

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POST GRADO



=====

**SÍNDROME DE BURNOUT – ESTRÉS LABORAL Y SU
INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA
FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES – 2015**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
SUPERIOR**

TESISTA: OSCAR LUIS CANTORIN POMA

ASESOR: DRA. VERÓNICA CAJAS BRAVO

HUÁNUCO – PERÚ

2016

DEDICATORIA

A Dios;

A mis padres, Luis[†] y Aurelia;

A mis esposa, Vilma;

A mis hijos, Rosa Esther y Luis Fernando

AGRADECIMIENTO

Mg. Ing° Jaime Ortiz Fernández, y su insistencia de ser cada día mejor.

Dra. Nora Casimiro Urcos, en su calidad de coordinadora académica.

A mis colegas de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes,
que colaboraron en la realización de la presente tesis.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia existente entre el Síndrome de Burnout (estrés laboral) y el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Peruana los Andes. Tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional-causal que tiene el propósito de describir situaciones o eventos de relaciones y causalidad entre ambas variables. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró y aplicó un cuestionario dirigido a los 70 docentes de la facultad de Ingeniería Civil, el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos así como el tratamiento de los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS V-24. Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho = 0,780$) así como una asociación de influencia entre la variable Síndrome de Burnout (estrés laboral) y la variable Desempeño de los docentes ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más resaltantes podemos decir que el Estrés laboral que tienen los docentes de la facultad de Ingeniería Civil es Alto pero esto no conlleva a que se pueda decir que alguno de los docentes tiene el Síndrome de Burnout. Otra conclusión a que se ha llegado es que el Desempeño de los docentes es Medio o regular, esto nos da a entender que no hay un Desempeño Óptimo.

Palabras Claves: Síndrome, síndrome de burnout, desempeño, desempeño docente.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the influence of the Bournout Syndrome (work stress) and the performance of the teachers of the Civil Engineering faculty of the Universidad Peruana los Andes. It has a quantitative approach, which used the type of descriptive correctional-causal research that has the purpose of describing situations or events of relations and causality between both variables. In order to answer the questions raised as research problems and to fulfill the objectives of this work, a questionnaire was prepared and applied to the 70 teachers of the Faculty of Civil Engineering, the process of validity and reliability of the instruments as well as the treatment Of the data were processed with the statistical package SPSS V-24. The results of the investigation have reported the existence of a statistically significant positive relation ($\rho = 0.780$) as well as an association of influence between the variable Bournot's syndrome (labor stress) And the variable Teacher performance (p - value = $0.000 < 0.05$) to 5% of bilateral significance, which shows that the results can be generalized to the study population. Among the most striking conclusions we can say that the work stress that the teachers of the Faculty of Civil Engineering have is high but this does not imply that one of the teachers can be said to have Bournout Syndrome. Another conclusion that has been reached is that the performance of teachers is Medium or regular, this suggests that there is no optimal performance.

Keywords: Syndrome, bournout syndrome, performance, teacher performance

INTRODUCCIÓN

Para Lazarus y Folkman (1984), el estrés se expresa como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que posee para afrontarlas. Dichas condiciones exteriores constituyen el conjunto de factores objetivos y subjetivos presentes en el ambiente laboral, no inherentes al trabajador, que influyen o determinan en su actividad laboral y resultados.

El burnout o “síndrome del quemado” es un síndrome clínico descrito por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, psiquiatra norteamericano que lo definió como un *“estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo”*. Según Freudenberger, las personas más dedicadas y comprometidas con el trabajo son las más propensas a padecer el burnout, especialmente las que trabajan en profesiones de ayuda a otras personas (habla Freudenberger de “comunidades terapéuticas, voluntariado...”), de tal forma que estas personas *“sentirían una presión desde dentro para trabajar y ayudar, a veces de forma excesiva y poco realista, además de una presión desde el exterior para dar”*. Otra condición para que ocurra este síndrome es el aburrimiento, la rutina y la monotonía en el trabajo, que aparecerían una vez perdido el entusiasmo inicial por el mismo.

Se identifica como síndrome al describirse empíricamente por Maslach (1976) a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por el trabajo, cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás. La despersonalización, es una respuesta impersonal y fría del afectado hacia los

receptores de los servicios o cuidados, producto de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia los mismos, con un endurecimiento e incluso deshumanización, llegando a considerarlos merecedores de los problemas que presentan. La falta de realización personal es la ausencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor.

Este estudio está estructurado en cinco capítulos constituidos de la siguiente manera:

En el capítulo se presenta la identificación y determinación del problema, la formulación del problema, formulación de los objetivos, formulación de hipótesis, variables, así como la justificación, viabilidad y limitación de la investigación.

El segundo capítulo expone los diferentes antecedentes de estudios directamente vinculados con nuestro trabajo de investigación para luego desarrollar las bases teóricas y epistemológicas y las definiciones conceptuales

En el tercer capítulo se desarrolla el marco metodológico donde se contempla el tipo, diseño, la población y muestra del trabajo de investigación, también se contempla la técnica y los instrumentos de producción de datos con sus respectivo tratamiento estadístico de confiabilidad y validez.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados del trabajo de campo. La contrastación de la hipótesis secundaria así como la prueba de hipótesis general.

El quinto capítulo presenta la discusión de los resultados teniendo en consideración el estado del arte encontrado así como la discusión estadística de los trabajos en relación con otros trabajos.

Finalmente exponemos las conclusiones, las recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos donde consideramos el instrumento de recolección de datos.

CONTENIDOS

	Página.
Dedicatoria	ii
Resumen	iii
Abstract	vi
Introducción	xi
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción del problema.	10
1.2. Formulación del problema.	11
1.2.1. Problema general.	
1.2.2. Problemas específicos.	
1.3. Objetivo general y objetivo específico.	12
1.3.1. Objetivo general	
1.3.2. Objetivo específico.	
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.	12
1.4.1. Hipótesis General	
1.4.2. Hipótesis Específica.	
1.5. Variables	13
1.6. Justificación e importancia	13
1.7. Viabilidad	14
1.8. Limitaciones	14
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Definiciones conceptuales	41
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de investigación	43
3.2. Diseño y esquema de la Investigación	43

3.3. Población y muestra	44
3.4. Instrumento de recolección de datos	45

Instrumento 1: síndrome de Burnout

Confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Instrumento 2: desempeño docente

Confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados	61
4.2. Contratación de hipótesis secundarias	70
4.3. Prueba de hipótesis General	80

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contratación de los resultados del trabajo de campo y prueba de hipótesis	84
5.2. Presentar el aporte científico de la investigación	86
CONCLUSIONES	87
SUGERENCIAS	88
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	91

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador, y que son consecuencia de la presencia de agentes estresantes nocivos derivados directamente de la actividad laboral. El estrés laboral, es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y que ponen a prueba su capacidad para afrontar situaciones.

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

En la actualidad vivimos en un mundo tan cambiante que repercute en el desenvolvimiento de la persona en el ámbito laboral, donde la competitividad que derivan de la globalización determina grandes cambios en las instituciones universitarias generando trastornos o desequilibrios en la salud física y mental de sus docentes.

El término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y

profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales.

En este contexto, el docente no ha podido escapar al reloj utilizado por la administración para conocer sus entradas, tampoco a los trabajos de horas sueltas, lo que le obliga a tener varios empleos con horarios conflictivos entre sí. Esto hace que con la misma actividad se incremente los niveles de estrés hasta grados nunca vistos. Esta realidad también afecta los docentes de la facultad de ingeniería que será nuestro motivo de investigación.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera influye el Síndrome de Burnout (estrés laboral) en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes – 2015?

1.2.2. Problemas específicos.

1.- ¿De qué manera influye el Agotamiento en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería?

2.- ¿De qué manera influye la Despersonalización en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería?

3.- ¿De qué manera influye la Realización personal en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos.

1.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia del Síndrome de Burnout – estrés laboral en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes – 2015.

1.3.2. Objetivos específicos

1.- Determinar la influencia del Agotamiento en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

2.- Determinar la influencia de la Despersonalización en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

3.- Determinar la influencia de la Realización personal en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.

1.4.1. Hipótesis general

El Síndrome de Burnout (estrés laboral) influye de manera significativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes – 2015

1.4.2. Hipótesis específicas

1.- El Agotamiento influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

2.- La Despersonalización influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

3.- La Realización personal influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

1.5. Variables.

- Variable Independiente: Síndrome de Burnout
- Variable dependiente: Desempeño Docente

1.6. Justificación e importancia.

El docente como los demás profesionales que trabajan directamente con personas, parecen ser especialmente vulnerable al estrés laboral debido a la presión a la que se ven sometidos por intentar responder a las demandas cada vez más exigentes del entorno universitario, la sobrecarga laboral, la responsabilidad familiar y el clima organizacional serían entre otros factores los que causarían el síndrome de Burnout, al exigirse cada vez más a sí mismos y presentar alguna sintomatología asociada con este síndrome, por lo que son más frecuentes las licencias o permisos, el desinterés, la apatía, la depresión y el agotamiento que estarían afectando el desempeño docente.

Un prolongado y creciente estrés laboral puede dar lugar al “burnout” (literalmente agotamiento), sobre todo en las profesiones de servicios humanos, tales como, enfermería, enseñanza, trabajos sociales, etc.

Cuando un trabajador siente “burnout” desea abandonar su trabajo, su absentismo es elevado, realiza largas pausas durante el trabajo, llega tarde con frecuencia y su rendimiento suele ser bajo, consideramos que es de

importancia el presente trabajo porque nos permitirá verificar la influencia del estrés laboral con el desempeño docente.

1.7. Viabilidad.

Consideramos viable el desarrollo de la presente investigación por lo siguiente:

- El estudio de este problema es académicamente viable por ser las el Síndrome de Burnout un factor importante que afectan a los profesionales que desarrollan actividades académicas como la docencia.
- Se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación.
- Es factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto.
- Es factible lograr la participación de los sujetos para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- Es factible conducir el estudio con la metodología necesaria.
- Los métodos a seguir conducirán a dar respuesta al problema de estudio.
- No existen problemas éticos-morales en el desarrollo de la investigación.

1.8. Limitaciones

Todo trabajo de investigación presenta siempre una serie de limitaciones principalmente en la generalización y la factibilidad del trabajo de investigación, los cuales se señalan a continuación:

Dentro de las limitaciones más resaltantes que se ha tenido para la ejecución del presente trabajo de investigación son las siguientes:

Los recursos financieros serán aportados por el autor, esta es una gran limitación, establecida por la realidad económica, dado que el ejecutar esta investigación amerita un proceso complejo de acciones que emanan egresos relativamente altos.

Asimismo, se considera que las limitaciones que se pueden identificar son la posible falta de veracidad en que puedan incurrir los encuestados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Este factor será minimizado usando estrategias de motivación sobre la base de la utilidad de esta investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Paris, Laura, (2011) “estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria cerealera”

La investigación tiene un diseño correlacional. Los participantes seleccionados fueron 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios administrados. Se utilizó para evaluar el estrés laboral un cuestionario que evalúa situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la empresa, jefes y compañeros. Otro es el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá, va a indagar sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Y el ultimo es el BIEPS-A de M. Casullo evalúa el bienestar psicológico en adultos, que tiene por objetivo la evaluación psicológica individual.

Se obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, los estresores frecuentes son “falta de justicia organizacional”, “dificultades interpersonales” y “sobrecarga laboral”; se encuentran insatisfecho con “la igualdad y justicia del trato de la empresa” y” las negociaciones sobre los aspectos laborales”; lo cual se encuentran bajos “sus proyectos y metas sobre la vida” y su “autonomía” para tomar decisiones independientes.

La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés.

Caso contrario sucede con bienestar psicológico y satisfacción laboral, su relación es en forma positiva, era de esperar que una persona con mucha satisfacción tenga un buen bienestar psicológico.

Arlene Oramas Viera (2013) Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria.

El estrés laboral y el síndrome de Burnout en el docente cubano de enseñanza primaria, a pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y el desempeño profesional, han sido poco estudiados. En el presente trabajo, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout, en 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.

2.1.2. Nacionales

Díaz Tinoco, Angélica (2014) Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de La universidad nacional del callao – 2013” 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.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Conceptualización del burnout

Hay acuerdo general en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos. Estos son los casos más reiterados, lo que no excluye otros, aunque ya hay que advertir que el síndrome se manifiesta menos, en los trabajos de tipo manual, administrativo, etc. En estos casos, el estrés laboral no suele ser conceptualizado como Burnout, según discriminación general en el campo de la Psicología (Buendía & Ramos, 2001; Hombrados; 1997). Pero sí se produce en ámbitos como el voluntariado, sin que existan condicionantes de tipo laboral, salarial, jerarquías, etc. (Moreno & cols. 1999).

Así, por ejemplo, Freudenberger (1974), empleó el concepto de Burnout para referirse al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia

a evitarlos. (Buendía & Ramos, 2001; Ramos, 1999; Buendía 1998; Mingote, 1998; Hombrados, 1997). Al mero concepto de “estar quemado” se añadía algo que ya no era sólo el estrés laboral; también cuenta, el significado para la persona del trabajo que realiza, su propia capacidad de generar estrategias de afrontamiento, la misión a realizar que a veces genera excesiva implicación en el trabajo y puede terminar en la deserción o la desatención a los usuarios, pero también a sí mismo (Mingote, 1998).

El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral conocido como crónico. Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 y al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época. Posteriormente, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. En 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios".

2.2.1.1. Discriminación con otros constructos

El concepto de Burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom (1989) afirma que el Burnout no se solapa con otros constructos de orden psicológico. Centrándonos estrictamente en las diferencias del Burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del Estrés General, Estrés Laboral, Fatiga Física, Depresión, Tedio o Aburrimiento, Insatisfacción Laboral y Acontecimientos

Vitales y Crisis de la Edad Media de la Vida; aunque se compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares. Precisemos las diferencias

1. Estrés general.

Entre Estrés General y síndrome de Burnout se distingue con facilidad pues el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral.

2. Fatiga física

Para diferenciar la Fatiga Física del síndrome de Burnout lo fundamental es observar el proceso de recuperación (Pines y Aronson, 1988), ya que el Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañada de sentimientos profundos de fracaso mientras que en la fatiga física la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito.

3. Depresión

Ya Oswin (1978) y Maher (1983) plantearon un solapamiento entre Depresión y Burnout, que fue objeto de estudio en adelante, Leiter y Durup (1994), y Hallsten (1993) demostraron a partir de investigaciones empíricas que los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir algunas sintomatologías. Se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el Cansancio Emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo.

4. Tedio o aburrimiento

Los términos Tedio o Aburrimiento han sido utilizados en diversas situaciones y se les ha dado diferentes significados. Por lo tanto, para explicar las diferencias con el síndrome de Burnout, es conveniente realizar un análisis según cada autor. Hallberg (1994) distingue la diferencia de los términos en el proceso de desarrollo, planteando que cuando aumenta el agotamiento emocional, disminuye el tedio. Entonces, sería este proceso lo que lleva al trabajador a desarrollar el Burnout. Por el contrario, Faber (1983) y Pines et al. (1981) limitan el Burnout a las profesiones asistenciales y aplican el término de tedio o aburrimiento a los otros tipos de trabajos que no tienen características humanitarias. Pines & Krafy (1978) y Maslach & Jackson (1981) concuerdan en que el Burnout es generado por repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio o aburrimiento puede resultar de cualquier tipo de presión o falta de motivación o innovación en el ámbito laboral del sujeto, pero apoyan que ambos términos son equivalentes cuando el fenómeno es consecuencia de la insatisfacción laboral.

5. Acontecimientos vitales y crisis de la edad Media de la vida

La crisis de la edad media de la vida del sujeto se diferencia del Burnout porque tal crisis se puede desencadenar cuando el profesional hace un balance negativo de su posición y desarrollo laboral y, sin embargo, el Burnout se da con mayor frecuencia en los jóvenes que se han incorporado recientemente en su nuevo empleo; porque éstos no suelen estar preparados para afrontar los conflictos emocionales que se les presentan desde el exterior (Hill & Millar, 1981; Broufenbrenner, 1979).

Así pues, de los múltiples estudios empíricos realizados se pueden extraer, de forma global, dos posturas ante la conceptualización del Burnout. Por un

lado, algunos plantean que la falta de acuerdo en la conceptualización del Burnout y las dificultades para diferenciar nítidamente el síndrome sigue obstaculizando la investigación, pues el problema de la imprecisión y ambigüedad del concepto le hacen ocultarse bajo el más amplio del estrés.

2.2.1.2. Síntomas y consecuencias del burnout

Cuando se dice que una persona padece de burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta.

En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome.

A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización.

Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales,

alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral.

El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome.

En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores.

2.2.1.3. Estrés

Todos oímos y utilizamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, pero es difícil, incluso para los científicos e investigadores, delimitar claramente de qué estamos hablando y cuál es el significado, el alcance y las consecuencias de estos conceptos. Así, los términos de estrés, ansiedad y miedo se entremezclan en el lenguaje cotidiano e incluso en el lenguaje científico, de forma que su definición es difícil. Son conceptos polisémicos, que describen situaciones y estados psicológicos y psicobiológicos, diferentes pero relacionados entre sí. En forma simplista, el estrés es a veces definido como una condición meramente muscular: "es una rigidez o endurecimiento de los músculos y del tejido conjuntivo que excede del tono necesario para su funcionamiento normal". Sin embargo es mucho más que eso. El estrés es una respuesta importante, el Dr. en medicina Hans Selye pionero en las investigaciones sobre el estrés, lo define como "una respuesta corporal no específica ante

cualquier demanda que se le haga al organismo (cuando la demanda externa excede los recursos disponibles)". Esta respuesta es parte normal de la preparación del organismo para el enfrentamiento o para la huida.

Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

-Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.

-Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.

-Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

En línea con la anterior definición, La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) postula que el estrés es "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción".

Aunque el estrés si tenga un papel fundamental en el proceso salud-enfermedad, autores como Lazarus y Folkman (1986) afirman que no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés. El estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables tanto del entorno como individuales, y aparece cuando la persona evalúa una situación como amenaza.

Todas estas formas de definir el estrés muestran la complejidad del fenómeno.

2.2.1.4. Síntomas del estrés.

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son:

- Depresión o ansiedad
- Dolores de cabeza
- Insomnio
- Indigestión
- Sarpullidos
- Disfunción sexual
- Nerviosismo
- Palpitaciones rápidas
- Diarrea o estreñimiento

Uno de los primeros síntomas en aparecer es el nerviosismo, un estado de excitación en el que el sistema nervioso responde de forma exagerada o desproporcionada a estímulos considerados normales.

El consumo de tabaco, o de alcohol y café u otras sustancias estimulantes, son la causa más común de nerviosismo y falta de equilibrio en el sistema nervioso.

La ansiedad también suele ser punto común en personas que se sienten "estresadas". Se trata de un trastorno psicosomático, que comienza afectando a la mente pero acaba repercutiendo sobre diversos órganos del cuerpo, produciendo taquicardia, dolor de estómago, colon irritable (alternancias entre estreñimiento y diarrea), etc.

Se han identificado tres etapas en la respuesta al estrés. En la primera etapa, alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la

sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión. En la segunda etapa, resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma. Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños.

2.2.1.5. El estrés laboral

El estrés en el entorno laboral es un problema creciente con un costo personal, social y económico notable

En toda situación de estrés en la empresa puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en la que ésta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia. Pero hay una responsabilidad ineludible también que reside en el propio empleado que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difícil y emprender cambios importantes en algunas parcelas de su vida, siendo a veces necesario incorporarse a un proceso terapéutico, no siempre fácil ni cómodo y a menudo prolongado. Todo ello requiere un esfuerzo y una perseverancia personal e intransferible.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control.

El estrés laboral, según Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y

decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento.

Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además produce cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992).

2.2.1.6. Estrés laboral y burnout en la profesión docente

Se ha constatado que el riesgo de los docentes a desarrollar trastornos psiquiátricos es superior que el de otras profesiones: dos veces mayor que los oficinistas, dos y media que los profesionales de la salud, y tres que los obreros de los servicios públicos (Lodolo, Pecori, Della Torre, Iossa, Vizzi, Fontani et al, 2004). Abraham (2000), en un estudio longitudinal realizado en París, encontró estados depresivos en 35% de docentes y en 20% de no docentes, en consecuencia considera a ésta, como una población psíquicamente en peligro. Es alarmante el número de suicidios en docentes franceses, el incremento de los diagnósticos de alteraciones psíquicas en docentes en Japón, y en Italia, se constata que la población docente, en su mayoría femenina y de edad mediana, se encuentra en riesgo por el estrés (Lodolo et al., 2009). En una muestra internacional de docentes de Uruguay, Chile, Ecuador, México, Argentina y Perú, el 65.4% manifestó percibir el dolor de espaldas como principal causa de malestar, el 45.7% relató sufrir angustia, el 44.4% presentar dificultades para concentrarse y el 9.9% consumió fármacos para dormir (Rodríguez Guzmán, 2007).

En las décadas de los 70s y 80s del pasado siglo, el interés investigativo se centró en los estresores propios del ejercicio del magisterio y posteriormente éstos se convirtieron en antecedentes del burnout. En la literatura aparecen alternativas de sistematizar las condiciones de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para esta labor, su exhaustividad es relativa por la amplia variedad de las mismas. Al igual que en otras profesiones de servicio, en los docentes, a las exigencias mentales y físicas, se le añaden las emocionales y relacionales, con la inherente mediación del contexto histórico y cultural.

La enseñanza es una actividad intelectual que compromete los procesos cognitivos. Salanova identifica en esta actividad altos niveles de concentración, precisión y atención diversificada, que supone estar pendientes de muchas cosas a la vez y recordarlas (Salanova et al., 2005). Conjuntamente, el desarrollo cultural y tecnológico le impone exigencias crecientes, a un ritmo que no necesariamente se corresponde con la preparación profesional y los recursos intelectuales que poseen los docentes (Fariñas y de la Torre, 2005).

No obstante, la tarea docente trasciende la labor instructiva. Al docente le corresponde el afrontamiento de múltiples realidades complejas: la motivación del alumnado, los vínculos interpersonales con cada estudiante y su familia (Ibarra, 2005), la disciplina en la clase (Kokkinos, 2002), los problemas de los estudiantes en medios familiares disfuncionales (Rodríguez Guzmán, 2007); los conflictos escolares, las situaciones de violencia en las escuelas y los conflictos de autoridad (Esteve, 2006; Lambert y McCarthy, 2006), el incremento del alumnado en el aula sin una infraestructura apropiada en condiciones de hacinamiento (Bauer et al., 2006),

el clima organizacional tenso producto de un proceso de irradiación de la tensión del equipo de dirección hacia los subordinados y viceversa (Westman y Etzion, 1999) y la configuración estructural burocrática de la escuela, que condiciona problemas de gestión y falta de apoyo (Greenglass, 2000). Es comprensible que los conflictos, la sobrecarga y la ambigüedad de roles, sean reconocidos como los estresores más frecuentes en esta labor (Boyle y Borg, 1995; Kyriacou, 1989; 2003), en especial la falta de tiempo por exceso de trabajo (Kokkinos 2002; 2007), aunque actúan sinérgicamente con otros.

2.2.2. Desempeño Docente

En el contexto de la globalización se vuelven necesarios nuevos escenarios; las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo en generaciones, sino que tienen una responsabilidad máxima en la formación de un recurso humano comprometido para generar las transformaciones necesarias a fin de insertar a cada nación en el marco- de los países proactivos, con capacidad para participar en el juego de la competencia (CRESPI JAUME, María, 2006:04).

Bajo esta perspectiva, es de suponer que para formar cuadros humanos emprendedores, se deben suscitar cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles jerárquicos, y paralelamente a estos cambios, se deben establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado. Consecuentemente, el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

En el marco de esta búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación entendida como el acto de comparar resultados con expectativas,

a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría. En el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del producto o rendimiento de los alumnos.

Adicionalmente, se puede decir que la evaluación se ha empleado para dar ingreso al personal docente en las instituciones de educación, bajo la forma de concursos de oposición y de credenciales; sin embargo, no es menos cierto que una vez que este personal ingresa a dichas instituciones, deja de ser objeto de una atención sistemática con miras a verificar formalmente que su praxis académica, su perfil personal, sus capacidades pedagógicas y su responsabilidad, se correspondan con patrones previamente definidos para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

En opinión del Presidente del Colegio de Profesores de Chile, el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo, como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con

cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas (PAVEZ URRUTIA, Jorge, 2001:05).

Como recuerda CHIAVENATO, Adalberto (1987:80), "ya en 1911 Taylor consideraba el desempeño laboral como el motor de la producción, por lo que el cuidado con los incentivos, principalmente los de carácter efectivo, constituyó desde temprano uno de los puntos fuertes de la organización científica del, trabajo. La idea básica era que la remuneración basada en el tiempo no estimulaba a ninguno a trabajar más y debería ser sustituida por una remuneración basada en la producción de cada operario".

La evaluación de desempeño es planteada por la gestión como uno de los más importantes indicadores en los convencionales tableros de control de resultados organizacionales. La formalización de los sistemas de evaluación de desempeño se asocia con el hecho de que los juicios sobre el desempeño, formales o informales, existieron siempre, considerando que la definición formal de criterios tiende a disminuir los errores (KAHALAS, Harvey, 1985:23). La propuesta por Latham y Wexley, citada por Caetano, Antonio, (1990:56), según la cual "La evaluación de desempeño profesional, en cuanto sistema formal y sistemático de apreciación del trabajo desarrollado por los colaboradores de una organización, surgió como componente de la gestión de recursos humanos, prácticamente desde que la gestión de las organizaciones comenzó a ser teóricamente elaborada y sistematizada".

El concepto de desempeño raramente es referido de modo aislado, disociado de la expresión evaluación de desempeño". Se trata de una redundancia,

puesto que el propio término suscita ya la obligatoriedad de un juicio, y como tal, de una evaluación.

Las expresiones notación, apreciación o juicio están también asociadas a los sistemas de evaluación de desempeño, aunque no existe mucha precisión terminológica sobre el significado de cada uno de estos términos.

El concepto de desempeño es hoy considerado como elemento clave en "las estrategias de reforma y modernización de las organizaciones. Bouckaert, Geert (1991:51) admite que en el sector público, la medición de desempeño (técnicas) es un proceso evolutivo realizado en diferentes niveles, siendo el primero el macronivel (país o región-nivel de la sociedad); el segundo, el mesonivel (políticas elaboradas por una organización como un todo); y, el tercero, el micronivel (medición característica de una agencia o de un departamento en particular). El conjunto de estos tres niveles de los sistemas de evaluación de desempeño es preponderante en la determinación del grado de convergencia y de consistencia de las evaluaciones, influenciando, por un lado, su validez y confiabilidad, y posibilitando, por otro, reajustes derivados de las anomalías o puntos débiles identificados.

Para muchos, el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito.

"Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente "apóstol de la educación", con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado" (FELDMAN, D. Y PALAMIDESSI, M., 2000:132).

Es indispensable precisar la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Para Schwab, J. (1999:109), "su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien".

En opinión de Delano, F (2001:03), "Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es 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 el entorno. Asimismo, 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. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación".

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: "Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en aula" (DELANOY, F. 2001:1).

Esta concepción es amplia y general; por eso, para CERDA, H. (2003:250), "las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación, el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal".

2.2.2.1. Docente

El docente es una persona que enseña una determinada ciencia o arte. Deben poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, por tanto, parte de la base de que es la enseñanza su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno.

Bretel (2002), sostiene que para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aun, hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos trabajador y servidor.

Por otra parte, Bretel manifiesta que entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia

de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

Para Bretel (2002) evaluar la actuación del docente resulta un proceso complejo, en tanto que su actividad se realiza en diversos espacios e interactuando con distintos sujetos. Ensayo una identificación de las principales actividades por cada ámbito.

- En el aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje, así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.
- Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad, tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.
- Respecto a los padres de familia, se espera comunicación y colaboración profesional.
- Respecto a sí mismo y su condición docente, se espera una actitud crítica y reflexiva que lo lleve a buscar permanentemente el crecimiento profesional.

Valdez (2000) sostiene que existe consenso de la idea de que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas textos escolares, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza pero si no existen docente eficientes no podrá lograrse un real mejoramiento de la calidad de educación.

En conclusión, el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Docente o profesor es la persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas, a aprender y comportarse en forma nueva y diferente (Tenbrick, 1981). En la práctica, se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento. Asimismo, desde el plano de la educación formal, los docentes son agentes socioculturales especializados en facilitar el desarrollo intelectual, personal y social de los escolares y que son empleados por el estado o el sector privado en tal condición. Aunque abordaremos posteriormente el perfil de un docente de calidad ideal, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Para MATEO ANDRÉS, Joan (2005:95) "Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado. Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad"

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra, por ejemplo, ha habido un interés creciente "en estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio" (EMERY. H., 2001:1).

En Cuba ha habido una reflexión profunda sobre el papel del docente en los procesos educativos. "Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los educadores es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las instituciones, para contrarrestarlas" (VALDÉS, V.H., 2001:1).

La asociación Chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001:2) reconocen que "La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo del supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. Sin contradecir estas razones y más bien complementándolas, se argumenta que se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a 'rendir cuentas' respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra".

El propósito fundamental del sistema de evaluación, nos dice FEENEY, S. (2001:211), es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de

mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzadas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje, como orientador de jóvenes, sus refacciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.
- Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

2.3. Definiciones conceptuales.

Desempeño docente: El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) asume la siguiente definición "El desempeño involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea".

Afrontamiento del estrés: Respuesta al estrés con la intención de resolver el problema que lo crea y sobreponerse a las respuestas emocionales y físicas relacionadas con el mismo.

Estrés físico: Producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo etc.

Estrés psicológico: La respuesta a la tensión que origina en el individuo un desajuste entre sus necesidades y las demandas del entorno.

Estrés sociopsicológico: Las situaciones sociales pueden provocar altos niveles de estrés que, a su vez, afectan a la salud, a la calidad de vida y la longevidad

Estresor: Suceso capaz de producir estrés, aunque no lo provoque necesariamente.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Según Tamayo (2003), el presente trabajo de investigación es **Descriptivo**. Este tipo de investigación comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

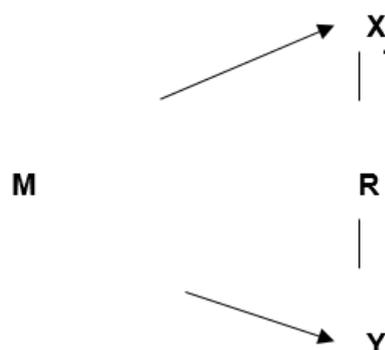
La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño que se utilizó fue un **descriptivo correlacional causal** porque este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación y efecto que existe entre dos o más variables (en un contexto en particular). Según Hernández Sampieri (2006.p.210), en su libro de Metodología de la investigación dice: “Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación”.

Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. Con este diseño se busca relacionar las variables o factores relevantes para el planteamiento de futuros problemas.

El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Dónde:

M= Muestra

X= Síndrome de Burnout

Y= Desempeño docente

R = Relación

3.3. Población y muestra.

Población

La población de estudio estuvo conformada por los 70 docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

Tabla 1: *Población de docentes*

Varones	Damas	Total
45	25	70

Muestra

Según Namakforoosh, M. (2008), cuando el tamaño de la población es pequeño, se considera realizar un censo. Por lo tanto, nuestra muestra es no probabilística censal e intencionada y estará compuesta por los 70 docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento No 1: Síndrome de Burnout

Ficha técnica del Instrumento:

Nombre: Cuestionario de Síndrome de Burnout

Autor: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Significación: El cuestionario consta de 22 enunciados, cada uno de los enunciados tiene una frecuencia de uno a seis. Nunca; Pocas veces al año o menos; Una vez al mes o menos; Unas pocas veces al mes; Una vez a la semana; Pocas veces a la semana y Todos los días. Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, poniendo un aspa en la respuesta que considere correcta. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 20 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: El docente debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe estos enunciados. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a seis (0 = nunca; 1 a pocas veces al año o menos; 2=una vez al mes o menos, 3= unas pocas veces al mes; 4 = una vez a la semana; 5= pocas veces a la semana y 6= todos los días.

Tipificación: Se aplicó a una muestra de 70 docentes. El instrumento para recopilar la información fue adaptado a la población siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano 1996).

Tabla 2: *Especificaciones para el Cuestionario de Síndrome de Burnout*

Dimensiones	Estructura del cuestionario		Porcentaje
	Ítems	Total	
Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20 5,10,11,15,22	09	40,90
Despersonalización		05	22,72
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	08	36,36
	Total ítems	22	100

Fuente del cuestionario (Elaboración propia)

I.- Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la

confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

ALFA DE CRONBACH:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

S_i^2 : Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Tabla 3: Confiabilidad del Instrumento Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,957	22

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,957, lo cual permite decir que el Test en su versión de 75 ítems tiene una Muy Alta Confiabilidad.

Estadísticos Total-elemento

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo

Tabla 4: Estadístico Total – Elemento de Síndrome de Burnout

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	97,79	249,127	,754	,954
item2	97,74	248,049	,784	,954
item3	97,63	256,904	,736	,954
item4	97,60	260,070	,777	,954
item5	97,50	259,268	,787	,953
item6	97,39	262,211	,688	,955
item7	97,50	265,123	,652	,955
item8	97,43	265,089	,629	,955
item9	97,47	259,876	,661	,955
item10	97,56	255,526	,751	,954
item11	97,63	258,469	,747	,954
item12	97,60	261,577	,682	,955
item13	97,54	261,614	,685	,955
item14	97,53	261,992	,628	,955
item15	97,37	264,382	,611	,955
item16	97,46	265,208	,610	,955
item17	97,46	264,107	,635	,955
item18	97,47	265,905	,606	,955
item19	97,44	261,642	,718	,954
item20	97,37	261,715	,731	,954
item21	97,43	262,248	,713	,954
item22	97,40	262,330	,692	,955

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

Dimensión 1: Agotamiento**Tabla 5: KMO y prueba de Bartlett de Agotamiento**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,789
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	513,666
	gl	36
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,789, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Agotamiento presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 2: Despersonalización**Tabla 6:** *KMO y prueba de Bartlett de Despersonalización*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,827
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	156,419
	gl	10
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,827, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Despersonalización presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 3: Realización personal**Tabla 7: KMO y prueba de Bartlett de Realización personal**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,802
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	272,301
	gl	28
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,802, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Realización Personal presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Instrumento No 2: Desempeño docente

Ficha técnica del Instrumento:

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño docente

Autor: Adaptado por Oscar Luis CANTORIN POMA

Significación: El cuestionario consta de 40 ítems, cada uno de los cuales tiene tres alternativas de respuesta. Nunca (N); Algunas veces (AV); y Siempre (S). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, poniendo un aspa en la respuesta que considere correcta. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 20 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: El estudiante debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe el Desempeño del docente. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Puntuación: Cada ítem admite una puntuación de uno a tres (valor 1 a la respuesta N= nunca, 2 a la AV= algunas veces y 3 a la S=siempre)

Tipificación: Se aplicó a una muestra de 70 docentes. El instrumento para recopilar la información fue adaptado a la población siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano 1996).

Tabla 8: Especificaciones para el Cuestionario sobre Desempeño docente

Dimensiones	Estructura del cuestionario		Porcentaje
	Ítems	Total	
Capacidad Pedagógica	1,2,3,4,5,.....20	20	50,00
Relaciones interpersonales	21,22,.....33	13	33,50
Sistema de evaluación	34,35,36,37,38,39,40	07	17,50
	Total ítems	40	100

Fuente del cuestionario (Elaboración propia)

I.- Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de cronbach.

ALFA DE CRONBACH:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

S_i^2 : Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0. 60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Tabla 9: *Confiabilidad del Instrumento de Desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,857	40

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,857, lo cual permite decir que el Test en su versión de 40 ítems tiene una Alta Confiabilidad.

Estadísticos Total-elemento

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumenta o disminuye el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Tabla 10: Estadístico Total – Elemento de Desempeño Docente

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	88,29	78,091	,265	,855
p2	88,29	78,091	,318	,854
p3	88,54	76,629	,423	,851
p4	88,77	75,976	,432	,851
p5	88,51	79,036	,229	,855
p6	88,67	84,919	-,435	,868
p7	88,57	79,988	,112	,857
p8	88,49	80,051	,086	,858
p9	88,43	76,915	,434	,851
p10	88,74	75,063	,465	,850
p11	89,23	77,773	,286	,854
p12	88,63	74,904	,481	,850
p13	88,29	80,613	,010	,861
p14	88,59	78,333	,295	,854
p15	88,16	76,308	,560	,849
p16	88,76	79,201	,170	,857
p17	88,46	76,426	,496	,850
p18	88,93	75,835	,564	,849
p19	88,86	87,950	-,528	,877
p20	88,84	79,062	,210	,856
p21	88,50	73,471	,625	,846
p22	88,79	73,417	,661	,845
p23	88,66	73,968	,596	,847
p24	88,69	81,407	-,055	,861
p25	88,11	80,566	,047	,859
p26	88,57	74,712	,534	,848
p27	88,91	73,645	,609	,846
p28	88,44	77,294	,420	,852
p29	88,49	75,616	,415	,851
p30	88,41	75,637	,493	,850
p31	88,50	76,717	,509	,850
p32	88,79	75,533	,589	,848
p33	88,51	73,007	,627	,845

p34	88,40	78,301	,233	,856
p35	88,56	77,062	,346	,853
p36	88,69	77,001	,306	,854
p37	88,19	78,327	,304	,854
p38	88,33	73,992	,650	,846
p39	88,61	80,298	,093	,857
p40	88,14	76,269	,534	,850

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo

teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

Dimensión 1: Capacidad Pedagógica

Tabla 11: KMO y prueba de Bartlett de Capacidad pedagógica

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,560
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	752,005
	gl	190
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,560, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Capacidad pedagógica presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y

que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 2: Relaciones interpersonales

Tabla 12: KMO y prueba de Bartlett de Relaciones interpersonales

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		
		,584
	Aprox. Chi-cuadrado	521,108
Prueba de esfericidad de Bartlett		
	gl	78
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,584, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Relaciones Interpersonales presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es

decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión 3: Sistema de evaluación

Tabla 12: *KMO y prueba de Bartlett de Sistema de evaluación*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,618
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	108,745
	gl	21
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,618, como es superior a 0,5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Sistema de evaluación presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de resultados

Luego de la aplicación de los cuestionarios a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

Variable 1: Síndrome de Burnout (estrés laboral)

Dimensión 1: Agotamiento

Tabla 13: *Frecuencia de Agotamiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo (23 – 33)	13	18,6	18,6
Medio (33 – 43)	20	28,6	47,1
Alto (43 – 52)	37	52,9	100,0
Total	70	100,0	

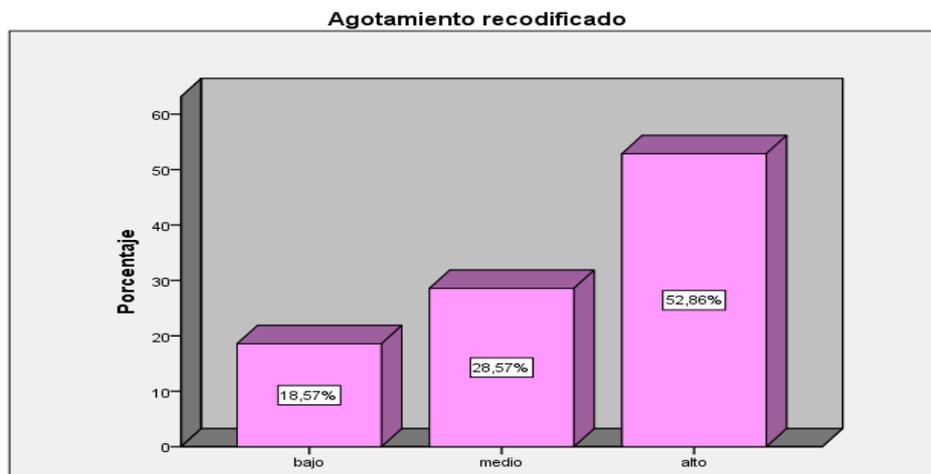


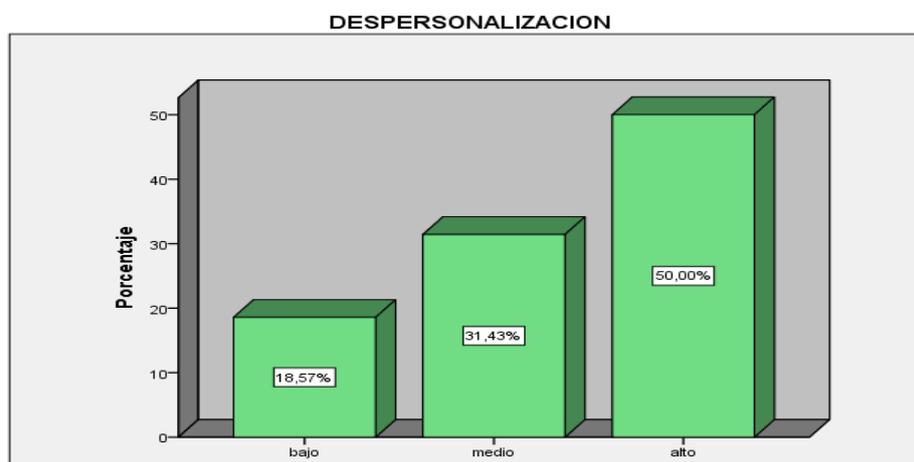
Figura 1: Diagrama de Agotamiento

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 18,6% de los docentes manifiestan un Bajo Agotamiento, el 28,6% de los docentes manifiestan un Medio o Regular Agotamiento y el 52,9% de los docentes manifiestan un Alto Agotamiento. Esto nos quiere decir en la gran mayoría de docentes se manifiestan un Alto Agotamiento.

Dimensión 2: Despersonalización

Tabla 14: Frecuencia de Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo (13 – 19)	13	18,6	18,6
Medio (19 – 24)	22	31,4	50,0
Alto (24 – 29)	35	50,0	100,0
Total	70	100,0	

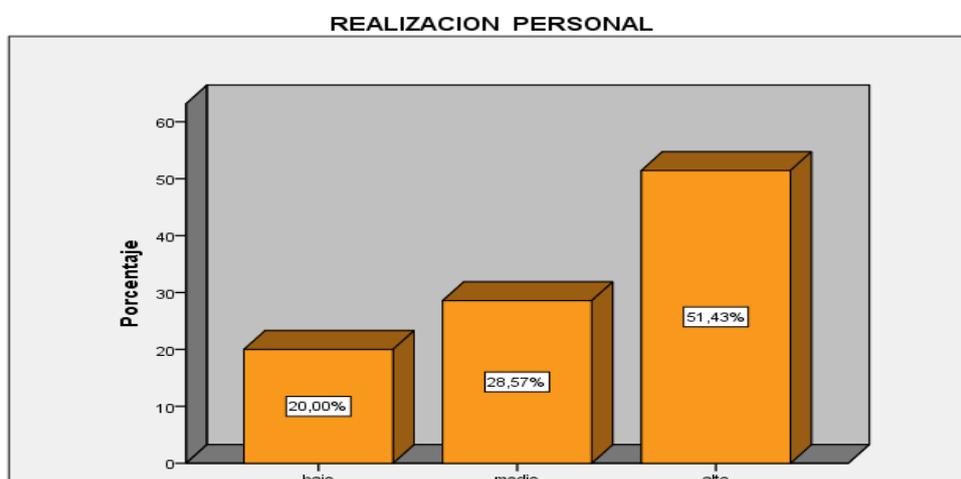
**Figura 2:** Diagrama de Despersonalización

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 18,6% de los docentes manifiestan una Baja Despersonalización, el 31,4% de los docentes manifiestan una Media o Regular Despersonalización y el 50% de los docentes manifiestan una Alta Despersonalización. Esto nos quiere decir en la gran mayoría de docentes se manifiestan una Alta Despersonalización.

Dimensión 3: Realización personal

Tabla 15: Frecuencia de Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo (24 – 31)	14	20,0	20,0
Medio (31 – 38)	20	28,6	48,6
Alto (38 – 45)	36	51,4	100,0
Total	70	100,0	

**Figura 3:** Diagrama de Realización Personal

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 20% de los docentes manifiestan una Baja Realización personal, el 28,6% de los docentes manifiestan una Media o Regular Realización personal y el 51,4% de los docentes manifiestan una Alta Realización Personal. Esto nos quiere decir en la gran mayoría de docentes se manifiestan una Alta Realización Personal.

Variable 1: Síndrome de Burnout (estrés laboral)

Tabla 16: Frecuencia de Síndrome de Burnout (estrés laboral)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo (63 – 83)	14	20,0	20,0
Medio (83 – 103)	9	12,9	32,9
Alto (103 – 123)	47	67,1	100,0
Total	70	100,0	

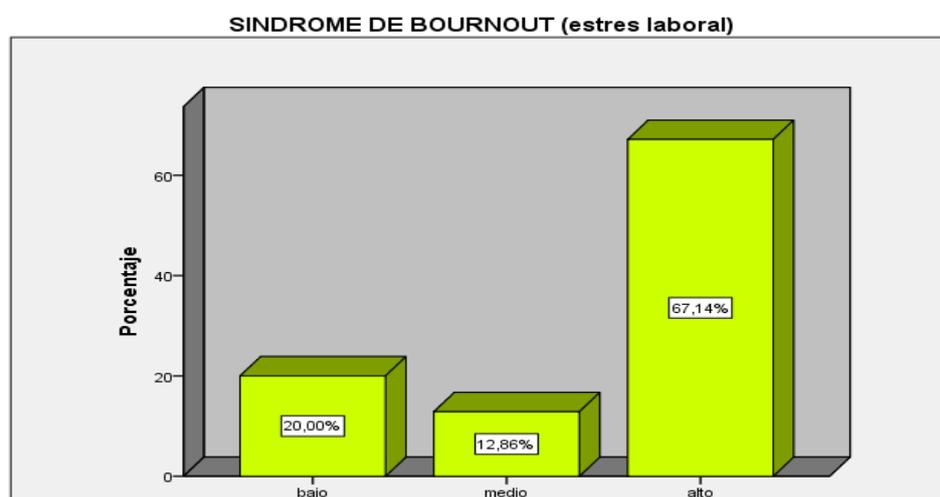


Figura 4: Diagrama de Síndrome de Burnout (estrés laboral)

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 20% de los docentes manifiestan un Bajo Estrés laboral, el 12,9% de los docentes manifiestan un Medio o Regular Estrés laboral y el 67% de los docentes manifiestan un Alto Estrés laboral. Esto nos quiere decir en la gran mayoría de docentes se manifiestan un Alto estrés laboral, pero esto no se ve en ningún caso manifestado como un Síndrome de Burnout.

Variable 2: Desempeño Docente

Dimensión 1: Capacidad Pedagógica

Tabla 17: Frecuencia de Capacidad Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado (37 – 42)	22	31,4	31,4
Medio o regular (42 – 47)	33	47,1	78,6
Adecuado (47 – 52)	15	21,4	100,0
Total	70	100,0	

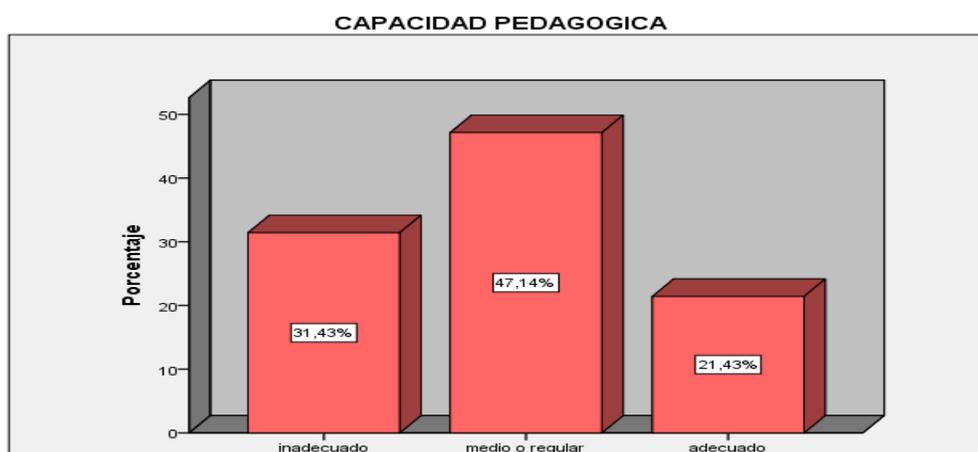


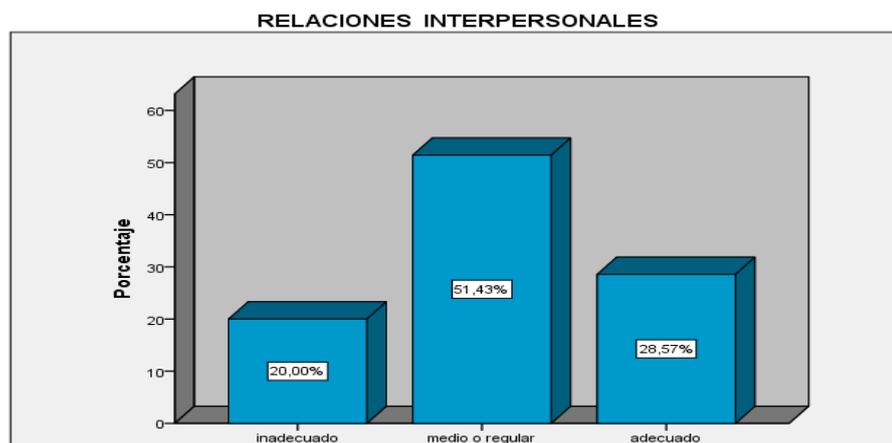
Figura 5: Diagrama de Capacidad Pedagógica

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 31,4% de los docentes tienen Capacidades pedagógicas Inadecuadas, el 47,1% de los docentes tienen una Media o Regular Capacidad pedagógica y el 21,4% de los docentes tienen Capacidades pedagógicas Adecuadas. Esto nos quiere decir, que las Capacidades Pedagógicas de la gran mayoría de los docentes no son Óptimas.

Dimensión 2: Relaciones interpersonales

Tabla 18: Frecuencia de Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado (20 – 26)	14	20,0	20,0
Medio o regular (26 – 32)	36	51,4	71,4
Adecuado (32 – 37)	20	28,6	100,0
Total	70	100,0	

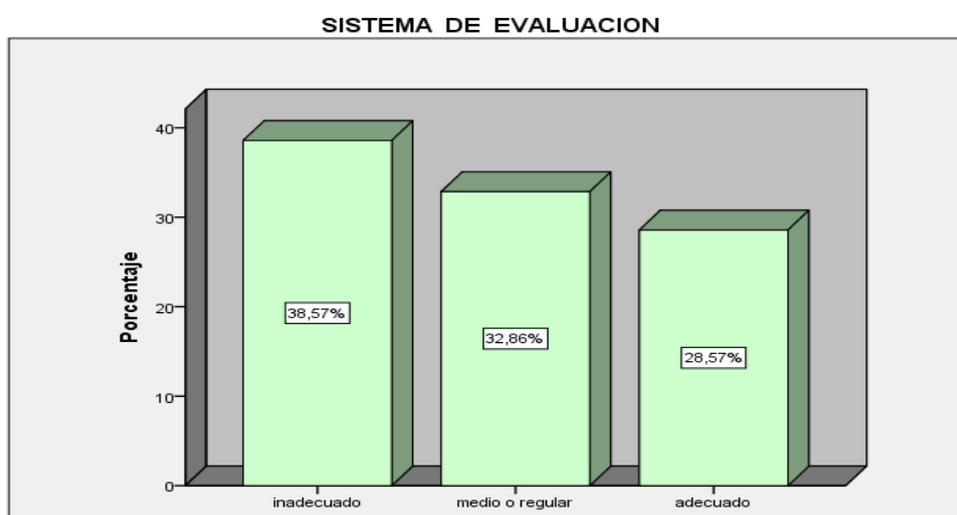
**Figura 6:** Diagrama de Relaciones interpersonales

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 20% de los docentes manifiestan Relaciones interpersonales Inadecuadas, el 51,4% de los docentes manifiestan una Media o Regular Relación interpersonal y el 28,6% de los docentes manifiestan Relaciones interpersonales Adecuadas. Esto nos quiere decir, que las Relaciones interpersonales de la gran mayoría de los docentes no son Óptimas.

Dimensión 2: Sistema de evaluación

Tabla 19: Frecuencia de Sistema de evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado (12 – 15)	27	38,6	38,6
Medio o regular (15 – 18)	23	32,9	71,4
Adecuado (18 – 20)	20	28,6	100,0
Total	70	100,0	

**Figura 7:** Diagrama de Sistema de evaluación

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 38,6% de los docentes tienen Sistemas de evaluación Inadecuados, el 32,9% de los docentes tienen un Medio o Regular Sistema de evaluación y el 28,6% de los docentes tienen Sistemas de Evaluación Adecuados. Esto nos quiere decir, que los Sistemas de evaluación de la gran mayoría de los docentes no son Óptimas.

Variable 2: Desempeño Docente

Tabla 20: Frecuencia de Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuado (71 – 84)	16	22,9	22,9
Medio o regular (84 – 96)	30	42,9	65,7
Adecuado (96 – 108)	24	34,3	100,0
Total	70	100,0	

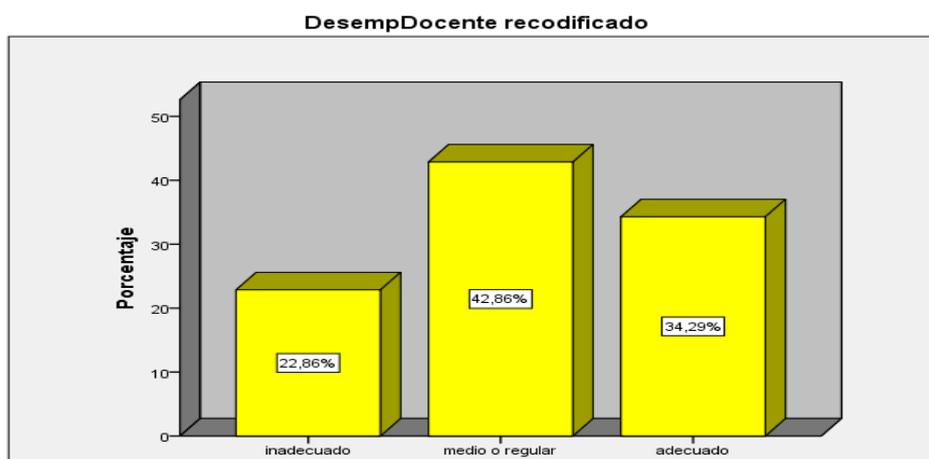


Figura 8: Diagrama de Desempeño docente

Interpretación: De la tabla y gráfico adjunto nos permiten evidenciar que el 22,9 % de los docentes tienen un Desempeño Inadecuado, el 42,9% de los docentes tienen un Medio o Regular Desempeño y el 34,3% de los docentes tienen Desempeños Adecuados. Esto nos quiere decir, que el Desempeño de la gran mayoría de los docentes no son Óptimas.

4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias.

Hipótesis específica 1:

El Agotamiento influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

Para hacer la contrastación de hipótesis, primero veremos si existe correlación y luego veremos la influencia.

i) Prueba de Hipótesis Correlacional:

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Tabla 21: Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 22: *Correlación entre Agotamiento y Desempeño docente*

		Agotamiento	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Agotamiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,829**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión científica:

De acuerdo a los datos proporcionados por la tabla 22 podemos inferir que existe una correlación significativa entre la variables Agotamiento y el Desempeño de los Docentes.

ii) Prueba de asociación de variables:

Esta prueba consiste en verificar si existe influencia de una variable hacia otra por medio del p valor y su comparación con el nivel de significancia. En este caso se procederá con el estadígrafo mediante el estadígrafo de Chi² de Pearson. Al igual que otras pruebas se establecen las hipótesis a contrastar:

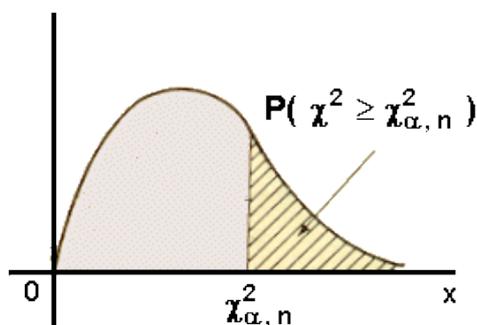
H1: El Agotamiento influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería

H₀: El Agotamiento No influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería

Estadístico.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Prueba de Chi-cuadrado

Tabla 23: Prueba de Chi-cuadrado de Agotamiento y Desempeño Docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78,623 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	84,567	4	,000
Asociación lineal por lineal	49,597	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,97.

El valor Chi – cuadrado de Pearson es 78,623^a de con 4 grados de libertad

superior al límite de zona de rechazo de hipótesis nula con valor de significancia de 0,000 inferior a 0.05.

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis (el p-valor < 0.05) por lo que se infiere que:

El Agotamiento influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería

Hipótesis específica 2:

La despersonalización influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Civil

Para hacer la contrastación de hipótesis primero veremos si existe correlación y luego veremos la influencia.

i) Prueba de Hipótesis Correlacional:

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 24: *Correlación entre Despersonalización y Desempeño docente*

		Despersonalización	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,846**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión científica:

De acuerdo a los datos proporcionados por la tabla 24 podemos inferir que existe una correlación significativa entre la variables Agotamiento y el Desempeño de los Docentes.

ii) Prueba de asociación de variables:

Esta prueba consiste en verificar si existe influencia de una variable hacia otra por medio del p valor y su comparación con el nivel de significancia. En este caso se procederá con el estadígrafo mediante el estadígrafo de Chi^2 de Pearson. Al igual que otras pruebas se establecen las hipótesis a contrastar:

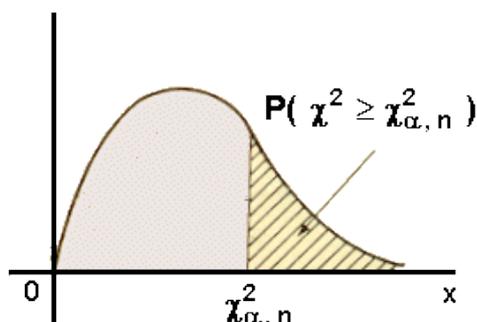
H1: La Despersonalización influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Civil

Ho: La Despersonalización No influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Civil

Estadístico.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Prueba de Chi-cuadrado

Tabla 25: Prueba de Chi-cuadrado de Despersonalización y Desempeño Docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,019 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	88,348	4	,000
Asociación lineal por lineal	51,100	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,97.

El valor Chi – cuadrado de Pearson es 83,019^a de con 4 grados de libertad

superior al límite de zona de rechazo de hipótesis nula con valor de significancia de 0,000 inferior a 0.05.

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis (el p-valor < 0.05) por lo que se infiere que:

La Despersonalización influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

Hipótesis específica 3:

La Realización personal influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

Para hacer la contrastación de hipótesis primero veremos si existe correlación y luego veremos la influencia.

i) Prueba de Hipótesis Correlacional:

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{ \rho_{xy} / 0.5 \leq \rho_{xy} \leq 1 \}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 26: *Correlación entre la Realización personal y Desempeño docente*

		Realización personal	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Realización personal		
	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Desempeño Docente	Desempeño Docente		
	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión científica:

De acuerdo a los datos proporcionados por la tabla 26 podemos inferir que existe una correlación significativa entre la variables Realización personal y el Desempeño de los Docentes.

ii) Prueba de asociación de variables:

Esta prueba consiste en verificar si existe influencia de una variable hacia otra por medio del p valor y su comparación con el nivel de significancia. En este caso se procederá con el estadígrafo mediante el estadígrafo de χ^2 de Pearson. Al igual que otras pruebas se establecen las hipótesis a contrastar:

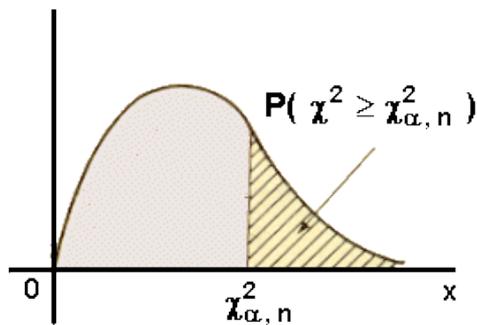
H1: La Realización personal influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

Ho: La Realización personal No influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

Estadístico.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Prueba de Chi-cuadrado

Tabla 27: Prueba de Chi-cuadrado de Realización personal y Desempeño Docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85,925 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	90,616	4	,000
Asociación lineal por lineal	51,595	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,20.

El valor Chi – cuadrado de Pearson es 85,925^a de con 4 grados de libertad superior al límite de zona de rechazo de hipótesis nula con valor de significancia de 0,000 inferior a 0.05.

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis (el p-valor < 0.05) por lo que se infiere que:

La Realización personal influye de manera significativa en el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería.

4.3. Prueba de hipótesis general

El Síndrome de Burnout (estrés laboral) influye de manera significativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana los Andes – 2015

Para hacer la contrastación de hipótesis primero veremos si existe correlación y luego veremos la influencia.

i) Prueba de Hipótesis Correlacional:

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

Ho: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Tabla 28: *Correlación entre Síndrome de Boumot(estrés laboral) y Desempeño docente*

			Síndrome de Burnout	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión científica:

De acuerdo a los datos proporcionados por la tabla 28 podemos inferir que existe una correlación significativa entre el Síndrome de Burnout (estrés Laboral) y el Desempeño de los Docentes.

ii) Prueba de asociación de variables:

Esta prueba consiste en verificar si existe influencia de una variable hacia otra por medio del p valor y su comparación con el nivel de significancia. En este caso se procederá con el estadígrafo mediante el estadígrafo de χ^2 de Pearson. Al igual que otras pruebas se establecen las hipótesis a contrastar:

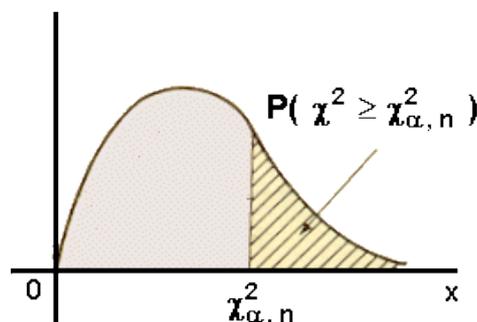
H1: El Síndrome de Burnout (estrés laboral) influye de manera significativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes – 2015

Ho: El Síndrome de Burnout (estrés laboral) no influye de manera significativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes – 2015

Estadístico.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Prueba de Chi-cuadrado

Tabla 29: Prueba de Chi-cuadrado de Realización personal y Desempeño Docente

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,905 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	74,779	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,514	1	,000
N de casos válidos	70		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,06.

El valor Chi – cuadrado de Pearson es 67,905^a de con 4 grados de libertad superior al límite de zona de rechazo de hipótesis nula con valor de significancia de 0,000 inferior a 0.05.

Conclusión científica:

Existen razones suficientes para rechazar la hipótesis (el p-valor < 0.05) por lo que se infiere que:

El Síndrome de Burnout (estrés laboral) influye de manera significativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes – 2015

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo y la prueba de hipótesis

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer la influencia que existe entre el Síndrome de Burnout (estrés laboral) y el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería en el cual se puede observar que los resultados son relevantes y cuyo análisis se realizó teniendo en cuenta las hipótesis planteadas secuencialmente.

Según los resultados obtenidos mediante el estudio descriptivo de la variable Síndrome de Burnout, los docentes de la facultad de Ingeniería presentan niveles Altos en cuanto al Agotamiento y la Despersonalización esto coincide con el trabajo de investigación realizado por Hernández, J. (2003) en su trabajo titulado: *Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención*.

Los resultados que nos presentan los docentes respecto del Estrés laboral (67%) son Altos, esto coincide con el trabajo de investigación doctoral realizado por Viera, A. (2013), titulado: *Estrés laboral y síndrome de Burnout en Docentes cubanos de enseñanza primaria*, que en sus conclusiones nos dice que: El grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia

de estar estresados en su trabajo.

Los resultados encontrados respecto al Desempeño de los docentes nos muestran que este es medio o Regular esto coincide con el trabajo de investigación realizado por García, E. (2012), titulado. *Desempeño de los docentes de Medicina Humana del Hospital Militar*, que en sus conclusiones nos dice que: Los resultados encontrados nos demuestran que los Docentes de Medicina del Hospital Militar Central tienen un Medio o regular Desempeño Docente.

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05 y siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), nos permite evidenciar que el Síndrome de Burnout (estrés laboral) influye significativamente en el Desempeño de los docentes ($\rho = 0,780$), resultado que nos indica que casi el 61% del Desempeño del docente es explicada por el Síndrome de Burnout (estrés laboral), aquí encontramos una coincidencia importante en relación a los hallazgos encontrados por Gonzales, M. (2014), en su trabajo de investigación titulado: *Estrés y desempeño laboral*, (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango), quien en sus conclusiones manifiesta que: El estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño de los colaboradores de Serviteca Altense S.A., variando de un departamento a otro, pero de igual manera influye en los resultados; por lo que se acepta la hipótesis alterna de investigación la cual menciona que si existe una relación estadísticamente significativa con un nivel Alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A

5.2. Presentar el aporte científico de la investigación.

Consideramos que el aporte científico del presente trabajo de investigación radica en haber analizado en el contexto universitario la aplicación de este trabajo encontrando que a pesar del el alto nivel de estrés a que están sometidos los docentes estos se desenvuelven adecuadamente en su desempeño laboral docente.

De acuerdo a los resultados encontrados estadísticamente podemos observar que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor de correlación Buena ($\rho = 0.780$) según (Ángeles, 1992). Por lo tanto podemos manifestar que casi el 61% del Desempeño de los Docentes de la facultad de Ingeniería tienen que ver directamente con el Estrés Laboral. También podemos manifestar que existe una relación de causa efecto de acuerdo a los resultados estadísticos hallados.

CONCLUSIONES

- 1.- A la luz de los resultados obtenidos, se observa evidencia estadística que el Estrés laboral que tienen los docentes de la Universidad Peruana Los Andes es Alto, pero no se puede concluir que los docentes tengan el Síndrome de Burnout.
- 2.- Los resultados hallados entre las variables Agotamiento y Desempeño de los docentes, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian que existe relación ($\rho= 0,829$) y asociación significativa entre ambas variables. Por lo tanto se puede concluir que el Agotamiento influye en el Desempeño de los docentes.
- 3.- Los resultados hallados entre las variables Realización personal y Desempeño de los docentes, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian que existe relación ($\rho= 0,845$) y asociación significativa entre ambas variables. Por lo tanto se puede concluir que la Realización Personal influye en el Desempeño de los docentes.
- 4.- Los resultados hallados entre las variables Síndrome de Burnout (estrés laboral) y Desempeño de los docentes, nos indican que el valor de significancia es $p=0,000$ como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto los resultados estadísticos evidencian que existe relación ($\rho= 0,780$) y asociación significativa entre ambas variables. Por lo tanto se puede concluir que el Síndrome de Burnout (estrés laboral) influye en el Desempeño de los docentes

SUGERENCIAS

Del análisis de los resultados de la presente investigación, surgen algunas recomendaciones que creemos pertinente formular:

- Es importante que en las instituciones educativas se implementen programas de reflexión sobre la influencia que tiene el Síndrome de Burnout (estrés laboral) en el desempeño de los docentes para reducir los índices de relación entre ambos y de esa manera dar un seguimiento específico a cada docente.
- Los docentes deberían de asistir a sesiones regulares de técnicas de relajación para que de esa manera sus índices de estrés sean controlados por ellos y en su lugar de trabajo, para crear así un mejor ambiente y por consecuencia elevar el desempeño docente.
- Los resultados obtenidos en esta investigación, pueden servir como base de estudio a otras instituciones educativas, que quieran determinar las consecuencias que ocasionan el Síndrome de Burnout (estrés laboral).
- Se debe continuar efectuando investigaciones referentes a la variable Síndrome de Burnout (estrés laboral) y relacionarlas con otras variables.

BIBLIOGRAFIA

- Buendía, J. y Ramos, F. (2001): Empleo, Estrés y Salud. Madrid: Pirámide.
- Buendía, J. (1998): Estrés Laboral y Salud. Madrid: Biblioteca Nueva, S.L.
- Hombrados, M.I. (1997): Estrés y Salud. Valencia: Promolibro
- Freudenberger, H.J. (1980): Burn-out. Nueva York: Doubleday.
- Freudenberger H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*; 30(1): 159-166.
- Gonzales, M. (2014). Tesis: Estrés y desempeño laboral” (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)
- Hernández, J. (2003). Tesis: Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leiter, M. P.y Maslach, C. (1988): “The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment”, *Journal of Occupational Behavior*, vol. 9, pp. 297- 308.
- Maslach.C. (1979). The burnout syndrome and patient care. En C. Garfield (Ed.), *Stress and survival: The emotional realities of live-threatening illness*. St. Louis: Mosby.
- Pines, A. y Krafy, D. (1978): Doping with burnout. Ponencia presentada en la convención anual de la American Psychology Association. Toronto.
- Peiró J.M (1983-84) (1986, 2º ed.). *Psicología de la organización* (vols. 2) Madrid: UNED.
- Peiró, J. M. (1991). *Psicología de la organización*. Ed. UNED. Madrid.
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Peiró J.M, Prieto F (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol1: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Editorial Síntesis.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A
- Shirom, A. (1989): "Burnout in work organization", en C.L. COOPER Y I.ROBERTSON (eds.), Internacional review of industrial and organizacional psychology.Nueva York: John Wiley and Sons.
- Rodríguez Guzmán, L. (2005). Estudio de caso en México. En M. Robalino y A. Körner (Coord.). Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Otras dimensiones del desempeño profesional (pp. 137-170). Santiago de Chile: OREALC-UNESCO.
- Viera, A. (2013). Tesis: *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*
- Westman, M. & Etzion, D. (1999). The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. Journal of Occupational Health Psychology, 4(3), 269-78.

ANEXOS

Anexo 1:

SINDROME DE BURNOUT

Caracterizado por falta de energía y de satisfacción con el trabajo, actitud negativa, sujetos emocionalmente exhaustos, resistencia a las enfermedades disminuida, incremento del ausentismo, pobre performance laboral, aislamiento social dentro del ámbito laboral y fuera de él.

Fue descrito en 1974 por el psiquiatra Freudenberg, en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios que atendían a toxicómanos 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 psicóloga social Cristina Maslach, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de "Sobrecarga emocional" o síndrome del Burnout (quemado), caracterizándolo como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal" que puede ocurrir entre individuos que prestan asistencia a personas.

Es una afección laboral, que afecta a trabajadores que atienden al público o tienen exigencia de plazos exigüos para cumplir. Siempre se está en presencia de condiciones de exigencia elevada, crítica y continua. Otro factor presente es que el sujeto no puede administrar la exigencia, la cual le es impuesta por la Institución.

Afecta particularmente a médicos, enfermeros, docentes, editorialistas (tiempo límite para presentar artículos) y a policías que tengan que tomar decisiones que implican la vida o la muerte de personas.

El instrumento consta de 22 ítems agrupados en tres dimensiones:

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.

Cansancio emocional, nueve ítems; bajo con < 18 puntos, moderado 19 a 26 y alto ≥ 27 .
Puntuación máxima 54

Despersonalización, cinco ítems; bajo < 5 puntos, moderado 6 a 9 y alto \geq 10. Puntuación máxima 30

Realización personal, ocho ítems; bajo con < 33 puntos, medio 34 a 39 y alto \geq 40. Puntuación máxima 48

Puntuaciones altas en las dos primeras y bajas en la última, definen el síndrome

TEST DEL SINDROME DE BURNOUT

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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

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

Anexo 2:

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del **DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características del Desempeño Docente que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Algunas Veces (AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

Nº	ITEMS	S	AV	N
	CAPACIDAD PEDAGOGICA			
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.			
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.			
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.			
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.			
05	Promueve el trabajo en equipo.			
06	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.			
07	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.			
08	Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.			
09	Los medios y materiales educativos que utiliza son pertinentes para la actividad de aprendizaje.			
10	Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.			
11	Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.			
12	Elabora conclusiones.			
13	Frente a las dificultades presentadas trata de corregirlos utilizando estrategias pertinentes.			
14	Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.			
15	Estimula constantemente la comprensión lectora.			
16	Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.			
17	Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.			
18	Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.			
19	Amplia la información promoviendo la investigación.			
20	Promueve el logro de los productos finales			
Nº	ITEMS	S	AV	N
	RELACIONES INTERPERSONALES			
21	Propicia un ambiente de clase agradable.			
22	Mantiene el ambiente de forma ordenada.			
23	Demuestra actitud de solidaridad.			
24	Demuestra ética profesional.			
25	Demuestra dinamismo.			
26	Demuestra empatía.			
27	Reconoce el potencial del estudiante.			
28	Demuestra entusiasmo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
29	Motiva e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando.			
30	Asiste con puntualidad a las sesiones de aprendizajes.			
31	Respeto el final de mis sesiones de aprendizajes.			
32	Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes.			
33	Su presentación personal está acorde al contexto académico			
	SISTEMA DE EVALUACION			
34	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes			
35	Registra y hace uso de la evaluación formativa.			

36	Aplica diferentes tipos de evaluación			
37	Valora en forma justa la participación de los estudiantes.			
38	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación			
39	Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.			
40	Comprende y ayuda a los estudiantes que se atrasan en el proceso de aprendizaje			

MUCHAS GRACIAS