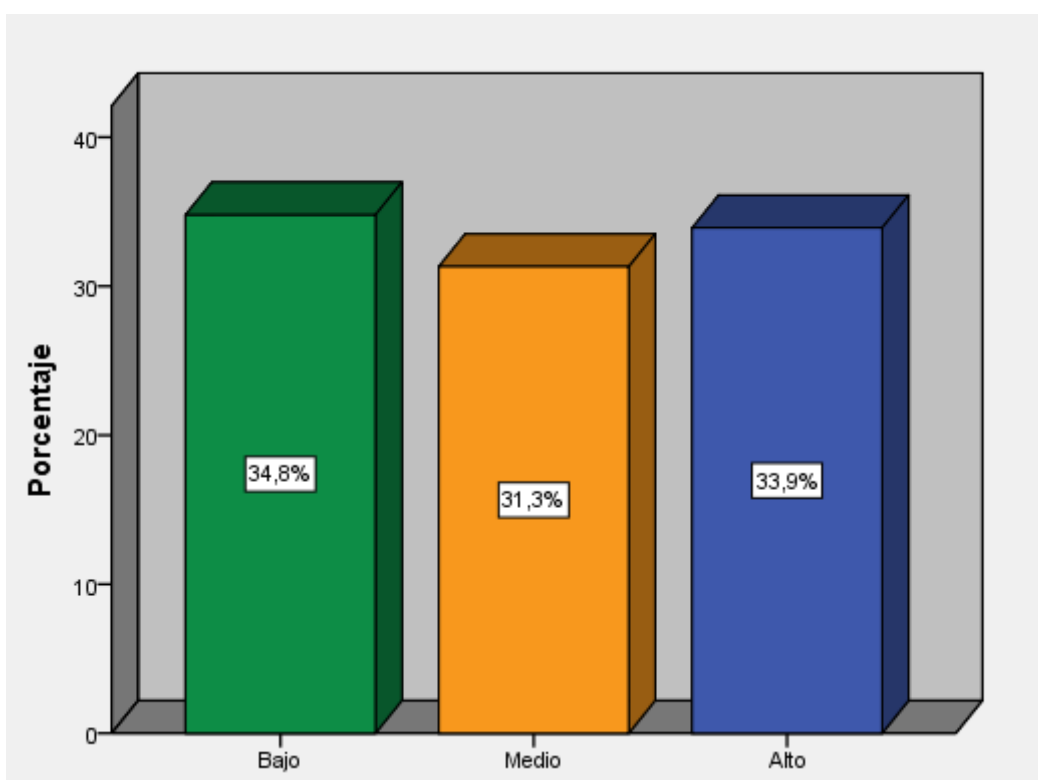


Figura 2: Porcentaje de la variable síndrome de Burnout

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 34,8% (40) están en un nivel bajo de Burnout, el 31,3% (36) está en el nivel medio y el 33,9% (39) está en un nivel alto con respecto al síndrome Burnout.

Tabla 3

Niveles y frecuencias de la dimensión agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	36,5
Medio	34	29,6
Alto	39	33,9
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

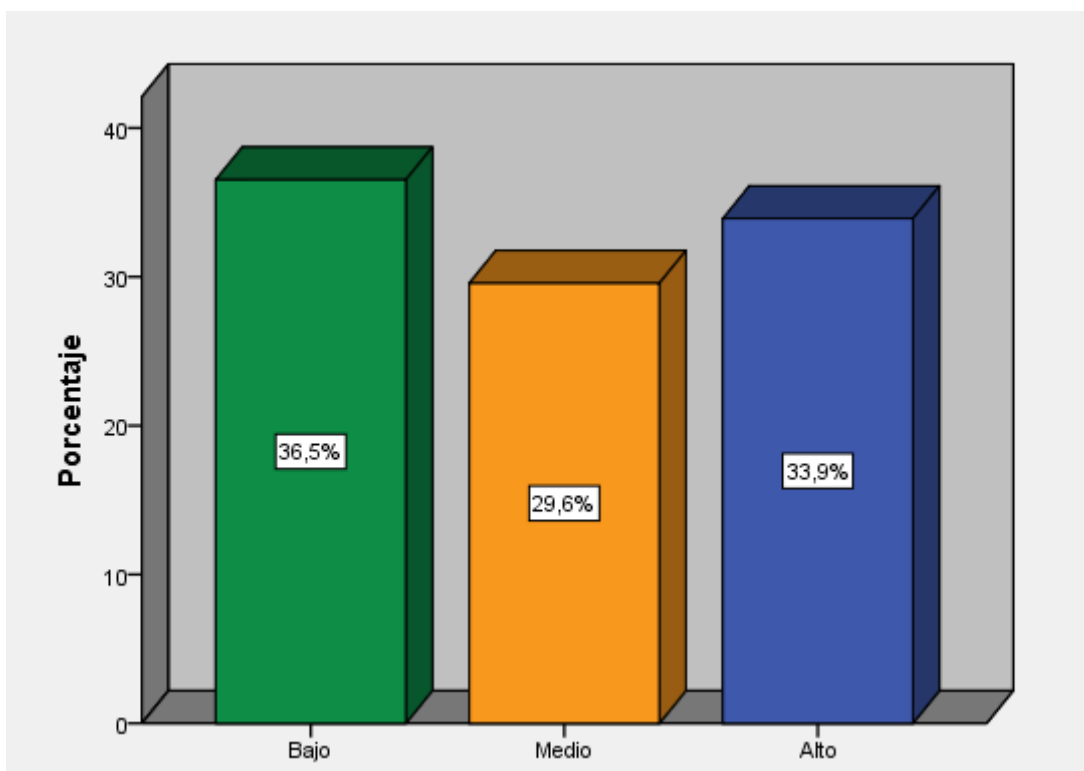


Figura 3: Porcentaje de la dimensión agotamiento emocional

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 36,5% (42) están en un nivel bajo, el 29,6% (34) está en el nivel medio y el 33,9% (39) está en un nivel alto con respecto a la dimensión agotamiento emocional.

Tabla 4

Niveles y frecuencias de la dimensión despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	28,7
Medio	46	40,0
Alto	36	31,3
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

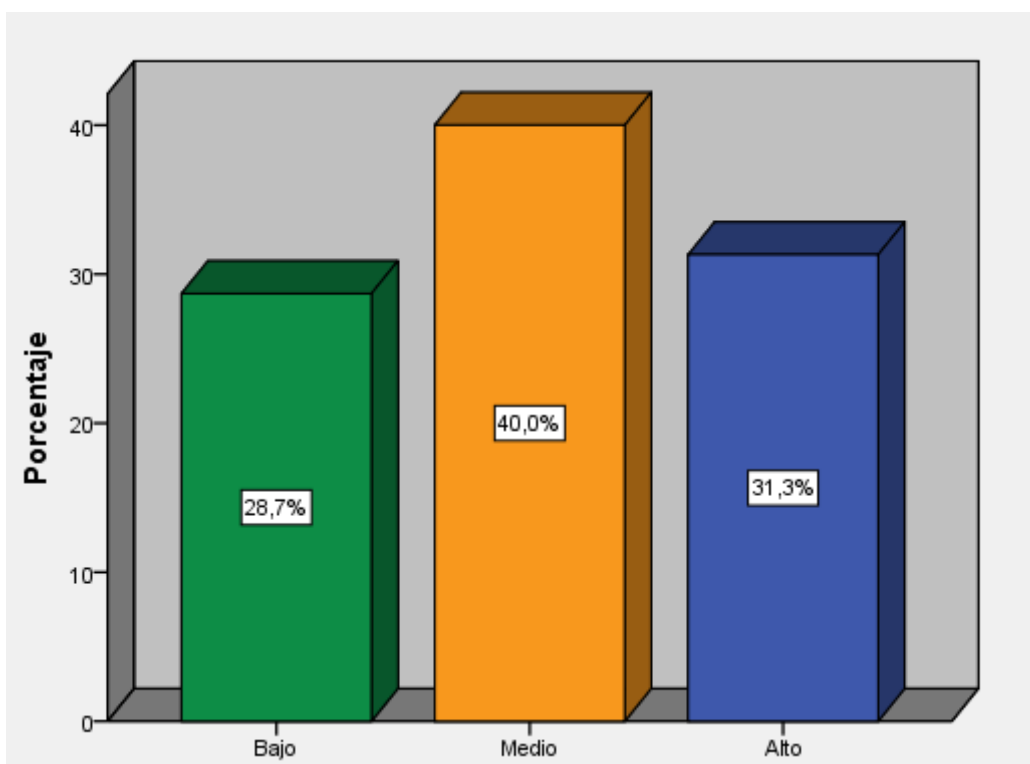


Figura 4: Porcentaje de la dimensión despersonalización

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 28,7% (33) están en un nivel bajo, el 40% (46) está en el nivel medio y el 31,3% (36) está en un nivel alto con respecto a la dimensión despersonalización.

Tabla 5

Niveles y frecuencias de la dimensión realización personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	35,7
Medio	35	30,4
Alto	39	33,9
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

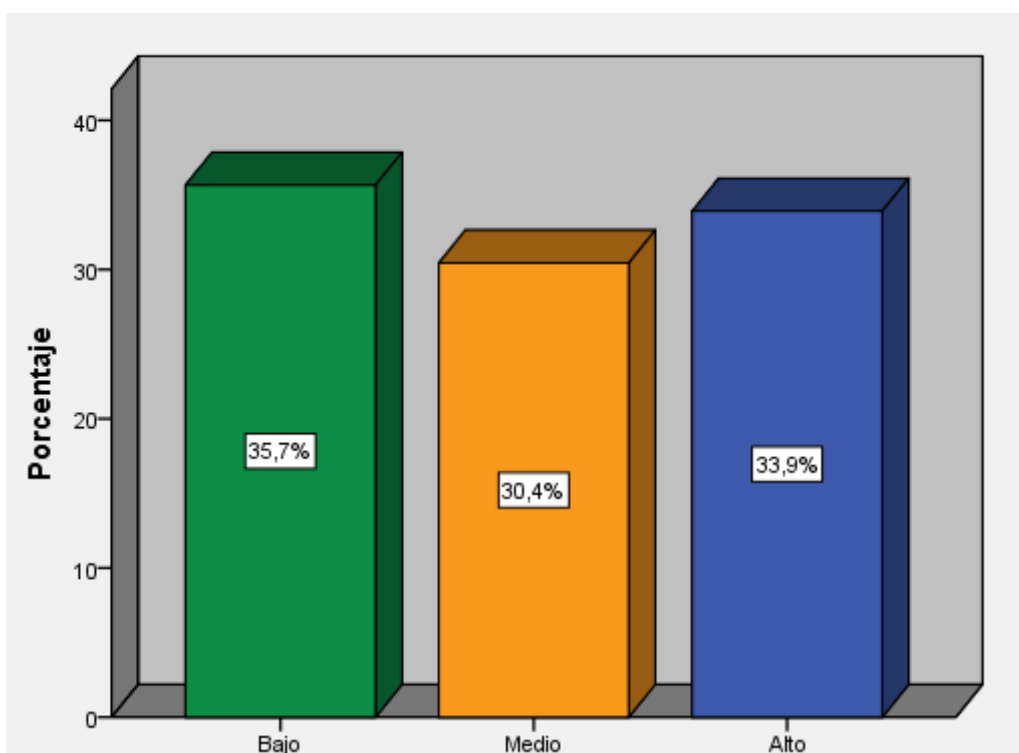


Figura 5: Porcentaje de la dimensión realización personal

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 35,7% (41) están en un nivel bajo, el 30,4% (35) está en el nivel medio y el 33,9 % (39) está en un nivel alto con respecto a la dimensión realización persona.

Variable desempeño docente

Tabla 6

Niveles y frecuencias de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	33,9
Medio	26	22,6
Alto	50	43,5
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

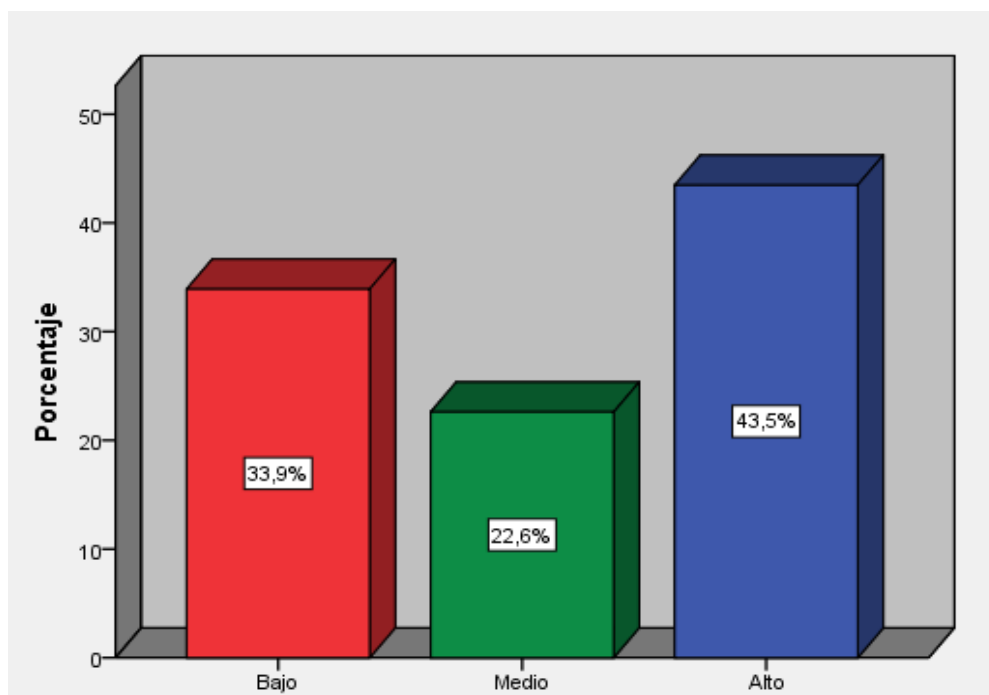


Figura 6: Porcentaje de la variable desempeño docente

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 33,9% (39) están en un nivel bajo, el 22,6% (26) está en el nivel medio y el 43,5% (39) está en un nivel alto con respecto a la variable desempeño docente.

Tabla 7

Niveles y frecuencias de la dimensión metodología

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	37,4
Medio	30	26,1
Alto	42	36,5
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

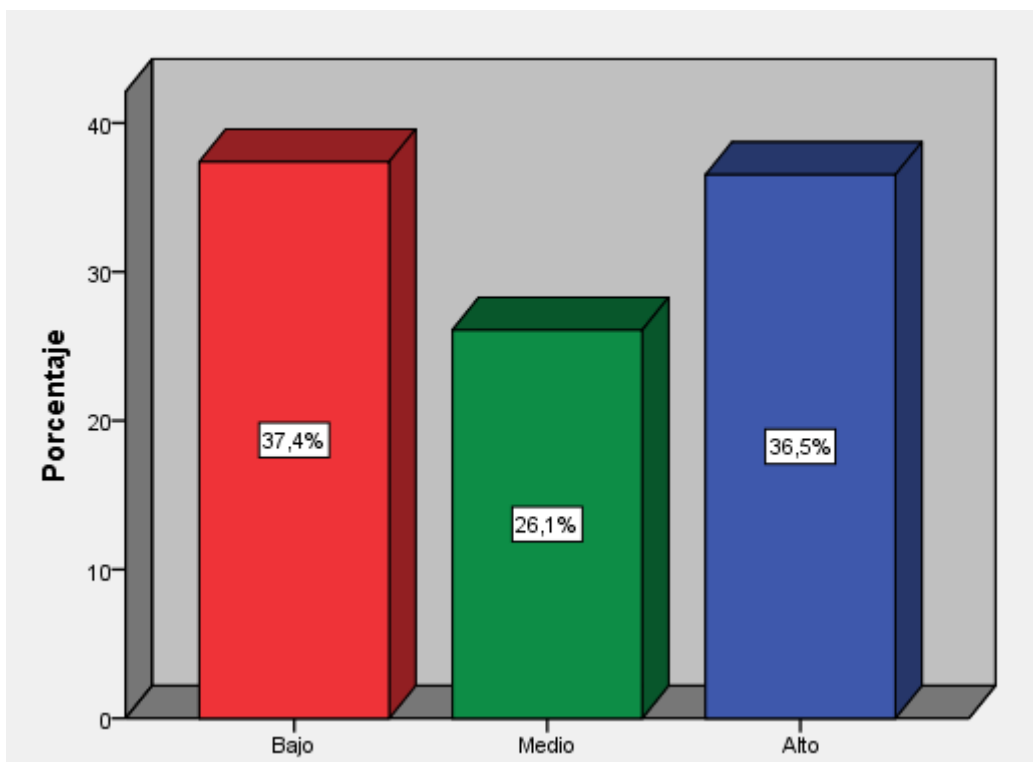


Figura 7: Porcentaje de la dimensión metodología

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 37,4% (43) están en un nivel bajo, el 26,1% (30) está en el nivel medio y el 36,5% (42) está en un nivel alto con respecto a la dimensión metodología del desempeño docente.

Tabla 8

Niveles y frecuencias de la dimensión evaluación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	23,5
Medio	39	33,9
Alto	49	42,6
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

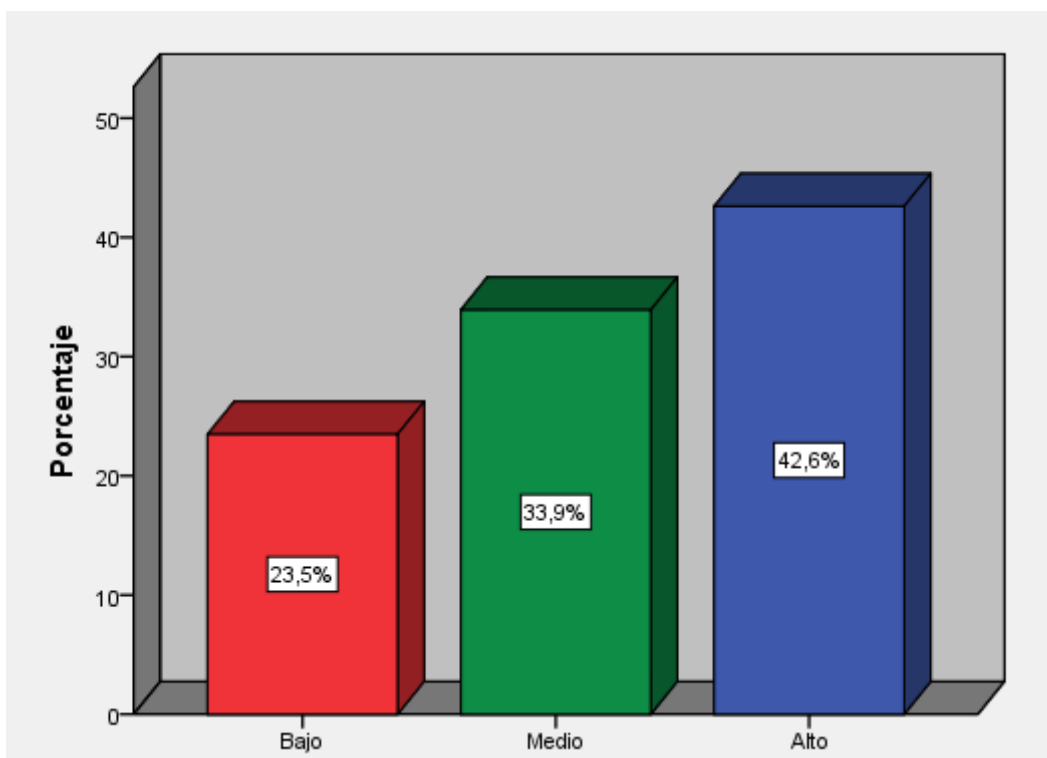


Figura 8: Porcentaje de la dimensión evaluación

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 23,5% (27) están en un nivel bajo, el 33,9% (39) está en el nivel medio y el 42,6% (49) está en un nivel alto con respecto a la dimensión evaluación del desempeño docente.

Tabla 9

Niveles y frecuencias de la dimensión material de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	50	43,5
Medio	53	46,1
Alto	12	10,4
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

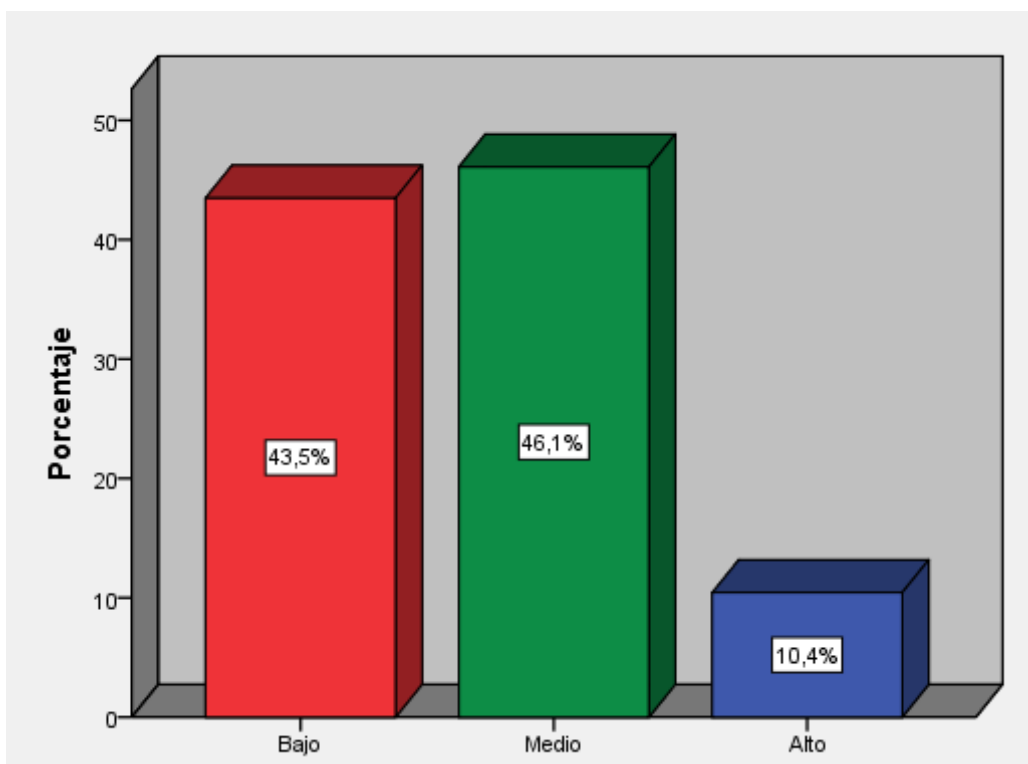


Figura 9: Porcentaje de la dimensión material de apoyo

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 43,5% (50) están en un nivel bajo, el 46,1% (53) está en el nivel medio y el 10,4% (12) está en un nivel alto con respecto a la dimensión material de apoyo del desempeño docente.

Tabla 10

Niveles y frecuencias de la dimensión tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	36,5
Medio	25	21,7
Alto	48	41,7
Total	115	100,0

Fuente Base de datos

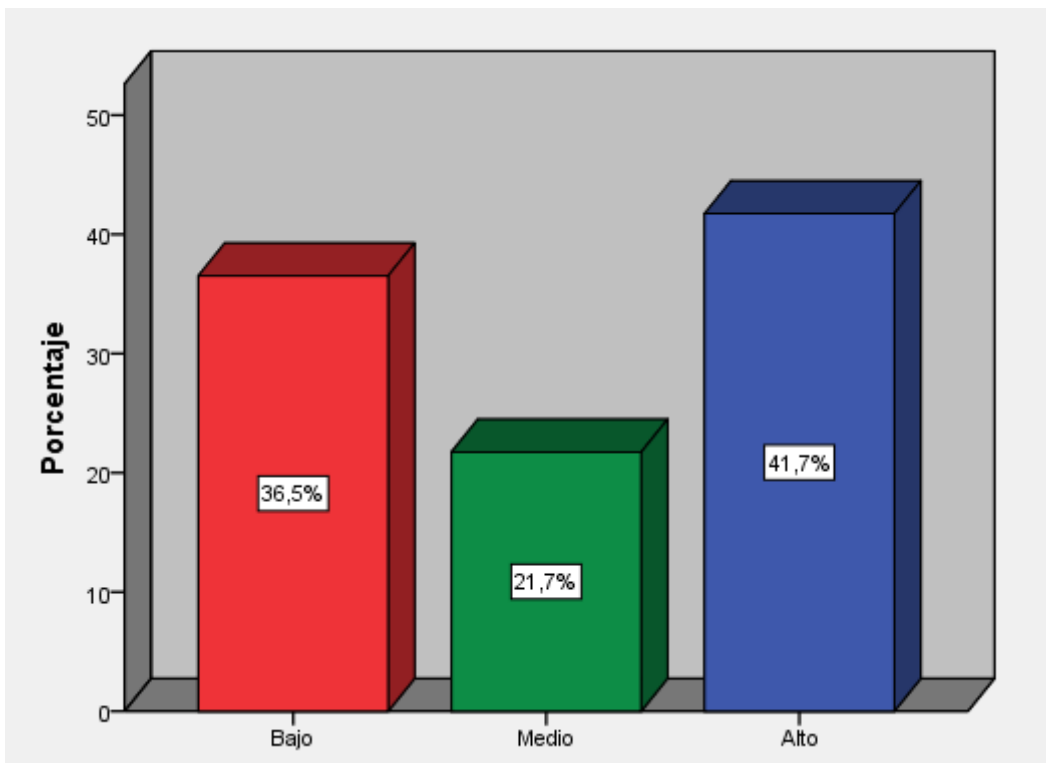


Figura 10: Porcentaje de la dimensión tareas

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 36,5% (42) están en un nivel bajo, el 21,7% (25) está en el nivel medio y el 41,7% (48) está en un nivel alto con respecto a la dimensión tareas del desempeño docente.

Tabla 11

Niveles y frecuencias de la dimensión convivencia en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	30,4
Medio	34	29,6
Alto	46	40,0
Total	115	100,0

Fuente base de datos

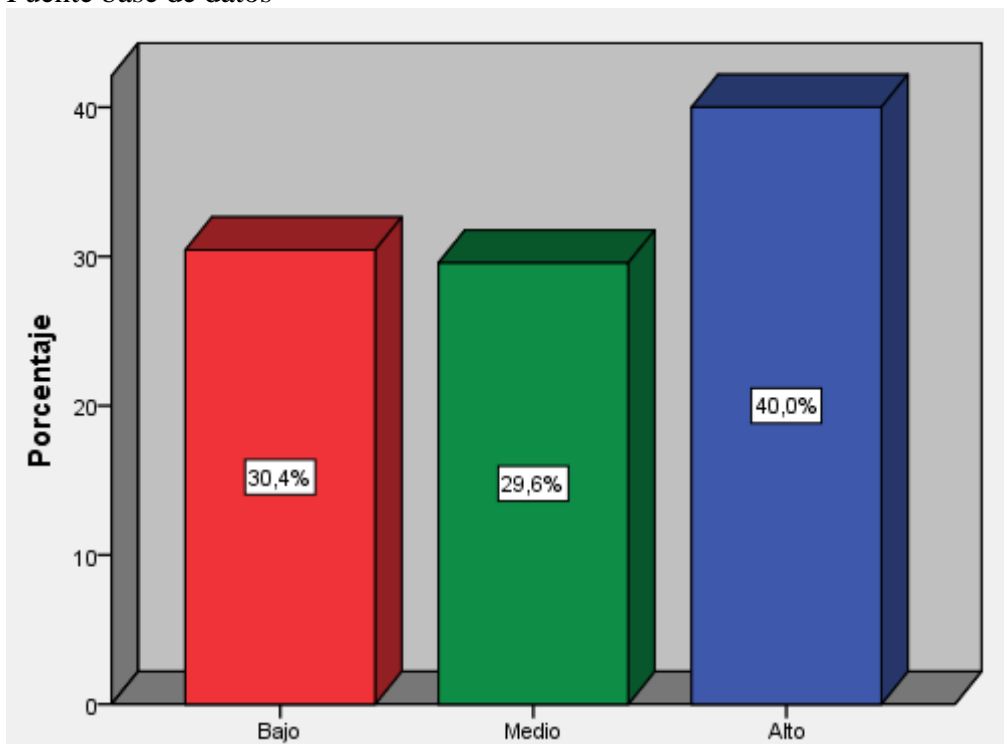


Figura 11: Porcentaje de la dimensión convivencia en el aula

Interpretación

Los datos presentados en la tabla y figura muestran que de los 115 encuestados que representan el 100%, el 30,4% (35) están en un nivel bajo, el 29,6% (34) está en el nivel medio y el 40% (46) está en un nivel alto con respecto a la dimensión convivencia en el aula del desempeño docente.

5.2. Comprobación de Hipótesis, Técnicas estadísticas empleadas

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

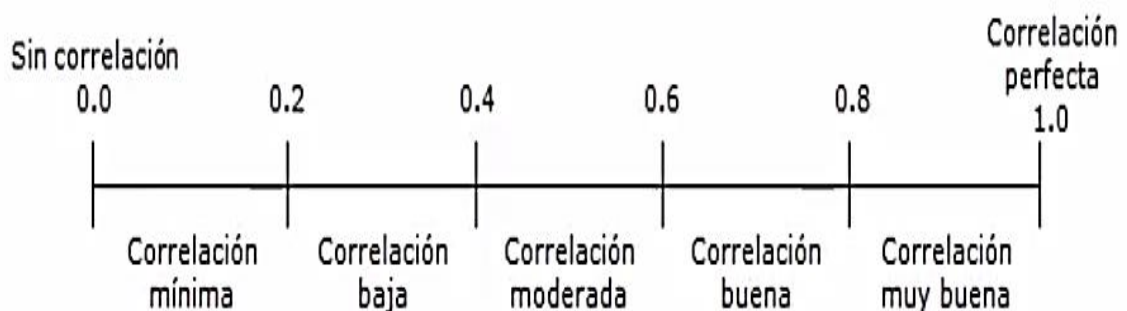
r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Para realización de la prueba de hipótesis se utilizó la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente fórmula:

Utilizaremos la siguiente comparación para establecer el nivel de correlación:



Hipótesis general

Hipótesis nula (H₀)

No existe una correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe una correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Tabla 12

Correlación entre el síndrome Burnout y el desempeño docente

		Síndrome Burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	115
Desempeño docente		Coeficiente de correlación	-,709**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	115

Interpretación

En los datos presentados en la tabla se muestra que el grado de correlación entre las variables fue de Rho de Spearman = $-,709^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a 0,05 por lo cual se

rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación negativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H₀)

No existe una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Tabla 13

Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente

			Agotamiento emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

Interpretación:

En los datos presentados en la tabla se muestra que el grado de correlación fue de Rho de Spearman = -,698** siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse

que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede de Lima-2017.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

No existe una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Tabla 14

Correlación entre la despersonalización y el desempeño docente

			Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

Interpretación

En los datos presentados en la tabla se muestra que el grado de correlación fue de Rho de Spearman = $-0,704^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a $0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación negativa entre la despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H₀)

No existe una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

Tabla 15

Correlación entre la realización personal y el desempeño docente

			Realización personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

Interpretación

En los datos presentados en la tabla se muestra que el grado de correlación fue de Rho de Spearman = $-,687^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a $0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una correlación negativa entre la realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.

5.3. Discusión, Conclusión y Recomendaciones

Discusión de los resultados

Los datos analizados mostraron que existe una correlación negativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-0,709^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a 0,05, al respecto la investigación de Díaz (2013) titulada “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 en la cual el autor concluyó 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.

También la investigación de Arlene Oramas (2013) sobre “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria”, en el cual se señaló que la presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

Así mismo ante la primera hipótesis específica se evidenció que existe una correlación negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en la

Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-.698^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a 0,05, la investigación de la Dora Pacheco (2010). Titulada: “Síndrome de Burnout y bienestar Psicológico en el personal de Enfermería de la División de Medicina del Hospital Militar Central en el cual encontró que del total de enfermeras evaluadas en agotamiento emocional se encuentran en niveles bajos (48%), del síndrome de Burnout, corroborándose con la escala de bienestar psicológico en su dimensión bienestar laboral lo que demuestra que el personal de enfermería está utilizando todos sus potenciales y habilidades en el desempeño laboral.

También la investigación de Ponce, Bulnes y Aliaga (2001) titulada “El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitario en la cual el autor concluye que los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

En cuanto a la segunda hipótesis específica los datos permitieron afirmar que existe una correlación negativa entre la despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-.704^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $\rho = 0,000$ siendo menor a 0,05, al respecto Cumpa Fabiola y Chávez Pamela (2015), realizaron su estudio titulado: “Síndrome de Burnout en docentes, los resultados revelan que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%)

y despersonalización (20%). nivel primario de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Chiclayo”.

Por ultimo en la tercera hipótesis se evidenció que existe una correlación negativa entre la realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = $-0,687^{**}$ siendo ésta una correlación inversa buena, además de obtenerse que el valor de $p = 0,000$ siendo menor a $0,05$, ante ello Muñoz y Romero (2014) señalaron que en cuanto a la realización personal está en referencia en que la persona siente que no es capaz de realizar su trabajo, su autoestima es baja, empieza a perder la confianza en sí mismo por lo cual se siente insatisfecho con los resultados que obtienen.

Por otra parte Carolina Mercado (2014), realizó su estudio Titulado “Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago; concluye que las relaciones encontradas conducen a afirmar que el agotamiento emocional se encuentra estrechamente ligado con un estilo de afrontamiento centrado en las emociones, en que el docente utiliza estrategias como pensar en cosas positivas en vez de la situación que lo está apremiando en ese momento que es ansiedad y tensión por no poder sobrellevar la carga laboral, y finalmente en culpa por precisamente utilizar este estilo.

Conclusiones

Después de los datos recolectados y analizados, se ha llegado a las siguientes conclusiones.

1. La influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, siendo esta una correlación inversa buena, se caracteriza por existir agotamiento, fatiga y cansancio en los empleados debido a la carga laboral que tienen, por ende no cumplen de manera cabal con los procedimientos del cargo.
2. En cuanto al objetivo específico primero se estableció la relación existente entre el Síndrome de Bournout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, con una correlación inversa buena, en donde se refleja que el 36.5 % de docentes presenta bajo o poco agotamiento emocional, mientras que el 29.6% y 33,9 % presentan agotamiento, cansancio, frustración, sintiéndose al límite de sus posibilidades y terminan agobiados su jornada laboral.
3. En referencia al objetivo específico segundo se estableció la relación existente entre el Síndrome de Bournout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, con una correlación inversa buena, en esta dimensión se puede detectar que el 28.7% de docentes presenta un nivel bajo de despersonalización donde el docente si presenta sentimientos, es sensible hacia

los demás con actitudes positivas, sin embargo el 40.0% y 31.3% que representan porcentajes altos se ven involucrados a la falta de sentimientos, insensibilidad y cinismo hacia los receptores, mostrando frialdad y distanciamiento, donde dichos docentes presentan poca importancia sobre su desempeño, mostrándose monótono y olvidando así el servicio hacia sus receptores; como por ejemplo el saludo con una sonrisa, la amabilidad, entre otros.

4. En cuanto al objetivo específico tercero se estableció la relación existente entre el Síndrome de Bournout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017, con una correlación inversa buena, por lo tanto el 35.7% de docentes presenta poca importancia sobre su desempeño y realización personal, viendo su propio trabajo de forma negativa, considera insuficiente su profesión y sobre todo presenta una baja autoestima personal. Sin embargo el 30.4% y 33.9% que representa porcentajes medio y alto definen que este porcentaje no tienen quejas se adoptan bien a sus labores, creando un clima agradable.

Finalmente la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, ya que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

Recomendaciones

- A las autoridades de la universidad Alas Peruanas. Promover estrategias organizacionales, para la reducción de la carga de trabajo, para que de esta manera el personal no se sienta sobre cargado y pueda efectuar un desempeño laboral efectivo; así como también el implementar en la universidad el sistema de gestión integral del capital humano en la que se realicen evaluaciones periódicas que permitan detectar precozmente indicios de estrés laboral y Burnout.
- Promover talleres sobre estrategias individuales de afrontamiento de control o centradas en el problema que previene el desarrollo del Síndrome de Burnout, dichas estrategias son: manejo de emociones, habilidades de relajación, solución de problemas, espera, evitación emocional, expresión de la dificultad de afrontamiento, olvidar los problemas laborales al acabar el trabajo y tomar pequeños momentos de descanso en horarios accesibles, para que con ese apoyo y asesoramiento les ayude a manejar el agotamiento emocional; así mismo el fomentar el incremento de una política de horarios más flexibles teniendo en cuenta las necesidades tanto de los directivos como de los profesionales y así lograremos una labor exitosa.
- Promover estrategias a nivel grupal e interpersonal que parte de los compañeros el apoyo social: los individuos obtienen nueva información, adquieren nuevas habilidades, o mejoran las que ya poseen, obtiene refuerzo social y

retroinformación sobre la ejecución de las tareas y consiguen apoyo emocional, consejos, u otros tipos de ayuda.

La primera intervención sería realizar un Taller de Técnicas para el manejo del Estrés Laboral en donde se involucre a todo el personal profesional centrado en formar herramientas para el manejo de estrés que permitan un mejor afrontamiento de situaciones. Como segunda intervención será la formación de grupos de apoyo en seguimiento del curso taller para el manejo de estrés para reducir los sentimientos de soledad y agotamiento emocional de los profesionales, el incremento del conocimiento, la ayuda para desarrollar formas efectivas de tratar los problemas y la facilitación de un trabajo más confortable.

- Promover estrategias de intervención a nivel organizacional, promoviendo una auditoría de salud psicosocial. Las auditorías de estrés o las encuestas a los trabajadores pueden utilizarse para estudiar los niveles de estrés de la organización, comparando las puntuaciones de los trabajadores según su servicio en este caso, con el objetivo de suscitar reacciones y preferencias en los trabajadores para ayudar a la dirección de la organización a desarrollar estrategias de acción para mejorar la efectividad organizacional y el bienestar de los empleados. Así mismo realizar talleres de autoestima para que el trabajador sienta que es valorado el trabajo que realiza, por ello es también necesario que se permita o se considere las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones de la organización ya que ellos son los que tienen un trato directo con las necesidades de los estudiantes para brindar un servicio de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, E. & Fernández L. (1991) El síndrome de «burnout» o el desgaste profesional: Revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. VI, España.
- Arlene Oramas (2013) *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria*” Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias de la salud. Presentado por el Ministerio de salud pública de Cuba, Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores. Extraído de: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf.
- Arias, F.; Heredia, V. (2001) *Administración de los recursos humanos*. México: Trillas.
- Burns, S & Burns, k. (1997) *Como Manejar el Sobre estrés*. España: McGraw-Hill.
- Burus S. (1998) *Cómo Sobrevivir a un Estrés Insoportable*. España:Mc Graw-Hill.
- Casas, E Miguel, A (2002) *Factores de riesgo del síndrome burnout*. Universidad de Murcia.
- Cumpa F & Chávez P (2015).*Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Chiclayo*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado). Universidad Nacional de Trujillo.

- Cano G (2011) Burnout en estudiantes universitarios. Recuperado de <http://www.psicopolis.com/burnout/boutuniv.htm>.
- Chiavenato, I (2010) *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México McGraw Hill.
- Díaz, Alberto y Stella, Eduardo (2001) *Factores que influyen en la presentación del Síndrome de Burn-Out en médicos de Atención Primaria*. Recuperado de: www.salves.com.br/virtua/burnout.htm] extraído el 07 de Junio del 2003.
- Díaz, N & Mendoza, T & Vásquez, C (2003) El síndrome de Burnout en enfermeras de los servicios hospitalarios de la provincia de Trujillo. *Revista .Psiquiatría*. 7, (2). Recuperado el 07 de Junio del 2003.
- Díaz, T (2013) *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*. (Tesis de grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Diéguez, L (2002) *El Síndrome del Quemado: Estrés en Docentes*. Recuperado el 07 de Junio del 2003. www.burounendocentes.com.
- Erosa, M. (2003) *El Estrés*. Recuperado de www.marioero@diario1.sureste.com.
- Fernández N & Manzanom, Gu (2002) Síndrome de burnout: Sus efectos y prevención en las organizaciones. *Capital Humano*. 3 (151). Buenos Aires.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

- Garcés de Los Fayos, E (2016) *El síndrome burnout en deportistas*. Universidad de Murcia.
- Gil-Monte Pedro R, Nuñez-Roman Eva María, Selva Santoyo Yago, (2006) Relación entre el Síndrome de quemarse por el trabajo Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales Revista: *Interamerican Journal of Psychology* 40 vol(2).
- Hernández, R Fernández, C y Baptista, P (2010) *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Klingner, E y Nabaldian, J (2002) *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC.
- León, U (2006) Relación entre los niveles del síndrome de burnout y la edad, el género y el trabajo eficiente que desempeñan los docentes del colegio nacional San Juan de la ciudad de Trujillo.(Tesis maestría) Universidad Nacional de Trujillo.
- Londoño, N. H., Henao López, G. C., Puerta, I. C., Posada, S., Arango, D., & Aguirre-Acevedo, D. C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de Coping Modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psicológica*, 5(2).
- Isabel & Ana Bárbara (2002) *Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en una empresa de la rama textil en Guadalajara, México*. Recuperado de www.pienso@megared.net.mx.

- Livianos, L (1999) El Desgaste Profesional del Psiquiatra: resultados de una encuesta entre profesionales *Dpto. de Medicina, U. D. Psiquiatría, Valencia, España.*
- Marcetach, G. (2001) *La Ausencia de Estrés es la Muerte. Recuperado de* www.psicologoenlared.com.
- Marcetach, G. (2003) El Estrés en la Mujer, Recuperado de www.ciudadfutura.com.
- Magni, R (2005) *Rol del Docente en el Tercer Milenio.* Recuperado de www.educar.org.
- Maslach, C (1976) Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos.* España: Editorial Magisterio.
- Mercado M (2014). *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago, para optar al grado Académico de Magister en Psicología.* Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/135747/TESIS%202014.pdf?sequence=1>.
- Naisberg, J. & Fenning, S. (1991). Personality characteristics and propeness to burnout: A study among psychiatrists. *Stress Medicine*, 7(4), 201-205.

- Pacheco D (2010). *Síndrome de Burnout y bienestar Psicológico en el personal de Enfermería de la División de Medicina del Hospital Militar Central*. Universidad Alas Peruanas, Vice rectorado de Investigación y Post Grado.
- Palomino F (2012) *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, E (2012) *Síndrome de burnout en el personal de enfermería*. Universidad Autonoma Querétaro- Chile.
- Pines, A. Aronson, E. y Kafry, D. (1981) Coping with burnout. Paper presented at the Annual Convention of the *American Psychology Association*. Toronto.
- Ponce, C. Bulnes , M. y Aliaga J (2001) *El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. (Tesis de grado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2008). *Diseño de Proyecto de Tesis*. Material de curso de seminario de tesis del Doctorado en estudios Fiscales. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, Sinaloa, México.
- Rueda y Landesman (1999) *Un instrumento de evaluación formativa para profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos*. México: UNAM.
- Sabino, C (1996) *Los caminos de la ciencia: Una introducción al método científico*. Caracas.

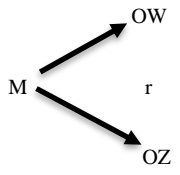
Valdez, H (2006) *La evaluación del desempeño docente*. Ponencia presentada en Cuba en el encuentro iberoamericano sobre evaluación docente.

Winne, P y Marx, R (1989), A cognitive-processing analysis of motivation within classroom tasks. *Research on Motivation in Education*, (3)223-257.

ANEXOS

SÍNDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE LIMA -2017

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS		POBLACION Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Ha: Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>Ho: No existe una correlación negativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS</p> <p>Ha: Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>Ho: No existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas</p>	<p>Tipo: Básica Correlacional</p>  <p>Diseño No experimental Donde: M = Muestra Ow = Niveles del Síndrome de Burnout OZ= Desempeño docente r = Correlación.</p>	<p>La población materia de estudio fueron los docentes de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas - sede Lima- 2017 Aproximadamente 163 docentes</p> <p>Mientras que la muestra fue 115 docentes.</p>

<p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017?</p>	<p>Establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p>	<p>Sede Lima-2017.</p> <p>Ha: Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>Ho: No existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>Ha: Existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p> <p>Ho: No existiría una correlación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño docente en la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas Sede Lima-2017.</p>		
--	--	--	--	--

Anexos: Cuestionarios

INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT

Este cuestionario es totalmente anónimo, los datos tendrán un tratamiento estadístico. Por favor, conteste las preguntas siguientes. En las preguntas en donde aparecen varias opciones de respuestas, marque con una cruz (x) la que corresponde a su respuesta.

A. Edad.....años

B. Sexo: 1. Femenino 2. Masculino

Por favor, conteste las siguientes preguntas, marcando con una cruz “X” la opción elegida.

- 0 = NUNCA
- 1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS
- 2 = UNA VEZ AL AÑO O MENOS
- 3 = UNAS POCAS VECES AL MES
- 4 = UNA VEZ A LA SEMANA
- 5 = TODOS LOS DÍAS

1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a).	0	1	2	3	4	5
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	0	1	2	3	4	5
4. Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	0	1	2	3	4	5
5. Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	0	1	2	3	4	5
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	0	1	2	3	4	5
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
10. Siento que me he hecho más duro con	0	1	2	3	4	5

la gente.						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
13. Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	0	1	2	3	4	5
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con este trabajo.	0	1	2	3	4	5
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5
22. Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5

Distribución de las preguntas por aspectos

Aspectos	Ítems
Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20
Despersonalización	5,10,11,15,22
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21

Cuestionario para estudiantes sobre el Desempeño Docente

INSTRUCCIONES: POR FAVOR, ESCRIBA 0, 1, 2, 3 O 4 EN CADA CASILLERO, SEGÚN SU APRECIACIÓN, TOMANDO EN CUENTA LA SIGUIENTE

ESCALA:

1
2
3
4
5

NO TENGO INFORMACIÓN NUNCA POCAS VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

ASPECTOS	INDICADORES	CURSOS					
METODOLOGÍA	1) Entrega oportunamente los documentos de planificación (sílabo y otros)						
	2) Logra los aprendizajes esperados en el alumno sin apoyo externo.						
	3) Cumple con la programación de contenido de cada unidad.						
	4) Hace uso de distintas estrategias de aprendizaje.						
	5) Fomenta adecuadamente el desarrollo de trabajos de investigación.						
	6) Las actividades domiciliarias ejercitan las capacidades prácticas.						
	7) Fomenta la participación y el trabajo en equipo.						
EVALUACIÓN	8) Informa con anticipación los criterios de evaluación.						
	9) Propone actividades de refuerzo para lograr aprendizajes deseados.						
	10) Realiza un repaso previo a las fechas de evaluación.						
	11) Comunica el temario de las evaluaciones.						
	12) Comunica oportunamente la programación de evaluaciones.						
	13) Evalúa de acuerdo a lo trabajado en clase.						
	14) Revisa y corrige los trabajos con claros criterios de evaluación.						
	15) Devuelve calificadas las prácticas con prontitud.						
	16) Evalúa el aspecto actitudinal en base a criterios establecidos.						

	17) Evalúa por segunda vez si más del 50% del grupo escolar no logró responder de modo satisfactorio en las pruebas bimestrales.						
DE MATERIAL APOYO	18) Los libros de texto acompañan y refuerzan el aprendizaje.						
	19) Proporciona otras fuentes bibliográficas pertinentes.						
	20) Hace uso de fichas de trabajo adecuadas según nivel de dificultad.						
	21) Hace uso de cuadros, esquemas y/o mapas conceptuales.						
	22) Informa sobre el uso de vídeos educativos utilizados en clase.						
TAREAS	23) Envía oportunamente las tareas.						
	24) Brinda las indicaciones de manera clara y sencilla.						
	25) Las tareas refuerzan los aprendizajes logrados en clase.						
	26) Las tareas amplían los aprendizajes logrados en clase.						
	27) Las tareas son adecuadas al grado según nivel de dificultad.						
	28) La cantidad de tareas son dosificadas en cada clase.						
CONVIVENCIA O CLIMA DEL AULA	29) Las tareas permiten desarrollar otras actividades de la vida familiar, cultural y recreativa.						
	30) Establece una relación respetuosa con sus alumnos.						
	31) Es reconocido como un maestro que controla la disciplina y el orden.						
	32) Es reconocido como un maestro que ayuda a solucionar conflictos en el aula.						
	33) Es reconocido como un maestro que escucha y dialoga.						
	34) Ofrece información oportuna acerca de los logros y/o dificultades de los alumnos por los medios establecidos.						
	35) Responde oportunamente las inquietudes planteadas por los estudiantes.						