

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**DESEMPEÑO DOCENTE Y DESGASTE LABORAL DE
PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN
PÚBLICA N° 20320 DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN –
HUALMAY 2018**

PRESENTADO POR:

Yacqueline Eliane Rodríguez Farro

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Mstro. FÉLIX GILBERTO ORMEÑO FLORES

HUACHO - 2019

**DESEMPEÑO DOCENTE Y DESGASTE LABORAL DE
PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN
PÚBLICA N° 20320 DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN –
HUALMAY 2018**

Yacqueline Eliane Rodríguez Farro

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mstro. FÉLIX GILBERTO ORMEÑO FLORES

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO
2019**



DEDICATORIA

Dedico esta investigación a las personas que siempre creyeron en mí. A todas las personas de buena voluntad que buscan ser mejor cada día.

Yacqueline Eliane Rodríguez Farro

AGRADECIMIENTO

A mi familia por ser lo mejor del mundo.

A mis compañeras por su apoyo y confianza hacia mí.

A mis maestros por ser una inagotable cantera de lucha y sabiduría.



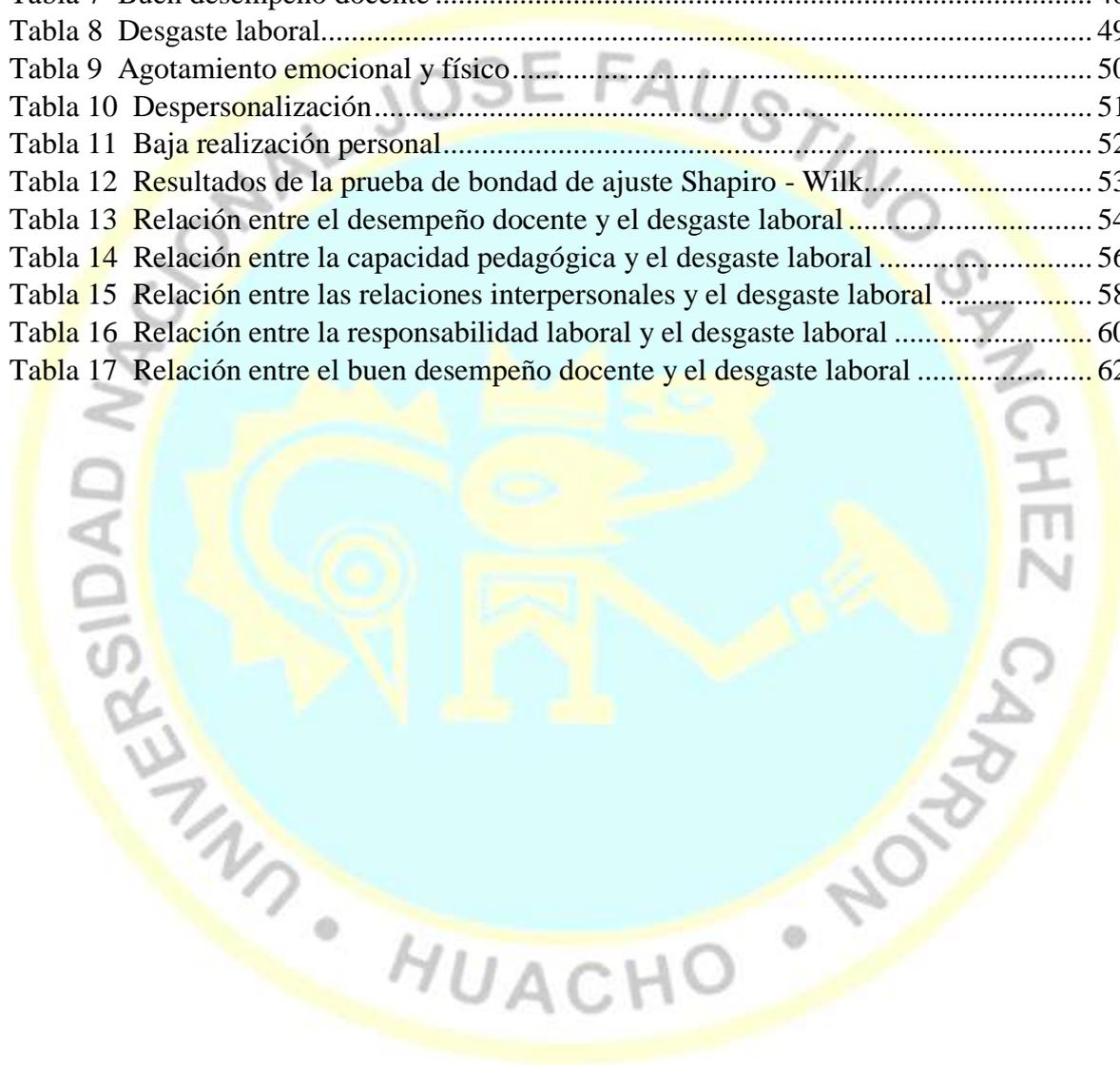
ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1. Desempeño docente	12
2.2.2. Desgaste Laboral	17
2.3 Bases filosóficas	31
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6 Operacionalización de las variables	35

CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra	39
3.3 Técnicas de recolección de datos	39
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV	44
RESULTADOS	44
4.1 Análisis de resultados	44
4.1.1 Variable Desempeño docente	44
4.1.2 Variable Desgaste Laboral	49
4.1.3 Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk	53
4.2 Contratación de hipótesis	53
CAPÍTULO V	64
DISCUSIÓN	64
5.1 Discusión de resultados	64
CAPÍTULO VI	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
6.1 Conclusiones	67
6.2 Recomendaciones	67
REFERENCIAS	69
7.1 Fuentes documentales	69
7.2 Fuentes bibliográficas	70
7.3 Fuentes hemerográficas	72
7.4 Fuentes electrónicas	72
ANEXOS	74

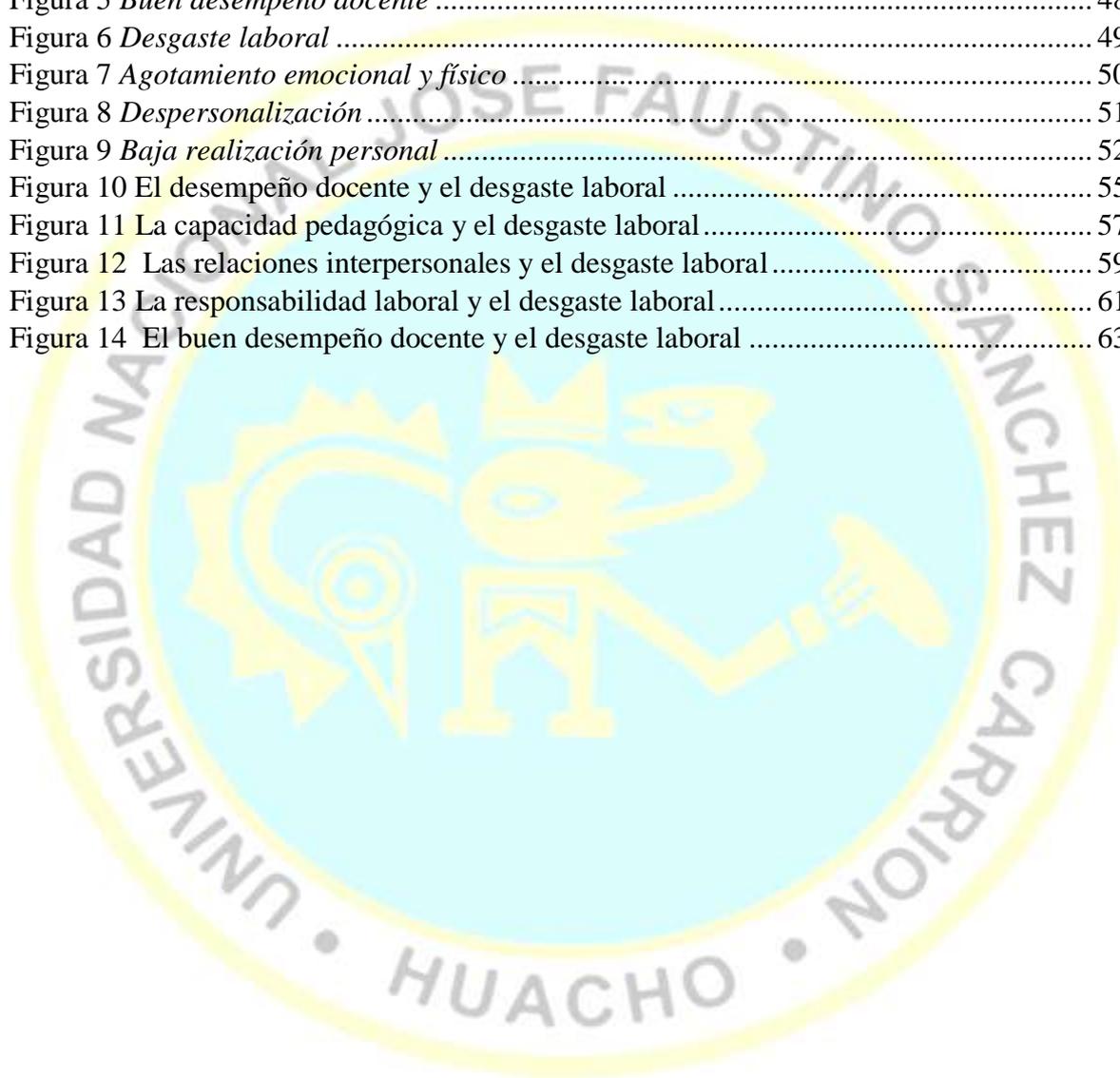
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1	35
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	36
Tabla 3	Desempeño docente.....	44
Tabla 4	Capacidad Pedagógica.....	45
Tabla 5	Relaciones Interpersonales	46
Tabla 6	Responsabilidad Laboral	47
Tabla 7	Buen desempeño docente	48
Tabla 8	Desgaste laboral.....	49
Tabla 9	Agotamiento emocional y físico.....	50
Tabla 10	Despersonalización.....	51
Tabla 11	Baja realización personal.....	52
Tabla 12	Resultados de la prueba de bondad de ajuste Shapiro - Wilk.....	53
Tabla 13	Relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral	54
Tabla 14	Relación entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral	56
Tabla 15	Relación entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral	58
Tabla 16	Relación entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral	60
Tabla 17	Relación entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral	62



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Desempeño docente	44
Figura 2 Capacidad pedagógica.....	45
Figura 3 <i>Relaciones Interpersonales</i>	46
Figura 4 <i>Responsabilidad Laboral</i>	47
Figura 5 <i>Buen desempeño docente</i>	48
Figura 6 <i>Desgaste laboral</i>	49
Figura 7 <i>Agotamiento emocional y físico</i>	50
Figura 8 <i>Despersonalización</i>	51
Figura 9 <i>Baja realización personal</i>	52
Figura 10 El desempeño docente y el desgaste laboral	55
Figura 11 La capacidad pedagógica y el desgaste laboral.....	57
Figura 12 Las relaciones interpersonales y el desgaste laboral.....	59
Figura 13 La responsabilidad laboral y el desgaste laboral.....	61
Figura 14 El buen desempeño docente y el desgaste laboral	63



RESUMEN

El propósito de la investigación buscaba establecer la relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral de profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018. La actividad docente de manera continua puede generar niveles de monotonía en su trabajo, lo que permite presumir que hay un desgaste laboral en dichas situaciones. Esta situación se manifestó al formular el problema ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?

Con la formulación del objetivo de investigación se buscaba determinar la relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018. La hipótesis general propuesta que existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

La metodología que se utilizó estuvo direccionada a una investigación descriptiva correlacional, el instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta sobre desempeño docente y desgaste laboral. El instrumento para recolectar la información fue validado por (Villalón, 2015); las que fueron procesadas, siendo los resultados propuestos a continuación:

Primero: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.837 siendo una magnitud muy buena.

Segundo: Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.884 siendo una magnitud muy buena.

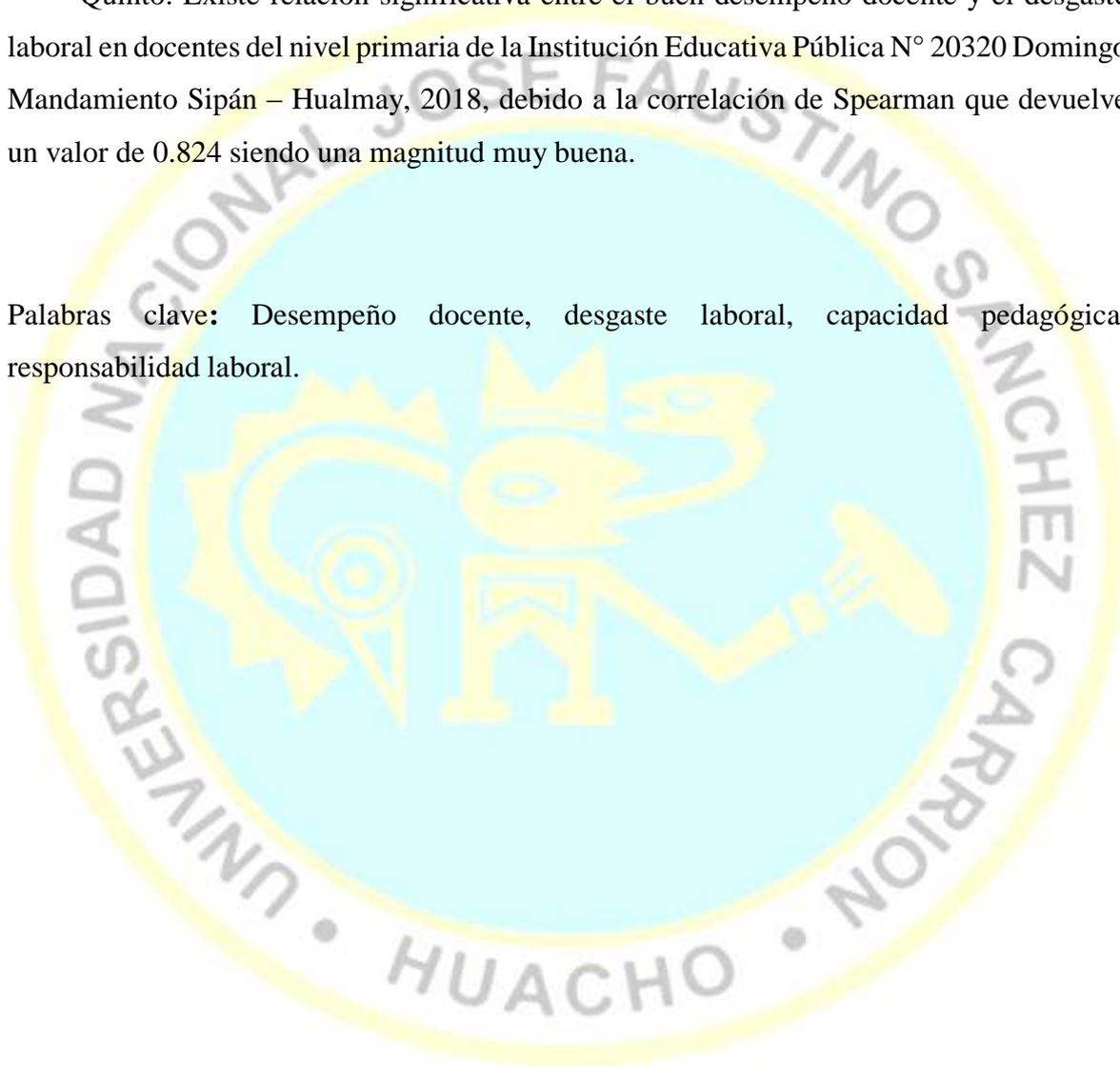
Tercero: Existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo

Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.694 siendo una magnitud buena.

Cuarto: Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, con una correlación de un valor de 0,924 siendo una magnitud muy buena.

Quinto: Existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.824 siendo una magnitud muy buena.

Palabras clave: Desempeño docente, desgaste laboral, capacidad pedagógica, responsabilidad laboral.



ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between teacher performance and the attrition of teachers at the primary level of the Public Educational Institution No. 20320 Domingo Command Sipán - Hualmay, 2018. Teaching activity can continuously generate levels of monotony in his work, which allows us to presume that there is a work wear in these situations. This situation manifested itself when formulating the problem. What relationship exists between the teaching performance and the labor attrition in teachers of the primary level of the Public Educational Institution N ° 20320 Domingo Commandment Sipán - Hualmay, 2018?

With the formulation of the research objective was to determine the relationship between teacher performance and attrition in teachers at the primary level of the Public Educational Institution No. 20320 Domingo Sipán Command - Hualmay, 2018. The proposed general hypothesis that there is significant relationship between the teaching performance and the labor attrition in teachers of the primary level of the Public Educational Institution N ° 20320 Domingo Commandment Sipán - Hualmay, 2018.

The methodology used was directed to a descriptive correlational investigation, the instrument used was the survey questionnaire on teacher performance and work attrition. The instrument to collect the information was validated by (Villalón, 2015); those that were processed, with the results proposed below:

First: There is a significant relationship between teacher performance and attrition in teachers at the primary level of Public Educational Institution No. 20320 Domingo Command Sipán - Hualmay, 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.837 being a magnitude very good.

Second: There is a significant relationship between the pedagogical capacity and the attrition of teachers at the primary level of the Public Educational Institution N ° 20320 Domingo Mandamiento Sipán - Hualmay, 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.884 being a magnitude very good.

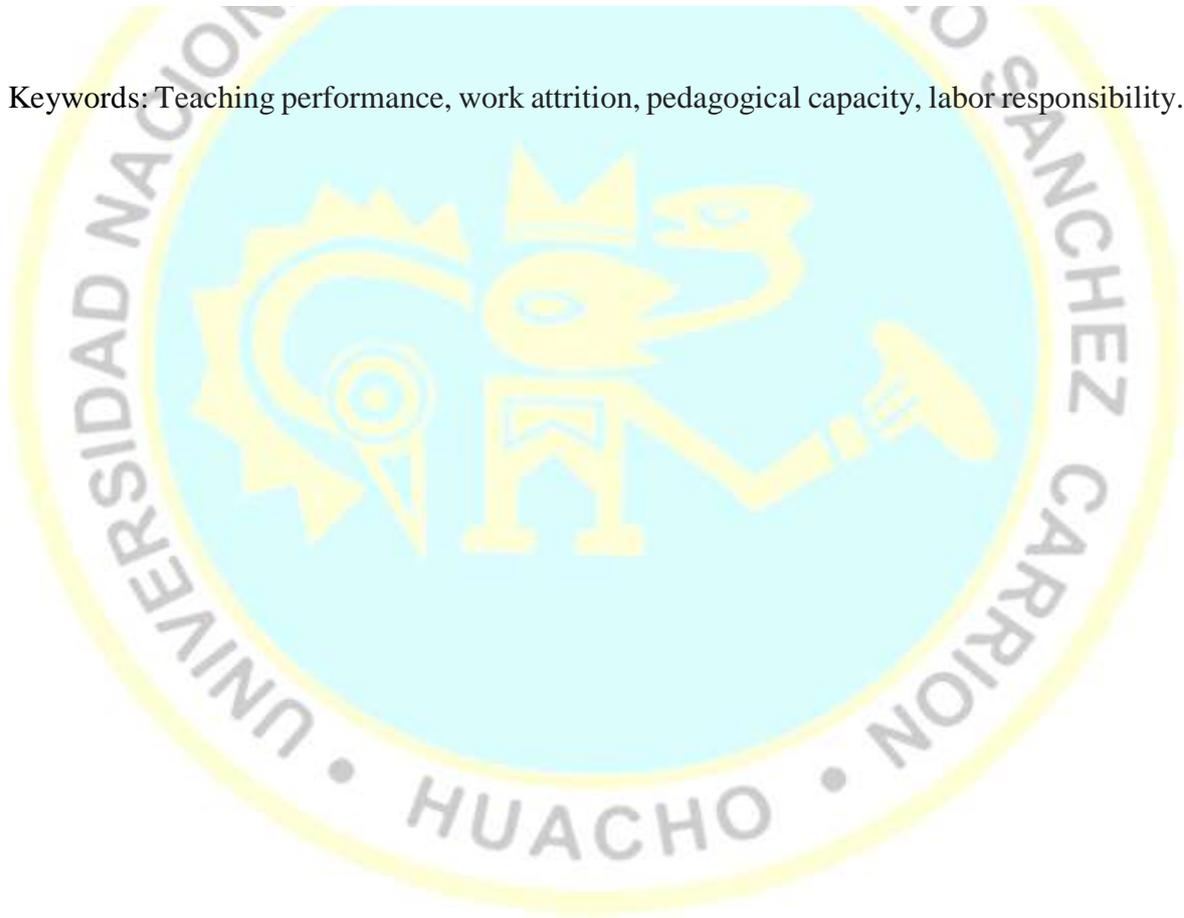
Third: There is a significant connection between interpersonal relationships and work attrition in teachers at the primary level of Public Educational Institution No. 20320

Domingo Commandment Sipán - Hualmay, 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.694 being a good magnitude.

Fourth: There is a significant relationship between labor responsibility and job burnout in teachers at the primary level of the Public Educational Institution No. 20320 Domingo Commandment Sipán - Hualmay, 2018, with a correlation of a value of 0.924 being a very good magnitude.

Fifth: There is a significant relationship between good teacher performance and work attrition in teachers at the primary level of the Public Educational Institution No. 20320 Domingo Commandment Sipán - Hualmay, 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.824 being one very good magnitude.

Keywords: Teaching performance, work attrition, pedagogical capacity, labor responsibility.



INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en la búsqueda de la relación entre el desempeño docente y desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018. Lo que se busca es encontrar una relación entre las variables mencionadas.

El desempeño docente se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Por otro lado el desgaste laboral es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.

La investigación se estructura en cinco capítulos, según lo estipula la Escuela de Posgrado de la Universidad.

Capítulo I, se refiere al planteamiento del problema que relacionan a las variables de investigación: desempeño docente como cumplimiento de las actividades y tareas responsabilizadas al docente, y el desgaste laboral, como las consecuencias que acarrea la permanente actividad de los docentes.

Capítulo II, conformado por el marco teórico que relacionan a las variables de investigación. El desempeño docente como cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

Capítulo III, se utilizó metodología de investigación en el proceso de fundamentación y en la parte estadística.

Capítulo IV, se expone todo lo referido a los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección, tabulación e información, con sus respectivos cuadros y gráficos.

Capítulo V, se muestra la discusión de resultados, que se contrastan con otras investigaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación en los tiempos actuales se circunscribe a la tendencia mundial de la modernidad tecnológica, lo que influye en los procesos educativos, es decir, las instituciones educativas, los agentes educativos, las normas educativas deben estar centradas en atender los cambios. Pero un aspecto fundamental para la aplicación de una educación moderna recae en la actividad de los docentes.

La situación mundial plantea constantes dificultades, problemas y retos para todo el mundo, y también para los sistemas educativos y para los profesores que trabajan en ellos. Hay responsabilidades compartidas para solucionar estos problemas. En el desempeño docente estas responsabilidades están asociadas al desarrollo y a la formación de personas y ciudadanos necesarios a la sociedad, lo cual hace que las imposiciones a las que se ven expuestos los maestros, dentro y fuera de la institución educativa, se conviertan en factores de riesgo para su propia salud física y mental.

El desempeño docente en este momento puede ser una fuente de satisfacción y realización personal y profesional que lleve al compromiso y a aumentar el sentimiento de alegría en el trabajo; sin embargo, hay que reconocer también el efecto negativo que puede tener el ejercicio de la función docente que lleva consigo desgastes que afectan seriamente a la salud de los profesores.

La aceleración del cambio social hace que, cada vez más, un número creciente de personas experimente un fuerte desconcierto al descubrir que las cosas ya no funcionan como antes, que las realidades conocidas han sido cambiadas y sustituidas por otras, en las que no saben muy bien cómo desenvolverse. Sabemos que muchos de los profesores experimentan el mismo sentimiento de desconcierto cuando comparan lo que era la enseñanza hace unos años y lo que ofrecen hoy los centros en los que trabajan. Algunos de ellos manifiestan

inseguridad frente a las nuevas exigencias y particularmente frente al uso de las nuevas tecnologías.

En todo el mundo se han presentado reformas educativas, en Europa y Asia, particularmente, estas reformas han surtido efecto (Finlandia, Filipinas, Suecia, Japón, etc.), sin embargo en América, particularmente en el Centro y sur no ha surtido el efecto deseado en los procesos de enseñanza- aprendizaje; si no miremos los resultados PISA, en los últimos puestos, varios países sudamericanos y centrales, dentro de ellos el Perú.

Para ayudarnos a analizar los cambios ocurridos en América latina se trabaja con (Mejía, 2008) que hace reflexiones sobre este fenómeno y sus consecuencias “Ha quedado en el recuerdo, aquellos profesores de antaño que eran todos unos personajes, cuya sabiduría alcanzaba varios-campos, no es que ahora ya no exista esa sabiduría, si no que antaño también había respeto al profesor, hoy en día el trabajo docente se ha desvalorizado. Se le considera como una profesión de mediano o bajo valor, a pesar que se requieren los mismos años que para formar un ingeniero, por ejemplo” (p. 38).

Lo mencionado propicia procesos de exclusión, la pérdida de la autoestima y de valoración de la profesión docente, que queda reducida a la labor que desempeña un trabajador informal, que se ve obligado a ir dejando su capacidad de servicio y apego voluntario para enseñar, como consecuencia solo se limita a cubrir las horas de trabajo necesarias para cubrir la economía familiar.

Como indica (Mejía, 2008) sobre el sentido de la actividad docente: “La lógica empresarial se ha ido enfrentando a la lógica de la acción docente, no ha podido entender que los tiempos del cambio educativo son de larga y mediana duración. En ese sentido confunden la reforma de la educación con la reorganización administrativa que se hace de ella. Se hace visible la diversidad de actores externos en el proceso, destacando con claridad un grupo de técnico que programa y diseña, al tiempo que el maestro queda como un simple ejecutor. También existe un cambio muy- marcado en los actores del proceso, que desprende una crisis de identidad, toda vez que la profesión sufre readecuación. Se intenta, en ocasiones, ponerse a tono con la velocidad de los cambios, sin tener en cuenta los contextos culturales donde están anclados los actores” (p. 56).

El término desgaste, proviene del verbo desgastar; significa deterioro progresivo de una materia como consecuencia de la pérdida de fuerza, vigor o poder. (Martínez, 2004), describe el “desgaste profesional como una variante grave del estrés laboral y lo traduce

como quemazón laboral o burnout” (p. 28). Desgaste, insatisfacción, estrés, boumet, entre otros son términos que se relacionan a diario con el desempeño docente y que podría **alterar** el buen desempeño de los docentes.

En los últimos años, en los diversos grados de educación primaria de la Institución Educativa N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán, las docentes han tenido una excesiva presión para el cumplimiento de sus actividades docentes: monitoreo y acompañamiento por parte de los especialistas UGEL, DRELP, y directivos de la Institución Educativa, capacitación PELA y soporte pedagógico, cumplimiento de permanencia a través del programa de semáforo escuela, participación de actividades adicionales: escuela para padres, gestión de riesgos, el día del logro, el día de la reflexión, participación en diversas comisiones, entre otros. Además de las actividades de planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes que es una responsabilidad principal, los docentes han experimentado una excesiva carga docente. Es lógico que después del cumplimiento de las acciones señaladas se ha observado una serie de restricciones y desidias en la realización de sus tareas y actividades; conversando con algunas de ellas, manifiestan que ya no es la misma motivación para estar en el aula con sus estudiantes, y sí lo hacen es por una obligación, pero manifestando un desgaste laboral que pone en riesgo las condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Es interesante buscar temas relacionados al proceso educativo, y precisamente observé condiciones muy pertinentes para investigar la situación descrita en la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, que se proyecta atender el año 2018 en el nivel de educación primaria a 283 alumnos y ocupar a 32 docentes; la investigación permitió determinar la relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?

¿Qué conexión existe entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?

¿Qué relación existe entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en profesores del nivel secundario de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?

¿Qué relación existe entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel secundario de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Determinar la conexión que existe entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Determinar la relación que existe entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Determinar la relación que existe entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación relacionó el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel de educación primaria de la Institución Educativa Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán, ubicado en el distrito de Hualmay.

Desde el aspecto pedagógico, el propósito de la investigación buscó precisar la relación entre las variables en estudio. Tiene que ver con los buenos y excelentes resultados de la labor docente, por lo que tomé la referencia del Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012), llegamos a comprender el propósito “Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas” (p. 09).

La investigación es trascendente porque abordó una justificación relevante respecto a las actividades laborales docentes y cómo estas condiciones a través del tiempo van generando desgaste físico y psicológico en los docentes. Del desempeño de los docentes se apreció en algunos casos que mejoran los procesos de enseñanza, pero en otros casos la desidia y la monotonía generan condiciones negativas para el proceso de enseñanza.

En el aspecto científico, la investigación tuvo una justificación práctica porque después de establecer la relación entre desempeño docente y desgaste laboral en profesores del nivel primario de la Institución Educativa, los resultados servirán para tomar medidas correctivas para mejorar las condiciones laborales y enfrentar el desgaste o estrés laboral.

De los agentes educativos dependió de realizar una buena actividad profesional docente, ya que en ella se articula las acciones del proceso de enseñanza y el logro de aprendizajes de los estudiantes.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial.

La investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán, distrito de Hualmay, provincia de Huaura, departamento de Lima. Ámbito jurisdiccional de la UGEL 09 Huaura.

Delimitación Poblacional.

El grupo social objeto de la investigación fueron los docentes del nivel de educación primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán, sin hacer diferenciación de ningún tipo.

Delimitación Temporal.

La investigación se centró en el año 2018; pero, para efectos del estudio, se partió de un análisis situacional de los años anteriores.

Delimitación Temática.

Se realizó un análisis teórico y práctico del desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel de educación primaria, de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad de la investigación se basó en el hecho que existieron las condiciones sociales, políticas, económicas, de apoyo de la Institución Educativa, y de tiempo para poder realizarla sin ningún inconveniente, además de la preparación académica de la autora del estudio. Por lo tanto:

Respecto a la viabilidad económica del estudio: se contó con los recursos necesarios para desarrollar la investigación.

Respecto a la viabilidad del apoyo de la institución educativa para realizar el estudio: no se tuvo inconvenientes para el acercamiento docente y oportuno a la institución educativa con fines de la investigación.

Respecto a la viabilidad temporal para realizar el estudio: el factor tiempo se manejó de acuerdo a las necesidades propias de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Para (Hernández, 2007), en la tesis “La evaluación y la optimización del desempeño docente en las instituciones educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda”, para la Universidad de Maracaibo. Llegó a las conclusiones:

El objetivo de la investigación fue determinar como la evaluación eleva el nivel académico de los docentes, el tipo de estudio descriptivo y transversal el diseño fue no experimental, la muestra fue al azar de 10 docentes, el método cuantitativo, utilizó la lista de cotejo y cuestionarios. El resultado de dicho trabajo fue que el 70% de docentes tuvieron buen desempeño. En su conclusión manifiesta que todos los sistemas: político, sociales, educativos, religiosos, económicos, entre otros, a lo largo del tiempo han sido sometidos a este proceso, teniendo como consecuencia cambios en el colectivo o el sujeto. (p. 86)

Par (Antúnez, 2012), en su tesis “Estrés laboral y el impacto académico en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas”, para la Universidad Nacional Autónoma de México. Concluye:

- a. El estrés laboral de una u otra manera afecta a los docentes por lo que tiene un impacto cuando se estudia por la tensión que le proporciona el trabajo y el tiempo que no le dedica a las clases matriculadas.
- b. El estrés es una reacción que el humano

experimenta en un momento de tensión pero este a su vez puede ser controlado de una manera adecuada si se mantiene informado de los síntomas que presenta y las soluciones que se pueden dar. Todas las personas reaccionan de diferentes maneras por lo que el estrés puede reaccionar de manera positiva y negativa pero la mejor manera de hacer las cosas es de manera natural y espontánea. (p. 81).

Para (Subaldo, 2012), en su Tesis Doctoral titulada “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado”, para la Universidad de Valencia – España, llegó a las conclusiones:

Por lo que se refiere al tercer objetivo: Conocer la existencia del desgaste profesional del docente, a través de las distintas mediciones se ha encontrado que existen distintos niveles de desgaste profesional en los docentes que han participado en el estudio. Subrayamos la existencia de nivel medio de desgaste que se traduce en Cansancio emocional del docente. En cuanto al objetivo: Señalar las repercusiones del desgaste profesional en el desempeño de la docencia y en la propia persona, se han explorado algunas repercusiones del desgaste. A partir de los resultados obtenidos subrayamos algunas consecuencias vinculadas a niveles altos de desgaste: los profesores con alguna frecuencia se sienten agotados física y emocionalmente al final de la jornada laboral; experimentan que trabajar todo el día con personas les supone un gran esfuerzo y demasiada tensión; creen que están trabajando demasiado ya que desde la mañana se sienten fatigados al enfrentarse con el trabajo. (p. 121)

(Castro, 2005), en su tesis titulada “El estrés docente en los profesores de escuela pública”, para la Universidad de Carabobo – Venezuela, llegó a las conclusiones:

Manifiesta que el objetivo general de su investigación es describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas. Como objetivos específicos esta tesis busca describir de qué maneras la gestión institucional, la situación laboral, la infraestructura y la disponibilidad de

material didáctico y otros factores desencadenan estrés en el docente. La metodología empleada consiste en un enfoque descriptivo de investigación y un estudio de tipo exploratorio, ya que a diferencia de otros países, no se han realizado estudios amplios y profundos sobre el tema del estrés laboral en particular. Para esta investigación, la metodología a emplearse es la cualitativa, que consiste en la descripción y explicación del problema del estrés, a partir de los datos que nos suministren los sujetos participantes en la investigación. Se aplicó a los docentes una guía de entrevista semiestructurada utilizando la técnica de los incidentes críticos. Esta técnica permite recordar las experiencias de las personas en un contexto de tiempo determinado. Previamente a la investigación, se vio por conveniente aplicar una prueba piloto a fin de validar el instrumento de recojo de información. Como conclusiones encuentra que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Como recomendaciones señala que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos. Es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que puedan ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento. Se sugiere manejar un liderazgo más participativo y democrático. (p. 84 – 85).

2.1.2 Investigaciones nacionales

En las investigaciones nacionales destaca (Rodríguez, 2002), en la tesis Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes de secundaria I. E. Augusto Salazar Bondy del Callao, Tesis para obtener el grado de maestría, Universidad del Callao – Perú, el resumen a la que llegaron:

El objetivo fue determinar cómo influyó el desempeño docente en el rendimiento académico, el diseño fue experimental, tipo de estudio descriptivo, su hipótesis principal: el desempeño docente influye de manera positiva en el rendimiento académico, la muestra fue de 1 00 estudiantes, la técnica la encuesta, los resultados mostraron que los docentes con mejor desempeño generaban un mejor aprovechamiento de las horas de clase, y esto influyó positivamente en los estudiantes, llegando a las siguientes conclusiones: Para que el docente se desempeñe con éxito, tiene que conocer diferentes técnicas. Para desarrollar una metodología apropiada necesitara invertir más tiempo personal y esfuerzo, solo de ésta manera podrá crear o adoptar técnicas que utilizará en el aula, donde la motivación, cumplió un papel importante para el aprendizaje, sin embargo los docentes no le daban la importancia necesaria. (p. 67).

Para (Monrroy, 2012), en su tesis titulada “Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao”, para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. Llegó a las conclusiones:

Los resultados de la investigación determinan que en desempeño docente existe una tendencia de nivel regular; además, el rendimiento académico en matemática también resultó con tendencia a nivel regular. En lo que respecta a la relación se encontró una correlación positiva entre el rendimiento académico y sus componentes de desempeño docente. También se encontró diferencia significativa entre los promedios del desempeño docente según los niveles de rendimiento académico (p. 10).

Para (Piña, 2010), en su tesis titulada “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010”, para optar el Grado Académico de: Doctor en Educación, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Las conclusiones propuestas:

La investigación nos ha permitido determinar la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010, el cual resultó en una relación muy significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos (p. 86).

Para (Dávila & Díaz, 2015), en su tesis “Factores asociados al estrés laboral en docentes de Educación Básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015, para optar el título de Licenciado en Psicología, en la Universidad Privada Juan Mejía Baca.

Los resultados obtenidos revelan que el estrés laboral se encuentra en nivel medio con el 60%, asimismo los factores que obtienen porcentajes más altos son desgaste emocional e insatisfacción por retribución (30 % en nivel alto y 50% nivel medio en el primero y 35% nivel alto y el 42.5 % un nivel medio en el segundo) y los factores con menor incidencia son: insatisfacción del ejercicio profesional (32.5% con un nivel alto y 40% un nivel bajo) desmotivación (25% en un nivel alto y el 50 % en un nivel bajo), exceso de demandas de trabajo (47.5% en un nivel medio y 32.5% un nivel bajo) y demérito profesional (37.5% en el nivel medio y un 22.5% en el nivel alto). (p. 4)

Para (Villalón, 2015), en su tesis titulada “Desempeño docente y desgaste laboral en docentes del profesorado del nivel secundario de la I. E. Emilio Soyer Cavero, 2015”, para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional de Educación – La Cantuta. Sus conclusiones:

La población estuvo compuesta por ciento y uno (101) docentes, de los cuales se tomó una muestra de ochenta (80) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de dieciséis (16) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una fuerte confiabilidad (0.874). Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 80% apoya o considera

positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el desempeño docente- se relaciona con el desgaste laboral del profesorado del nivel secundario de la I.E. “Emilio Soyer Cavero”- 2015. (p. 8).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Desempeño docente

Buscando información al respecto, se buscó a (Subaldo, 2012), quien sostiene “La pequeña-gran revolución que necesita la escuela nace hoy de las aulas y de los claustros. Está dentro de cada profesor. Recuperar, subrayar el valor y la pasión por el propio trabajo, exige cambiar de mentalidad” (p. 38).

Según lo que indican (Bazarra, L.; Casanova, O. y García, J., 2007), sobre el desempeño docente:

Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación; creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión (...) es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados. (p. 57).

En el presente el gran desafío llegar a todo lo que plantean Bazarra, Casanova y García se dificulta, porque sabemos que las presiones que experimentan los profesores en las aulas, el manejo de la disciplina de los alumnos, la falta de la colaboración de los padres de familia, el uso de las nuevas tecnologías y metodologías en la escuela afectan de manera importante al ejercicio de la actividad docente.

Otra propuesta es la de (Añorga, 2006), que escribe al respecto:

El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con

las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. (p. 47).

Para (Ponce, 2005), en su investigación “Desempeño profesional en la formación docente”, señala al respecto:

El desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación. (p. 32).

Para (Ledo, 2007), el desempeño profesional es “la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión”. (p. 63). Es una definición que se centra en el comportamiento-en la actuación profesional o en el proceso de desarrollo de la profesión.

Formación inicial y capacitación permanente del docente.

Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los docentes reciban una formación adecuada y permanente.

En su trabajo (Marcelo, 2008), afirma que el nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales.

Los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Hemos entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje. (p. 205).

También el trabajo de (Esteve, 2018), propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. “Sobre la formación inicial subraya su

importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que cada vez más amplias y complejas” (p. 52). El piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores.

En cuanto a la formación permanente del profesorado (Esteve, 2018), hace las siguientes recomendaciones:

- a. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- b. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
- c. Apoyo de la Administración a los Seminarios Permanentes, Grupos de Trabajo y Movimientos de Renovación Pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- d. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación. (p. 54 – 55).

Cabe mencionar algunos estudios e investigaciones que evidencian la importancia del docente para la obtención de buenos resultados en los aprendizajes de los alumnos; entre ellos los de (Meiers, J y Beavis, M., 2018), que revelan la relación entre el tipo de certificación de los docentes y los aprendizajes de los alumnos.

De la misma línea, los trabajos realizados por (Darling- Hammond, 2018) y otros investigadores; (Darling, S.; Holtzman, J.; Gatlin, G. y Vasquez, H., 2018), que confirman que el nivel y calidad de la formación de un profesor se correlacionan de forma significativa con los resultados de aprendizajes de los alumnos, más allá de las condiciones económicas.

Como resultados de sus estudios e investigaciones señalan que hay un bajo prestigio de las carreras pedagógicas, que los métodos y técnicas pedagógicas no son apropiadas para

los alumnos de escuelas multigrado y rurales, y que este déficit se ve aumentado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los alumnos de pedagogía reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o en un centro de formación.

En el trabajo de (Terigi, 2006), expresa que la “formación docente debería estar centrada en las necesidades de los docentes” (p. 32); por otro lado (Marcelo, 2008), plantea que “la formación debería estar centrada en las necesidades de los alumnos, en cuanto aprendizajes y logro de competencias” (p. 220). Por eso, Marcelo sugiere un cambio del enfoque de la formación de los docentes.

Otro aspecto que destaca (Marcelo, 2008) es el contenido de la formación; “que los profesores trabajen sobre cómo transformar el currículo directamente con sus alumnos y toman como objeto de estudio, las prácticas y las tareas de enseñanza que realizan los estudiantes” (p. 221).

Según (Cuba, 2008), la formación del maestro en Perú, ha de estar centrada en su papel como sujeto protagonista de la enseñanza y en su responsabilidad social frente a los estudiantes. El indica que: “no existen maestros porque sí sino porque tenemos generaciones que requieren ser formadas, y la docencia es una función social profesional. En este sentido, el papel del maestro tiene que redimensionarse” (p. 48).

La Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional (DIGESUTP) a través de la Dirección de Educación Superior Pedagógica (DESP) desarrolla desde el año 2007 un Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente que tiene por finalidad promover y apoyar el desarrollo personal, pedagógico y social de los profesores que laboran en las instituciones educativas de todo el país.

El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente pretende normar y orientar las acciones de capacitación dirigidas a mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores para el desempeño de los docentes de Educación Básica en función de sus demandas educativas y las de su respectivo contexto socio cultural- y económico-productivo.

Este Programa se ejecuta a través de dos formas de intervención: el Programa Básico y los Programas de Especialización. La orientación metodológica del Programa toma como punto de partida la reflexión del docente sobre sus propias creencias y práctica educativa, de manera que sea capaz de mejorarlas después de ampliar y profundizar los conocimientos y estrategias de su especialidad y su manejo del currículo escolar.

Relación entre desempeño docente, cambios del currículo y formación continua del docente.

Sobre el tema (Kinicki, A. y Kreitner, R., 2003), opinan que la actividad docente es mucho más que la profesión y la vocación, es un estilo de vida que tiene como características básicas la autoridad y la responsabilidad. En este sentido, los profesores deben actuar como tal en todos los ámbitos en los que se desenvuelven.

El diseño de perfil profesional para mejorar la función docente, debe relacionar de manera permanente la actividad del docente y los cambios que se establecen con los cambios del currículo, debido a la dinámica que imponen las teorías del aprendizaje y los procesos desencadenados por esa acción; el cambio del currículo también sugiere que los docentes deberán capacitarse como parte de su formación docente con los conocimientos que surgen con la innovación de la ciencia y la tecnología del mundo moderno.

Para desarrollar aspectos mencionados anteriormente se propone los siguientes principios:

a. Principio de Profesionalidad: El aprender a ser mejores profesionales, es una obligación de todos y contribuye a elevar la valoración social de la profesión, esto implica que los docentes deberán estar en permanente capacitación y especialización según las necesidades que presente.

b. Principio de Ejemplaridad: Alude a la necesidad de que exista una coherencia entre lo que se piensa y los comportamientos que se tienen cotidianamente en el aula. El docente con el ejemplo enseña, por ello que el currículo deberá ser aplicado en todas las esferas del conocimiento.

c. Principio de Felicidad: Hace referencia al efecto que tiene en el ámbito emocional de la persona del profesor la práctica de la enseñanza, la rutinaria y mecanizada conduce al desaliento y la frustración, por el contrario el trabajo en el que se implica el profesor en el que se trabaja de manera colaborativa, comporta sentimientos positivos que repercuten en la conducta del docente. Su condición de profesional con un profundo conocimiento de su realidad le permitirá relacionar el desempeño docente los cambios del currículo y la formación continua de su profesión.

d. Principio de la Responsabilidad: Se refiere a la necesidad de reflexionar sobre lo que se hace en el ámbito de la interacción educativa en el aula. El docente es responsable, no sólo de su trabajo técnico, sino también de las repercusiones en la vida de los alumnos.

Según el MBDD (MINEDU, 2012), señala que existe una relación entre el desempeño docente y la formación de los docentes:

Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia. (p. 04).

2.2.2. Desgaste Laboral

La salud de los docentes está afectada por los grandes y acelerados cambios en la sociedad. Se percibe un ambiente de agobio, cansancio, insatisfacción, tensión y conflicto en las escuelas y en la persona de los profesores. Se percibe, tanto en la vida cotidiana como en el trabajo: superficialidad, competitividad, desánimo, consumismo, individualismo, frustración, etc. En este sentido, (Rocha, J; Traverso, N. y Díaz, A., 2006), expresan que nuestra sociedad está enferma y produce frutos negativos y agrios, uno de los cuales es el estrés.

Para (Rocha, J; Traverso, N. y Díaz, A., 2006), escriben sobre el desgaste laboral:

Estamos en camino de perder nuestra capacidad de asombro, de detenemos para reflexionar y la capacidad de una mirada contemplativa, de apreciar y gozar de la belleza de la vida y del propio trabajo. Coincidimos con ellos en advertir que la realidad de nuestra sociedad actual nos empuja a correr, a estar siempre apurados y ocupados, a tener éxito y prestigio; a pensar que nuestra felicidad se acaba en lo inmediato, en el tener, en lo superficial. Muchas veces no encontramos tiempo para reflexionar sobre nuestra experiencia profesional, perdemos el horizonte y el sentido de nuestro trabajo, de nuestra vida porque no llegamos a encontrar el motor que nos empuja hacia la

realización de nuestras metas personales y profesionales. Por eso, muchos de nosotros experimentamos la frustración, la impotencia, el sentimiento de insatisfacción, de vacío, de agotamiento físico y emocional, hasta llegar a experimentar el desgaste profesional o burnout. (p. 69).

El término desgaste según (RAE, 2016), proviene del verbo desgastar; significa deterioro progresivo de una materia como consecuencia del uso o del roce o pérdida de fuerza, vigor o poder. (Martínez, 2004), describe el “desgaste profesional como una variante grave del estrés laboral y lo traduce como quemazón laboral o burnout” (p. 21).

Algunos conocen al burnout como desgaste laboral o síndrome del quemado, síndrome de desgaste profesional, síndrome del estrés crónico laboral, síndrome de quemarse por el trabajo, del desgaste profesional, síndrome del quemado o del estrés laboral asistencial, síndrome de desgaste emocional y etc. (p. 23).

Para (Gómez, 2008), señala “el término burnout se utilizó inicialmente para definir la situación de estar quemado, de los deportistas de alto rendimiento, por la falta de éxito en las competiciones, después de largos periodos de ilusión, de mucho esfuerzo y duros entrenamientos” (p. 36). También, opina que existe un acuerdo considerable en situar la figura de (Freudenberger, 1974), “para hablar del origen del término burnout, para describir el estado de vaciamiento existencial que una persona sentía como consecuencia del padecimiento de una enfermedad incurable” (p. 37).

También (Nieto, 2006), emplea el término burnout, para señalar el desgaste laboral:

Con el significado de agotamiento en personas que han quemado toda la energía que poseían por causa de una entrega excesiva a un trabajo que entusiasma, en él se ha puesto toda la carne en el asador (burn) y puede llegar a quemarse hasta el agotamiento (out). Se describe como una entrega personal a la profesión, en la que se llega a agotar las reservas energéticas. (p. 28).

Todas las definiciones presentadas, incluyen los cinco factores característicos comunes del síndrome de Burnout (Nieto, 2006):

- a. Predominio de los síntomas disfóricos, y, sobre todo, de agotamiento emocional.
- b. Alteraciones de conducta (conducta

anormal del modelo asistencial o despersonalización de la relación con el cliente). c. Síntomas físicos de estrés psicofisiológico, como cansancio hasta el agotamiento, malestar general, junto con técnicas reductoras de la ansiedad secundaria, como son las conductas adictivas, que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida. d. Síndrome clínico laboral que se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente normales. e. Se manifiesta por un menor rendimiento laboral, y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional. (p. 29).

Dimensiones del desgaste o Burnout

Los autores (Maslach, C. y Jackson, S., 1981), consideran el síndrome de burnout “como un constructo multidimensional configurado por tres dimensiones básicas: el agotamiento emocional y físico, la despersonalización o deshumanización y la baja autoestima profesional y realización personal” (p. 51).

a. El agotamiento emocional y físico, es un cansancio psicológico y/o físico que se caracteriza por la disminución y pérdida de recursos emocionales, ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía. Es la sensación descrita como como no poder dar más de sí mismo a los demás. b. La despersonalización o deshumanización, desarrollan sentimientos y comportamientos fríos y distantes hacia las otras personas, en especial a los usuarios de sus propios trabajos, (pacientes, alumnos, etc.). El profesional, como consecuencia de un aumento de la irritabilidad, trata de distanciarse de las personas tratándolas como objetos de su propio trabajo, culpabilizándolas de sus propias frustraciones. También, establece distancias con sus compañeros, con actitudes cínicas e irónicas. c. Baja realización personal o baja autoestima profesional, que se caracteriza como una tendencia del trabajador

a autoevaluarse de forma negativa y a almacenar sentimientos de ausencia de logros propios y de rechazo de sí mismo. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan un declive en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas. Suele manifestarse en sentimientos de fracaso personal falta de expectativas e insatisfacción con el propio trabajo; aparecen como síntomas asociados las impuntualidades, interrupciones, absentismo y conducen finalmente al abandono de la profesión. (p. 52 – 53).

Conceptos vinculados al desgaste y sus diferencias.

Para (Castro, 2005), “dada la expansión del término y la comunidad que existe con otras entidades, existen dificultades para establecer una delimitación clara con otros conceptos psicopatológicos” (p. 50). Varios autores tratan de establecer las diferencias con los vocablos que de una manera u otra se asocian al burnout (Castro, 2005), señala “Estrés, Depresión, Insatisfacción laboral, Malestar docente, Indefensión, Alienación, Crisis existencial, y Fatiga” (p. 51).

El desgaste laboral en los docentes.

Los docentes hacen referencia a las presiones y las experiencias de desgaste por intentar responder a las exigencias y demandas complejas de los cambios sociales; los nuevos modos de trabajar, las nuevas subjetividades, la incorporación de las nuevas tecnologías que requieren formación actualizada y permanente, crisis en valores, precarios materiales y recursos educativos, etc.

(Guerrero, E. y Rubio, J., 2005), cataloga a la docencia como una de las profesiones de riesgo a padecer burnout.

La situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en su aula no es en la mayor parte de los casos la idónea para que se produzca el aprendizaje: la falta de hábitos de trabajo y estudio, la agresividad y los cambios sociales, a los que el profesor tiene que adaptar su actividad educativa, acaban deteriorando su propio bienestar personal. Entonces surge el síndrome del profesional del quemado por su actividad. (p. 81).

Según (Durán, M.; Extremera, N.; Montalbán, F. y Rey, L., 2005), el desgaste de los docentes lo relaciona con sus consecuencias.

Esta situación parece afectar de modo negativo tanto al docente, su salud y bienestar psicológico, como a la institución educativa (absentismo, abandono, etc.) y también a los alumnos, beneficiarios últimos y receptores directos de un servicio de baja calidad y de las consiguientes repercusiones para su educación y/o formación profesional. (p. 42).

Concepto del desgaste laboral docente.

Para (Huberman, A. y Vandenberghe, R., 1999), coinciden con (Kyriacou, 1987), sobre el desgaste docente.

Se configura como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los profesores, así como negativamente a su relación con los alumnos, a la calidad de la enseñanza y se asocia a fenómenos como el absentismo o la tendencia al abandono de la profesión. (p. 42) y (p. 73).

También, ha sido conceptualizado de forma ampliamente aceptada de acuerdo con (Maslach, C. y Jackson, S., 1981), señalando “como un fenómeno tridimensional que integra sentimientos de agotamiento emocional, actitudes de despersonalización (negativas, frías y cínicas) hacia los alumnos y la pérdida de realización profesional en el trabajo docente” (p. 57).

En la investigación se hace necesario profundizar el concepto y el modelo de Maslach y colaboradores sobre las tres dimensiones del desgaste laboral, mencionado anteriormente, se podrá utilizar uno de sus inventarios; MBI para identificar su presencia o ausencia en los maestros que participan en nuestra investigación y señalar sus repercusiones en el desempeño de la docencia y en la propia persona.

Dimensiones del desgaste laboral

Según (Maslach, C. y Leiter, M., 1999), las 3 dimensiones del desgaste laboral o Burnout son: Sentimientos de agotamiento emocional, Actitudes de despersonalización y La

pérdida de realización personal y profesional. En la tabla 2 se hace referencia a las dimensiones.

Tabla 2: Las tres dimensiones del Burnout docente según Maslach y colaboradores con sus características y posibles causas.

Dimensiones del desgaste laboral	Características	Posibles Causas
Sentimientos de agotamiento	<p>Se caracteriza:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Por la pérdida progresiva de energía -Disminución y pérdida de recursos emocionales -Falta de entusiasmo -Sentimientos de frustración y tensión en los que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía. -Es la sensación descrita como no poder más de sí mismo a los demás 	<p>El intento de responder las múltiples demandas de los cambios sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El comportamiento incontrolable de los alumnos, -La sobrecarga o la duplicidad de trabajos, -Las bajas remuneraciones, -El poco reconocimiento del rol del docente, -La formación profesional deficiente y masificada, -Ambigüedad y conflicto de roles, -Integración de las nuevas tecnologías en la escuela, -las propias políticas educativas deficitarias que generan los gobiernos de turno, sin continuidad
Actitudes de despersonalización	<p>Es un cambio negativo en las actitudes que lleva:</p> <ul style="list-style-type: none"> -una indiferencia, irritabilidad, distanciamiento frente a los problemas, -pérdida de motivación hacia la profesión docente -alejamiento frente a sus alumnos, padres de familia, compañeros de trabajo, y a todas las personas con las que se relacionan, -tratos a las personas como objetos de su propio trabajo, 	<ul style="list-style-type: none"> -Resultado de la reducción de recursos emocionales. -Sentimientos de frustración y tensión en los que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.
La pérdida de realización personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> -Evidencia sentimientos negativos hacia uno mismo y hacia su labor docente. -Una tendencia a la depresión, a la deserción, a autoevaluarse de forma negativa. -Una moral baja. -Las personas se sienten infelices consigo mismas, -Insatisfechas con su desarrollo Profesional. -Experimentan un declive en el sentimiento de competencia y de éxito en su desempeño docente y en su capacidad de interactuar con las personas especialmente con sus alumnos, -Suele manifestarse en sentimientos de fracaso personal, -Falta de expectativas e insatisfacción con el propio trabajo, 	<ul style="list-style-type: none"> -Consecuencia del sentimiento de agotamiento personal, emocional y del cambio negativo en las actitudes hacia uno mismo y hacia los demás. -Resultado de la pérdida de motivación hacia la profesión docente y el alejamiento frente a sus alumnos, padres de familia, compañeros de trabajo, y a todas las personas con las que se relacionan.

	-Aparecen como síntomas asociados las impuntualidades, interrupciones, absentismo y conducen finalmente al abandono de la profesión.	
--	--	--

Fuente: tomado de (Maslach, C. y Leiter, M., 1999), “Las tres dimensiones del Burnout docente” (p. 59).

Los sentimientos del agotamiento emocional se caracterizan por la pérdida progresiva de energía, lo que produce desgaste y agotamiento; cuando este cansancio es crónico, los docentes sienten que no pueden darse a sus estudiantes como antes lo hacían, dando lo mejor de sí mismos.

Este deterioro de energías y agotamiento emocionales es producido por intentar a responder las múltiples demandas de los cambios sociales; el comportamiento incontrolable de los alumnos, la sobrecarga o la duplicidad de trabajos, las bajas remuneraciones, el poco reconocimiento del rol del docente, unido a la formación profesional deficiente y masificada y además las propias políticas educativas deficitarias que generan los gobiernos de turno, sin continuidad y con poca consistencia.

Las actitudes de despersonalización implican experimentar sentimientos y reacciones hacia los alumnos y a toda la comunidad educativa como resultado de la reducción de recursos emocionales. Es un cambio negativo en las actitudes que lleva a una indiferencia, irritabilidad y distanciamiento frente a los problemas, a sus alumnos, padres de familia, compañeros de trabajo, y a todas las personas con las que se relacionan, tratándolas como objetos de su propio trabajo, culpabilizándolas de sus propias frustraciones con actitudes cínicas e irónicas.

La pérdida de realización personal y profesional evidencia sentimientos negativos hacia uno mismo y hacia su labor docente. Se caracteriza como una tendencia a la depresión, a la deserción, a autoevaluarse de forma negativa y a una moral baja. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan un declive en el sentimiento de competencia y de éxito en su desempeño docente y en su capacidad de interactuar con las personas especialmente con sus alumnos.

Suele manifestarse como síntomas asociados a las impuntualidades, absentismo, inconformidades, reclamos e insatisfacción con el propio trabajo que conducen finalmente al abandono de su profesión docente.

En Perú, (Yslado, R.; Nuñez, LL. y Norabuena, R., 2010), “el síndrome de burnout constituye un problema tanto de salud pública, como de salud mental y ocupacional, que se presenta con mayor frecuencia en los profesores de educación primaria de instituciones educativas públicas” (p. 47).

Modelos de desgaste laboral en el docente.

Actualmente, el modelo que cuenta con mayor soporte en la literatura es el multidimensional de (Maslach, C. y Leiter, M., 1999). Es un modelo que contempla la interacción de varios tipos de factores. También, los instrumentos de evaluación más utilizados son el MBI y las entrevistas.

Los estos estudios en los que se basan los diferentes autores para definir sus modelos son correlacionados.

Modelo de Kyriacou (1978).

Para (Kyriacou, 1987), este modelo sobre el burnout de los profesores “parte de las investigaciones realizadas con 127 profesores, encontrando correlaciones significativas entre el Burnout y síntomas psicossomáticos de ansiedad” (p. 85). Otro autor ha modificado los resultados (Rudow, 1999), que afirma:

Considera el estrés como un proceso en el que la valoración y las estrategias frente a las demandas laborales que el profesor desempeña su tarea como docente, son determinantes en la aparición del burnout. La interacción con las características personales, factores organizacionales y la actividad diaria influyen durante todo el proceso. (p. 74).

Modelo de Byrne (1999).

Este modelo se complementa con un estudio efectuado en Canadá con 1242 profesores de Educación Infantil, 417 de Primaria y 1479 de Secundaria, donde se correlacionan los factores más estudiados en la literatura con las puntuaciones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal del MBI. Las siguientes variables se subrayan como las relevantes: clima de clase y autoestima, ambigüedad y conflicto de rol y sobrecarga laboral.

Modelo de Rudow (1999).

Para (Rudow, 1999), afirma sobre este modelo, sostenido sobre la base de otros modelos.

Este modelo recoge evidencias empíricas analizando los resultados de diversas investigaciones realizadas en distintos países (Unión Soviética Tomashevskaja, 1978; Inglaterra Capel, 1987; Austria Temml, 1994, entre otras), en los que se correlacionan diversas medidas de burnout con variables organizacionales y personales del profesorado tomando como referencia el modelo de Kyriacou y Sutcliffe (1978) y las modificaciones de Worrall y May (1989). También, analiza investigaciones que relacionan aspectos fisiológicos, bioquímicos, e inmunológicos con el burnout dando lugar a lo que denominó modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente (Karpenko, 1975; Kinnunen, 1975). (p. 70).

Para (Rudow, 1999), teniendo en cuenta los resultados de estas investigaciones, opina que “las causas principales de burnout son la sobrecarga laboral y una situación crónica de estrés que genera la aparición de psicósomáticos y la reducción de la actividad laboral” (p. 72).

Modelo de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999).

Es un modelo explicativo del burnout en profesores en base a tres constructos relacionados: las transformaciones en la escuela, las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas, los factores organizacionales y los factores personales. Estos constructos los crean según la aparición de las distintas variables en 18 estudios analizados y seleccionados previamente de toda la literatura, agrupándolos en los tres factores generales según el número de veces que aparecen en los resultados de estas investigaciones.

Modelo de Maslach y Leiter (1999).

Sobre el modelo (Maslach, C. y Leiter, M., 1999), proponen una evaluación para conocer el desgaste laboral.

Es un modelo multidimensional del burnout en profesores que recoge las experiencias y estudios elaborados por Maslach, Jackson y Leiter en los últimos veinte años. El Maslach Burnout

Inventory (MBI) se utiliza como instrumento fundamental de evaluación y como punto de partida para adaptarlo a la situación específica del ámbito educativo. El burnout se concibe como una experiencia individual y crónica de estrés relacionada con el contexto social. (p. 61).

Este modelo incluye tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. Se trata de un síndrome psicológico formado por las tres dimensiones que ya hemos mencionado y explicado anteriormente: el agotamiento o cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Principales fuentes del desgaste laboral en los docentes.

Para (Cuenca, R. y O'Hara, J., 2006), refiriéndose a las fuentes del desgaste laboral:

Tanto las demandas y expectativas actuales sobre la educación, como los problemas derivados de la situación social y política de los países, se han transformado en cargas más que en estímulos positivos para el cambio; estas cargas producen problemas que tienen expresiones tan concretas como la salud de los docentes y su impacto en el desempeño profesional. (p. 28).

Las fuentes del desgaste o malestar que los profesores consideran más importantes son por orden de importancia según (Salanova, 2003), afirman las condiciones del desgaste.

- a. La cantidad de trabajo que les sobrepasa, ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas.
- b. La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres y sociedad en relaciones que son conflictivas).
- c. Ambigüedad en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general.
- d. Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales.
- e. Falta de apoyo social por parte de los compañeros y del centro.
- f. Falta de coordinación entre los compañeros para realizar trabajo equipo.
- g. Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos.

h. Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones. (p. 58).

Las causas que parecen desencadenar el burnout según (Moriani, J.; Herruzo, J., 2004), en esta profesión son múltiples:

Entre las más citadas cabe mencionar los bajos salarios, los tumos de trabajo, el exceso de horas de los mismos, los problemas de conducta de la población atendida, los cambios frecuentes en el personal, la ambigüedad y el conflicto de rol, el poco reconocimiento social de la profesión y la escasez de recursos. (p. 54).

Según los estudios de (Castro, 2005), las variables que parecen contribuir al síndrome del desgaste laboral son:

a. Las deficientes condiciones ambientales y el siempre escaso material con el que se ejerce la docencia. b. Modificación del rol tradicional del educador de modo que cada vez han de responsabilizarse de mayor número de funciones para las que no han sido debidamente preparados. c. Como agentes de socialización, muchas veces han de mantener una postura coherente en una sociedad tan plural como la nuestra. d. Los conflictos surgidos de cuando han de compaginar distintos papeles en ocasiones contradictorios. Esto supone para muchos profesionales la búsqueda de un difícil equilibrio. e. En el contexto social, la consideración y respeto viene dada por el status socio-económico y no por el esfuerzo realizado en el ejercicio de una tarea. (p. 29).

Variables que influyen en la aparición del desgaste laboral docente.

Las variables más significativas (Gómez, 2008), que inciden en el “desgaste profesional o burnout se dividen en tres categorías: variables intrapersonales o individuales, variables del contexto organizacional y del contexto ambiental”. (p. 35). En la tabla siguiente, presentamos los tres grandes grupos de variables predictoras del burnout señalado adaptado en (Garcés de los Fayos, 2003): intrapersonales, contexto organizacional, y contexto ambiental.

Variables intrapersonales, individuales o personales.

Para (Llaneza, 2007), esta variable la define:

Son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos y pensamientos, sus emociones, sus actitudes, etc. Estas variables, más que desencadenantes se consideran facilitadoras o inhibidoras del síndrome, esto es, que en función de que se presenten en menor o mayor grado, aumentarán o disminuirán la posibilidad de que el burnout aparezca. (p. 46).

Variables organizacionales.

(Llaneza, 2007), estas variables “son intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones negativas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo”. (p. 47). Según (Femández, 2010), “los estudios que analizan la relación entre burnout y variables organizacionales consideran diferentes variables del medio laboral y su entorno, que se correlacionan con alguna medida de Burnout”. (p. 44).

Variables del contexto ambiental o social.

Para (Llaneza, 2007), afirma “Son variables que no están relacionadas con el contexto laboral, sin embargo están relacionadas con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes, tales como la familia, los amigos, los estilos de vida, etc.” (p. 47).

Tabla3: Variables que influyen en la aparición del desgaste profesional docente.

GRUPO	VARIABLE
Intrapersonales	Edad Sexo Locus de control Indefensión aprendida Estrategias de afrontamiento Percepción de falta de autoeficacia Patrón de personalidad tipo A Frustración de las expectativas personales Negativo auto concepto Carencia de personalidad resistente
Del contexto organizacional	Sobrecarga en el trabajo Conflicto y ambigüedad de rol Falta de apoyo organizacional Poca realización profesional Frustración en las expectativas laborales Número de alumnos

	Disminución del compromiso Insatisfacción laboral Estresares económicos
Del contexto ambiental	Falta de apoyo ambiental Relaciones interpersonales negativas Negativa comunicación o ausencia de ella Actitudes negativas de parientes y amigos Insatisfacción vital Exigencias vitales Problemas familiares Inadecuados recursos de afrontamiento familiares Cultura

Fuente (Llaneza, 2007), “variables que influyen el desgaste laboral” (p. 48).

Manifestaciones del desgaste laboral

Según (Gómez, 2008), las manifestaciones son las consecuencias que se observan en los trabajadores.

Una de las razones por las que el burnout ha multiplicado su interés, tanto en el ámbito cotidiano como en el científico, son los datos de prevalencia que correlativa frecuencia aparecen tanto en el ámbito de la investigación como en los diversos medios de comunicación. Después de varias décadas de investigaciones son muchos los autores que defienden una elevada tasa de prevalencia del síndrome en las diversas categorías de profesionales dentro del ámbito de la educación. Se estima que existe un promedio del 60-70% del profesorado que sufre algunos de los síntomas del estrés y alrededor del 30% los síntomas del burnout. El interés o implicación del maestro con sus alumnos es una condición necesaria para una educación de calidad pero es a la vez, fuente de problemas. Entre los síntomas más frecuentes que forman parte del ciclo degenerativo de la eficacia docente están: el absentismo y los hábitos perniciosos entre los conductuales, la baja autoestima entre los emocionales. Son frecuentes las bajas por depresión, ansiedad y estrés generalizado. Otro aspecto señala el peligro que supone el hecho de que unos profesionales quemados estén siendo el modelo de sus alumnos. A continuación, presentamos el estudio de (Casas, 2018), sobre la presencia de síntomas y signos en el Síndrome de Burnout en docentes. (p. 54).

Tabla 4: Estudio de casos.

PRESENCIA DE SÍNTOMAS Y SIGNOS EN EL SÍNDROME DE BURNOUT	
SINTOMA	APARICIÓN
Ansiedad	80,33%
Irritación	76,23%
Tristeza	75,41%
Inadecuación	73,77%
Impotencia	70,79%
Fatigabilidad	65,57%
Auto devaluación	64,75%
Inquietud	63,11%
Efectos negativos en la salud	62,30%
Dificultades en la concentración	60,66%
Depresión	60,66%
Frustración	56,56%
Incompetencia	54,92%
Interminables horas de trabajo	54,10%
Sentimiento de culpa	53,28%
Reducida realización personal	50,82%
Disminución del interés por Angustia	38,52%
Sentimientos de inutilidad	38,52%
Disminución de la motivación	36,89%
Negatividad	36,89%
Disminución por los intereses fuera del trabajo	35,25%
Indiferencia	24,59%

Fuente (Gómez, 2008), Estudio de casos (p. 55).

Repercusiones del desgaste laboral en los docentes.

Según Pérez, en (Cuenca, R. y O'Hara, J., 2006) manifiesta que el síndrome de burnout:

Es motivo de preocupación por las repercusiones personales que implica, ya sean emocionales, conductuales o psicósomáticas; por las repercusiones familiares y sociales; así como por su repercusión en el ámbito laboral u organizacional, como la disminución del grado de satisfacción de los profesionales y usuarios y la pérdida de productividad. (p. 59).

Si consideramos las dimensiones que abarca el burnout y lo situamos con relación al magisterio y la acción educativa, es innegable que sus efectos se demuestran en el desgaste de la salud y en el cumplimiento del quehacer pedagógico, y se ven reflejados en la frecuencia de enfermedades que padecen los maestros, el absentismo laboral, el retiro temprano, el desempeño por debajo del nivel inferior, la insatisfacción y el deterioro de la relaciones interpersonales con los colegas, los padres de familia y los alumnos.

Para (Fernández, 2002), señala las siguientes consecuencias del desgaste psíquico o burnout en los profesores: “Frecuencia de enfermedad, absentismo laboral, retiro temprano, desempeño del profesor, estado de ánimo, baja satisfacción laboral y comportamiento laboral del profesor” (p. 45).

2.3 Bases filosóficas

Desde el enfoque de (Chiavenato, 2009), afirma “Toda actividad vinculada al talento humano debe ser abierta, confiable y ética; esto hace referencia a que las personas no deben ser discriminadas, deben garantizarse sus derechos básicos, para lo cual es necesario que los principios éticos se apliquen a todas las actividades de la gestión del talento humano, debido a que tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social, siendo no sólo es una exigencia para las organizaciones sino en especial, para las personas que trabajan en ellas” (p. 54).

La investigación parte de un enfoque holístico que transparenta la postura filosófica de la investigadora y de su indagación científica sobre la realidad. Ello revela los fundamentos filosóficos de la ciencia. Son fundamentos filosóficos de la investigación los siguientes:

El fundamento ontológico: para develar la naturaleza del problema científico, el objeto de investigación y el campo de acción desde la comprensión de su esencialidad en tanto ente de la realidad, para lo cual el proceso de indagación científica sirve como medio que revela su naturaleza objetivo-subjetiva. Reconocer este punto de partida legitima la investigación, lo que apunta hacia la novedad, actualidad e inserción de sus aportes en el mundo real. Bajo el criterio ontológico la investigación buscará el relacionamiento que existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay.

El fundamento epistemológico: que confiere validez a la investigación científica, su producto teórico y su trascendencia para el sistema de conocimientos de la ciencia en cuestión. Para ello no solo es necesario organizar de modo conveniente la investigación, en términos de lógica y contexto de descubrimiento, sino también la forma en que se explican sus resultados en términos de lógica y contexto de justificación, del relacionamiento de las variables de la investigación: desempeño docente y desgaste laboral, cuyos resultados permitirán mejorar conocimientos existente.

El fundamento lógico: es la validez de constructo (construcción teórica que se desarrolla para resolver un problema científico), significado y sentido de la investigación en su conjunto y de sus aportes en particular. Se analizará investigaciones existentes que sustentan la investigación sobre el desempeño docente, de la misma forma se hará con la variable desgaste laboral. Si esta relación se manifiesta en un buen desempeño a los docentes.

El fundamento metodológico – pedagógico: presume la asunción de una regulación teórico-práctica de la investigación desde la capacidad integradora de métodos, procedimientos y estilos de pensamiento, en correspondencia con el modo en que se explora la realidad por las ciencias. Cuando se desarrolló el marco teórico se propone el conocimiento existente de las variables: desempeño docente y desgaste laboral, y cuando se recoja la información y se procese la estadística se podrá determinar la condición que propone el fundamento metodológico – pedagógico.

2.4 Definición de términos básicos

Aprendizaje.

Es el proceso continuo de adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas, práctica de actitudes y hábitos que permite al sujeto aprendiz modificar su comportamiento, perfeccionar su desempeño personal y social, sobre la base de una propia actividad y con el estímulo de agentes externos. Comprende la adquisición y práctica de estrategias de aprendizaje, el cultivo de destrezas y actitudes.

Desgaste docente.

Se configura como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los profesores, así como negativamente a su relación con los alumnos, a la calidad de la enseñanza y se asocia a fenómenos como el absentismo o la tendencia al abandono de la profesión.

Competencia.

Conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particular.

Constructo

Constructo es, en psicología, cualquier entidad hipotética de difícil definición dentro de una teoría científica. Un constructo es algo de lo que se sabe que existe, pero cuya

definición es difícil o controvertida. Son constructos la inteligencia, la personalidad y la creatividad.

Desempeño docente.

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Docente.

Agente del proceso de enseñanza-aprendizaje quién genera situaciones de aprendizaje, es el guía, el facilitador del aprendizaje de los estudiantes.

Enseñanza.

Conjunto de acciones que realiza el docente para crear condiciones para que los alumnos tengan la posibilidad de aprender.

Estrés laboral

El estrés laboral o estrés en el trabajo es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Estudiante.

La palabra Estudio proviene del latín studium que significa aplicación o cuidado de allí se deriva la palabra Estudiante es donde se le agrega el sufijo “ante” dándole uso para formar un adjetivo asignando o representando a la persona que ejecuta la acción, es este caso el que estudia, del verbo estudiar.

Evaluación.

Proceso continuo que permite apreciar, estimar, calcular y valorar los logros y/o dificultades obtenidas en actividades de aprendizaje.

Evaluación del rendimiento.

Proceso técnico pedagógico cuya finalidad es juzgar los logros de acuerdo a objetivos educacionales diseñados con antelación.

Interrelaciones personales

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Método de enseñanza- aprendizaje.

Conjunto de estrategias, procedimientos de enseñanza que utilizan los docentes. Exige que la conducción del aprendizaje este coordinada con las estrategias y técnicas elaboradas sistemáticamente.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018

Existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018

Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Desempeño docente.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.	Capacidades pedagógicas	Dominios de contenido Dominio de didáctica Evaluación de aprendizajes	Cuestionario desempeño docente
	Relaciones interpersonales	Nivel de conocimiento problemas de sus alumnos Nivel de cooperación	
	Responsabilidad laboral	Asistencia y Puntualidad Nivel profesional alcanzado Cumplimiento de normas	
	Buen desempeño docente	Juicio pedagógico Liderazgo motivacional Vinculación	

Variable 2: Desgaste laboral.

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.	Agotamiento emocional y físico	Estrés laboral Optimismo	Cuestionario desgaste laboral
	Despersonalización o deshumanización	Comportamiento personal Interrelaciones laborales	
	Baja realización personal	Nivel de competencia Nivel de ausentismo	

Tabla 1
Operacionalización de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Capacidad pedagógica		3	Deficiente	3 -6
			Aceptable	7 -10
			Eficiente	11 -15
Relaciones interpersonales		2	Deficiente	2 -4
			Aceptable	5 -7
			Eficiente	8 -10
Responsabilidad laboral		3	Deficiente	3 -6
			Aceptable	7 -10
			Eficiente	11 -15
Buen desempeño docente		3	Deficiente	3 -6
			Aceptable	7 -10
			Eficiente	11 -15
Desempeño docente		11	Deficiente	11 -25
			Aceptable	26 -40
			Eficiente	41 -55

Tabla 2
Operacionalización de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Agotamiento emocional		2	Bajo	2 -4
			Medio	5 -7
			Alto	8 -10
Depersonalización		2	Bajo	2 -4
			Medio	5 -7
			Alto	8 -10
Baja realización personal		2	Bajo	2 -4
			Medio	5 -7
			Alto	8 -10
Desgaste laboral		6	Bajo	6 -13
			Medio	14 -21
			Alto	22 -30



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de una investigación es la estrategia o plan utilizado para responder el problema de investigación; asimismo se le considera como la base del desarrollo y prueba de hipótesis de una investigación específica.

La investigación utilizada fue no experimental porque no se manipulará deliberadamente las variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hicimos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala (Kerlinger, 1979), afirma “La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p. 116). De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Por el tipo de investigación es un estudio descriptivo, porque describe los hechos como observados.

Como señala (Joan Miró, 1944), al respecto “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 37).

Asimismo es un estudio correlacional porque estudia las relaciones entre dos variables.

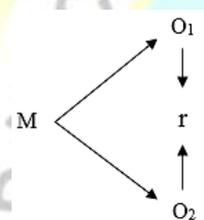
Según (Tamayo y Tamayo, 1999), sostiene “Se refiere al grado de relación que existe entre dos o más variables. Para realizar este tipo de estudio, primero se debe medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la

aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”. En este caso las variables que se relacionan son desempeño docente y desgaste laboral en profesores de la Institución Educativa N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán, del distrito de Hualmay.

Por la manipulación de las variables en una investigación descriptiva. No hay manipulación de las variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva, aunque se vale de algunos elementos cuantitativos y cualitativos.

Por la naturaleza de los objetivos es una investigación descriptiva por que describe todos sus componentes; también es una investigación correlacional, por que persigue medir el grado de relación existente entre las dos variables.

Diseño descriptivo – correlacional (esquema)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V₁

O₂ = Observación de la V₂

r = Correlación entre ambas variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Como señala (Arias, 1999), “La población es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p. 98).

La población correspondió al año 2018 en el nivel primario de la Institución Educativa N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán, conformada por 32 docentes.

3.2.2 Muestra

Para (Balestrini, 1997), afirma “La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138).

La muestra por ser una población pequeña es similar, 32 docentes de los diferentes grados y secciones de estudio.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se refiere a los recursos que utiliza el investigador; para allegarse de información y datos relacionados con el tema de estudio. Por medio de los instrumentos, el investigador obtiene información sintetizada que podrá utilizar e interpretar en armonía con el marco teórico. Los datos recolectados están íntimamente relacionados con las variables de estudio y con los objetivos planteados. En la investigación se utilizarán la encuesta y el análisis documental.

Encuesta: es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. El instrumento a utilizar es el cuestionario de encuesta sobre desempeño docente y desgaste laboral. Para la investigación se utilizó el cuestionario validado en la tesis de (Villalón, 2015).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

Descriptiva

Permitió recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se empleará las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios.

Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

Inferencial

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central y específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se halló el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

CONFIABILIDAD

Formulación

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calculó así:

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

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calculó así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)},$$

Donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de la variable desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	11

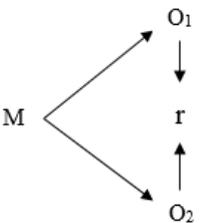
Midiendo los ítems de la variable desgaste laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,912	6

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable	Dimensión	Indicador
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?</p> <p>¿Qué conexión existe entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p> <p>Objetivo Específicos Determinar la relación que existe entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p> <p>Determinar la conexión que existe entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p> <p>Determinar la relación que existe entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p> <p>Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p> <p>Existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p> <p>Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018</p>	<p>Variable 1 Desempeño docente</p> <p>Variable 2 Desgaste laboral</p>	<p>Capacidad pedagógica</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad laboral</p> <p>Buen desempeño docente</p> <p>Agotamiento emocional y físico</p> <p>Despersonalización o deshumanización</p> <p>Baja realización personal</p>	<p>Dominios de contenido Dominio de didáctica Nivel de corrección de su comunicación</p> <p>Nivel de conocimiento problemas de sus alumnos Nivel de cooperación</p> <p>Asistencia y Puntualidad Nivel profesional alcanzado Cumplimiento de normas</p> <p>Juicio pedagógico Liderazgo motivacional Vinculación</p> <p>Nivel de estrés laboral Nivel de cansancio psicológico</p> <p>Nivel de comportamiento personal Nivel de interrelaciones laborales</p> <p>Nivel de competencia Nivel de ausentismo</p>

METODOLOGÍA		POBLACIÓN Y MUESTRA
Diseño de investigación	Procesamiento	
<p>Tipo de Investigación Estudio correlacional</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario de desempeño docente Cuestionario de desgaste laboral.</p> <p>Esquema</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r </pre> <p>Donde: M = Muestra O1 = Observación de la V1 O2 = Observación de la V2 r = Correlación entre ambas variables</p>	<p>Tabulación de datos</p> <p>Representación gráfica</p> <p>Análisis e interpretación de datos</p> <p>Aplicación de SPSS 24.</p>	<p>Población La totalidad de docentes del nivel primario: 32.</p> <p>Muestra La muestra es la misma que la población, 32 docentes.</p>

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Variable Desempeño docente

Tabla 3
Niveles alcanzados en la variable desempeño docente

Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	19	59,4	59,4	59,4
	Deficiente	5	15,6	15,6	75,0
	Eficiente	8	25,0	25,0	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

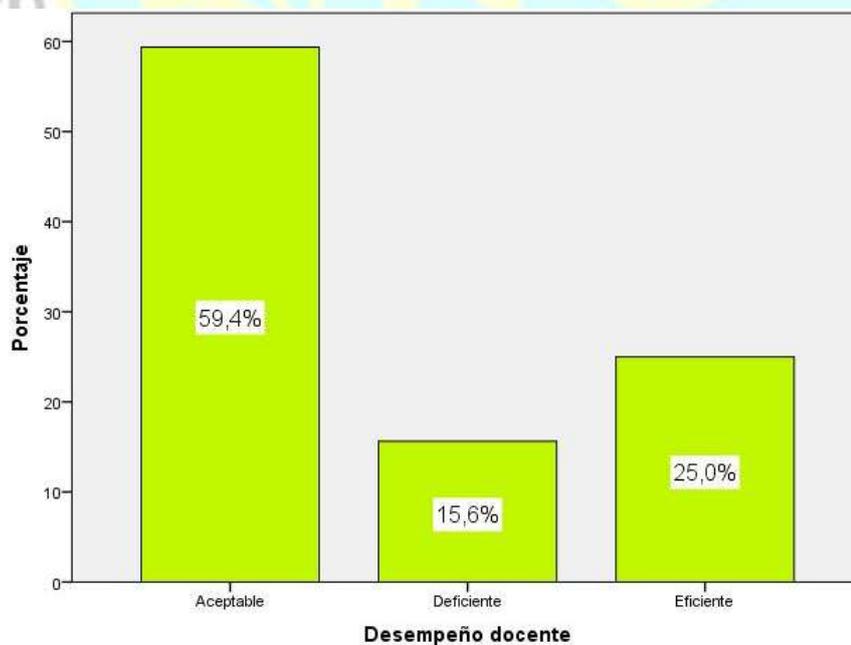


Figura 1 *Niveles alcanzados en la variable desempeño docente*

Análisis

De la tabla 3 y la figura 1, se determina un 59,4% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en el desempeño docente se alcanzó un nivel aceptable, un 25,0% afirman que se consiguió un nivel eficiente y un 15,6% que se obtuvo un nivel deficiente. Comparando con la Tesis de (Villalón, 2015), los resultados que se obtuvo es de 60% para la labor docente destacada y en el nivel deficiente solo el de 2%.

Tabla 4

Niveles alcanzados en la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente.

Capacidad pedagógica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	8	25,0	25,0	25,0
	Deficiente	11	34,4	34,4	59,4
	Eficiente	13	40,6	40,6	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

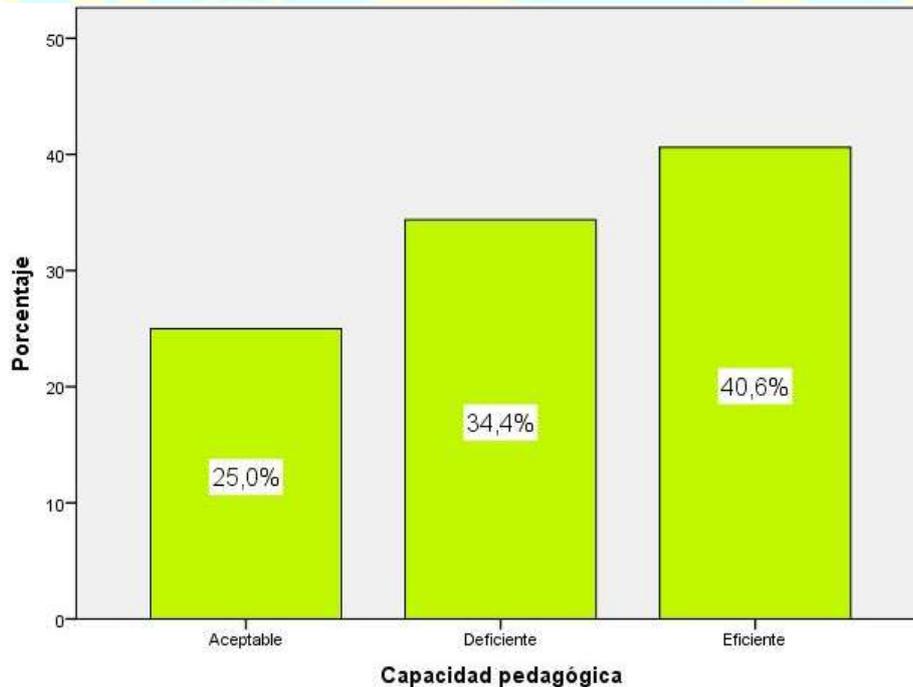


Figura 2 *Niveles alcanzados en la dimensión capacidad pedagógica del desempeño docente.*

Análisis

De la tabla 4 y la figura 2, un 40,6% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la dimensión capacidad pedagógica se alcanzó un nivel eficiente, un 34,4% afirman que se consiguió un nivel deficiente y un 25,0% que se obtuvo un nivel aceptable.

Tabla 5

Niveles alcanzados en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente.

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	16	50,0	50,0	50,0
	Deficiente	10	31,3	31,3	81,3
	Eficiente	6	18,8	18,8	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

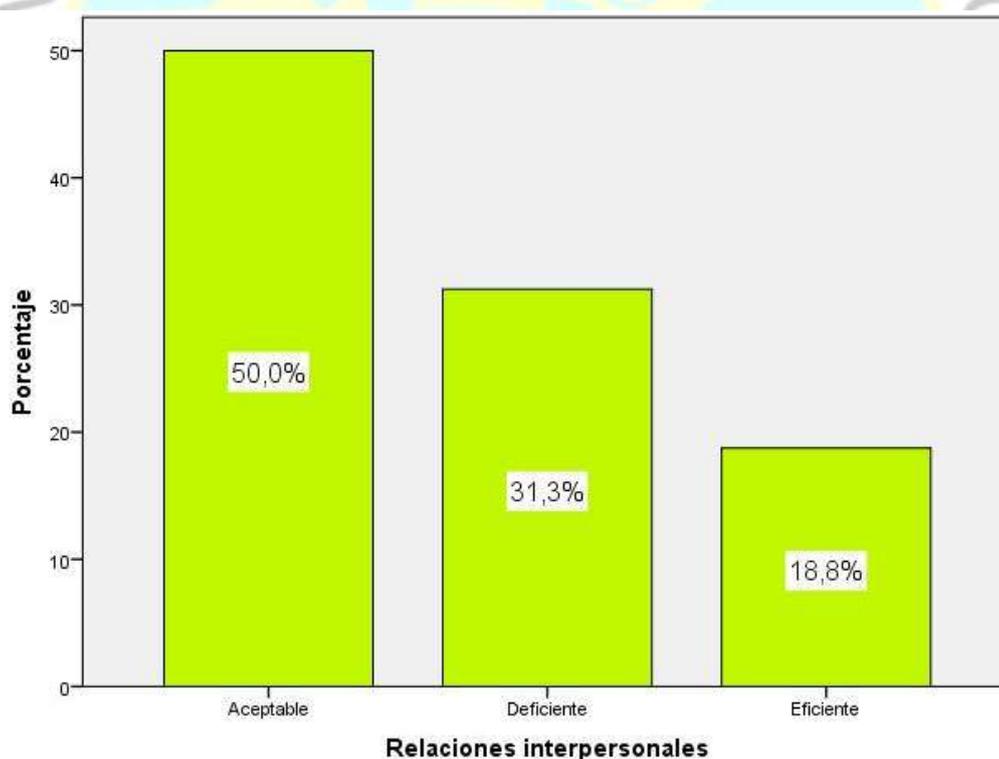


Figura 3 *Niveles alcanzados en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente*

Análisis

De la tabla 5 y la figura 3, un 50,0% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la dimensión

relaciones interpersonales se alcanzó un nivel aceptable, un 31,3% afirman que se consiguió un nivel deficiente y un 18,8% que se obtuvo un nivel eficiente.

Tabla 6
Niveles alcanzados en la dimensión responsabilidad laboral del desempeño docente.

Responsabilidad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	21	65,6	65,6	65,6
	Deficiente	5	15,6	15,6	81,3
	Eficiente	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

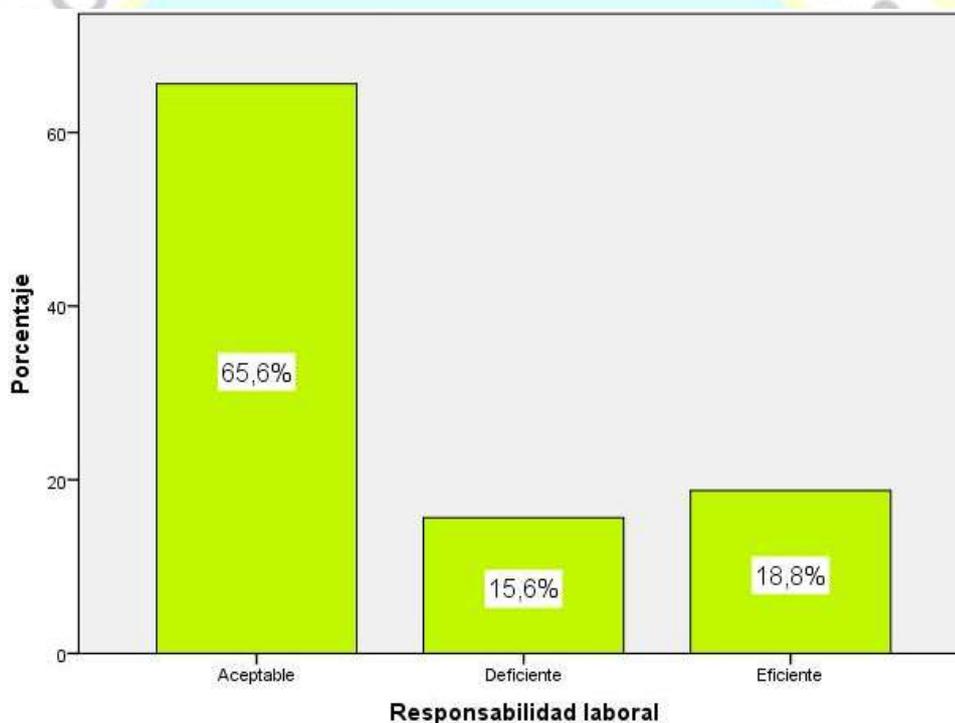


Figura 4 Niveles alcanzados en la dimensión responsabilidad laboral del desempeño docente.

Análisis

De la tabla 6 y la figura 4, un 65,4% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la dimensión responsabilidad laboral se alcanzó un nivel aceptable, un 18,8% afirman que se consiguió un nivel eficiente y un 15,6% que se obtuvo un nivel deficiente.

Tabla 7
Niveles alcanzados en la dimensión buen desempeño docente del desempeño docente.

Buen desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Aceptable	21	65,6	65,6	65,6
	Deficiente	5	15,6	15,6	81,3
	Eficiente	6	18,8	18,8	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

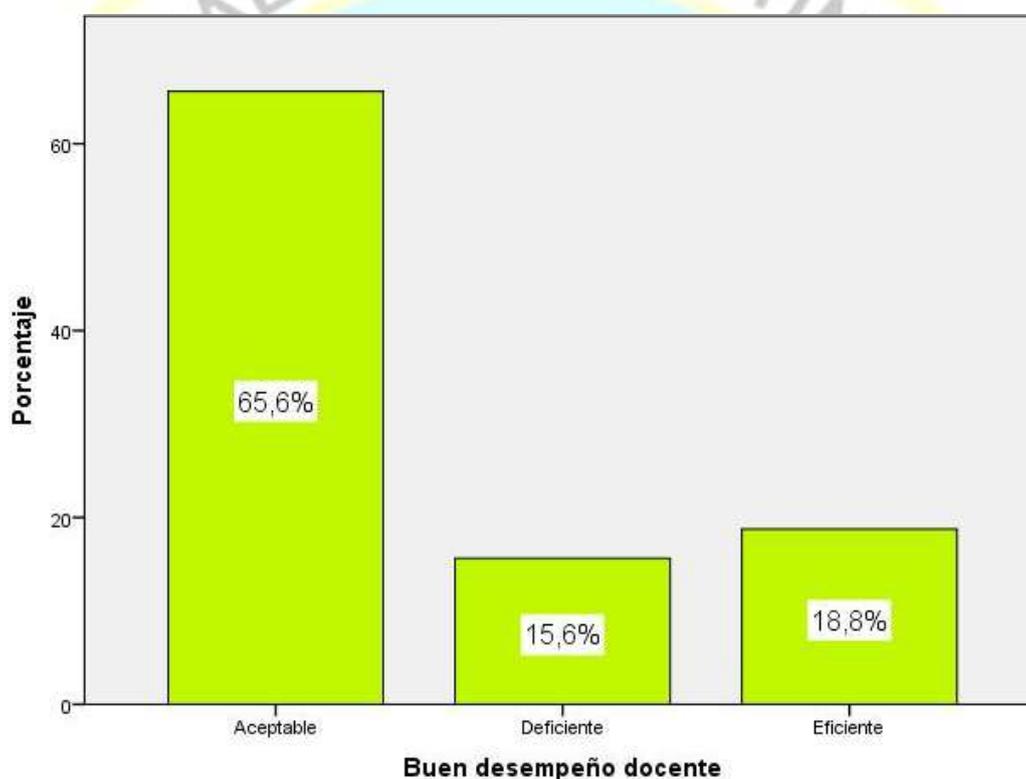


Figura 5 Niveles alcanzados en la dimensión buen desempeño docente del desempeño docente.

Análisis

De la tabla 7 y la figura 5, un 65,6% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la dimensión buen desempeño docente se alcanzó un nivel aceptable, un 18,8% afirman que se consiguió un nivel eficiente y un 15,6% que se obtuvo un nivel deficiente. En su Tesis (Villalón, 2015),

los resultados que se obtuvo es de 65% para la labor docente destacada y en el nivel medio es de 32%.

4.1.2 Variable Desgaste Laboral

Tabla 8

Niveles alcanzados en la variable desgaste laboral.

Desgaste laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	18,8	18,8	18,8
	Bajo	5	15,6	15,6	34,4
	Medio	21	65,6	65,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

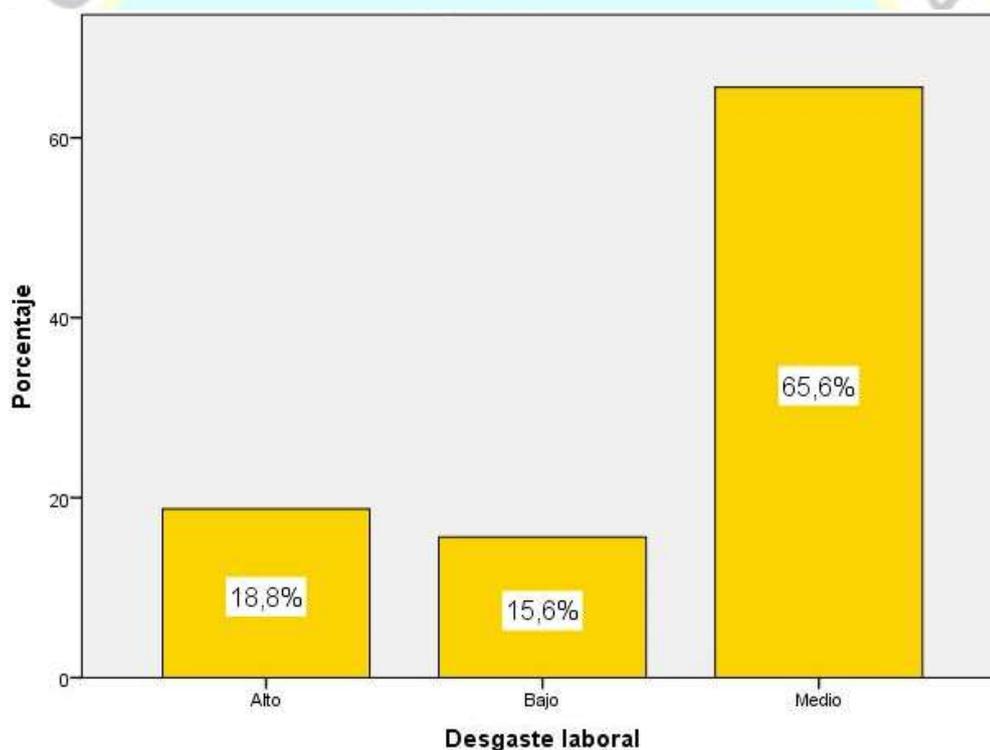


Figura 6 Desg Figura 7 Niveles alcanzados en la variable desgaste laboral.

Análisis

De la tabla 8 y la figura 6, un 65,6% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la variable desgaste laboral se alcanzó un nivel medio, un 18,8% afirman que se consiguió un nivel alto y un

15,6% que se adquirió un nivel bajo. En su Tesis (Villalón, 2015), los resultados que se obtuvo es de 49% para desgaste laboral destacada y en el nivel medio es de 23% y deficiente solo el de 28%.

Tabla 9

Niveles alcanzados en la dimensión agotamiento emocional y físico del desgaste laboral.

Agotamiento emocional y físico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	18,8	18,8	18,8
	Bajo	8	25,0	25,0	43,8
	Medio	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

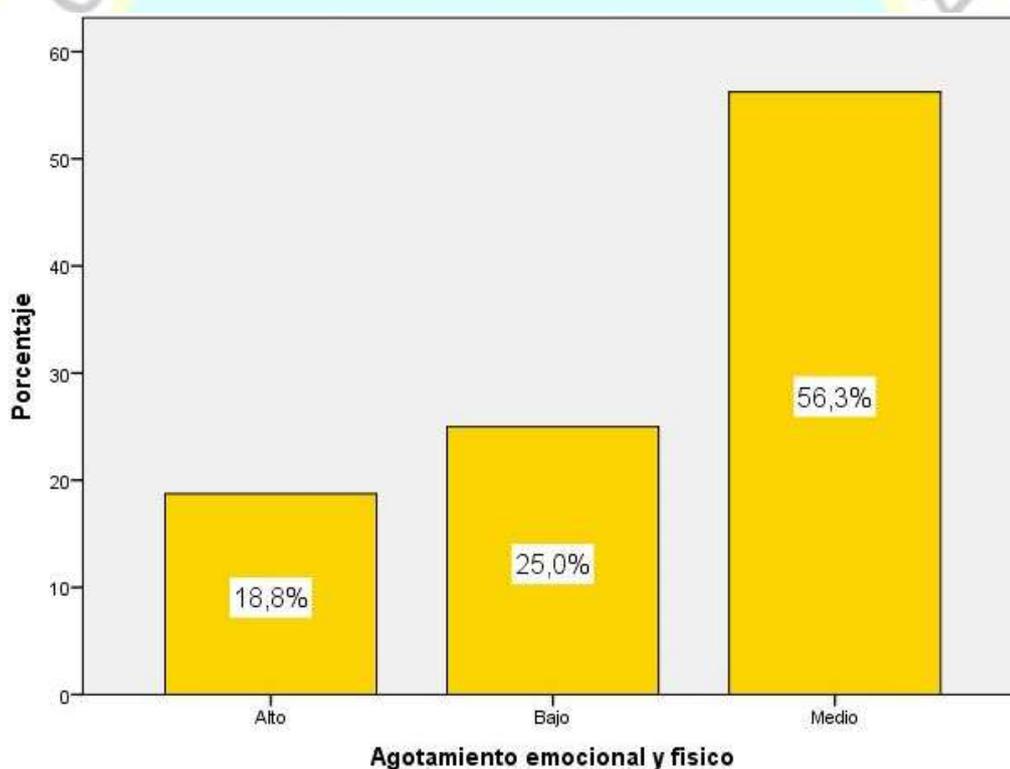


Figura 8 *Niveles alcanzados en la dimensión agotamiento emocional y físico del desgaste laboral*

Análisis

De la tabla 9 y la figura 7, un 56,3% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la dimensión

agotamiento emocional y físico se alcanzó un nivel medio, un 25,0% afirman que se consiguió un nivel bajo y un 18,8% que se adquirió un nivel alto.

Tabla 10
Niveles alcanzados en la dimensión despersonalización del desgaste laboral.

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	18,8	18,8	18,8
	Bajo	11	34,4	34,4	53,1
	Medio	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

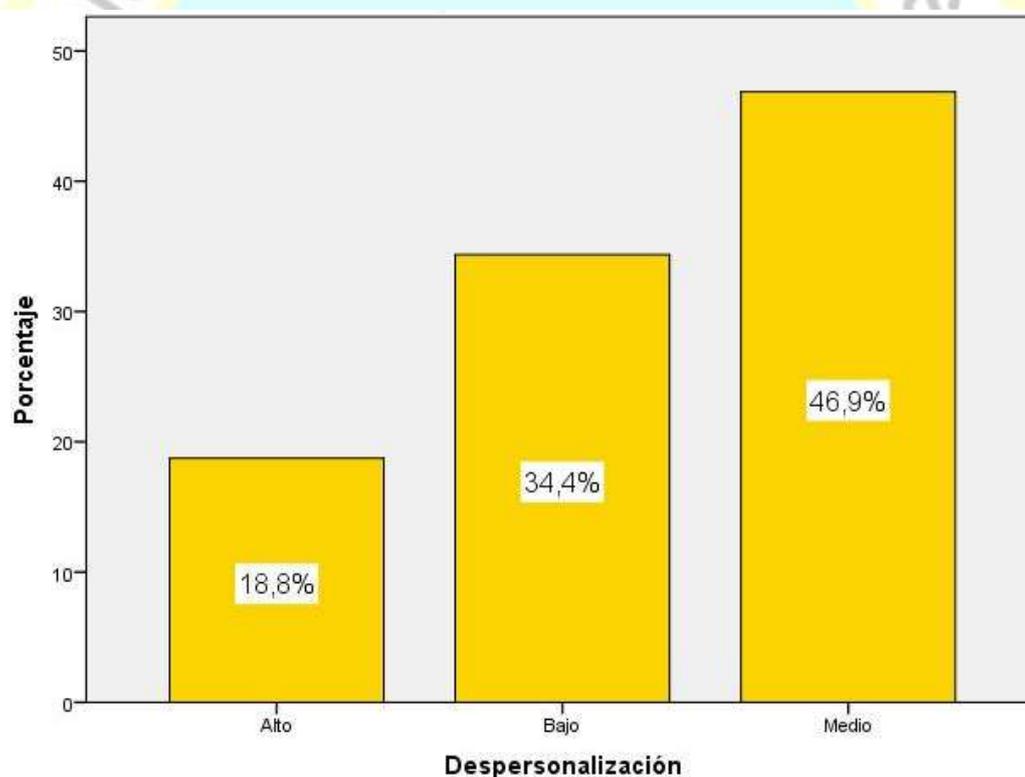


Figura 9 Niveles alcanzados en la dimensión despersonalización del desgaste laboral.

Análisis

De la tabla 10 y la figura 8, un 46,9% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostiene que en la dimensión

despersonalización se alcanzó un nivel medio, un 34,4% afirman que se consiguió un nivel bajo y un 18,8% que se adquirió un nivel alto.

Tabla 11

Niveles alcanzados en la dimensión baja realización personal del desgaste laboral.

Baja realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	15,6	15,6	15,6
	Bajo	10	31,3	31,3	46,9
	Medio	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

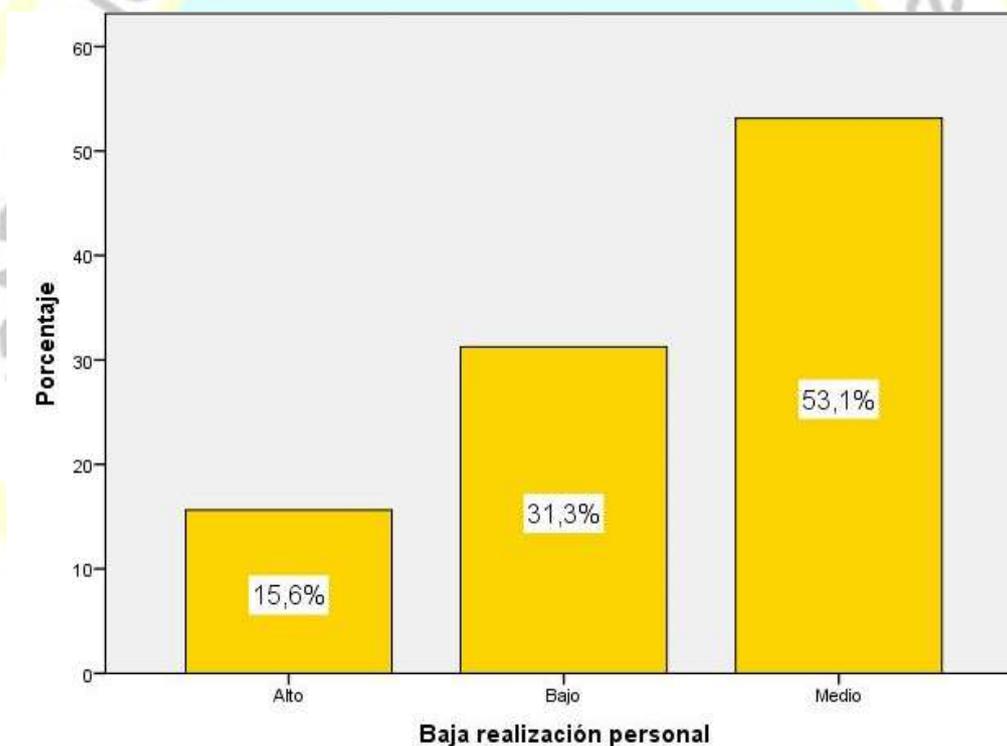


Figura 10 *Niveles alcanzados en la dimensión baja realización personal del desgaste laboral.*

Análisis

De la tabla 11 y la figura 9, un 53,1% de docentes del nivel primaria de la I.E.P N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018 sostienen que en la dimensión baja realización personal se alcanzó un nivel medio, un 31,3% aseveran que se consiguió un nivel bajo y un 15,6% que se adquirió un nivel alto. En su Tesis (Villalón, 2015), los resultados

que se obtuvo es de 35% para baja realización personal destacada, en el nivel medio es de 45% y en el nivel deficiente solo el de 20%.

4.1.3 Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk

Tabla 12

Resultados de la prueba de bondad de ajuste Shapiro - Wilk

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad pedagógica	,873	32	,001
Relaciones interpersonales	,867	32	,001
Responsabilidad laboral	,801	32	,000
Buen desempeño docente	,851	32	,000
Desempeño docente	,870	32	,001
Agotamiento emocional y físico	,825	32	,000
Despersonalización	,923	32	,004
Baja realización personal	,923	32	,004
Desgaste laboral	,904	32	,008

La tabla 12 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Shapiro - Wilk (S-W). Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinarían correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018

Hipótesis nula H0: No Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Tabla 13

Relación entre el desempeño docente y el desgaste laboral

Correlaciones			Desempeño docente	Desgaste laboral
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	32	32
	Desgaste laboral	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	32	32

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,837$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

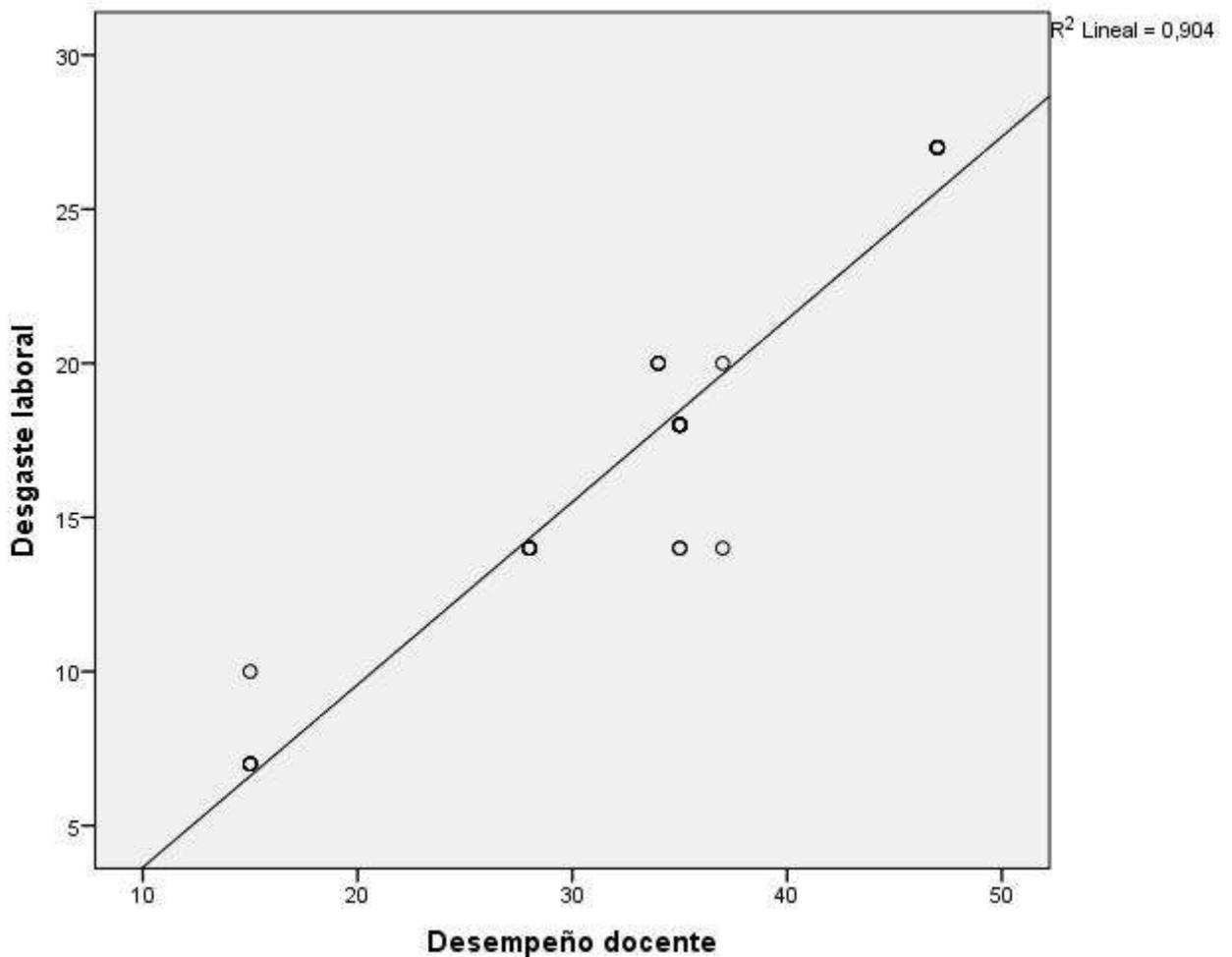


Figura 11 *El desempeño docente y el desgaste laboral*

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa Ha: Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Hipótesis Nula H0: No Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Tabla 14

Relación entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral

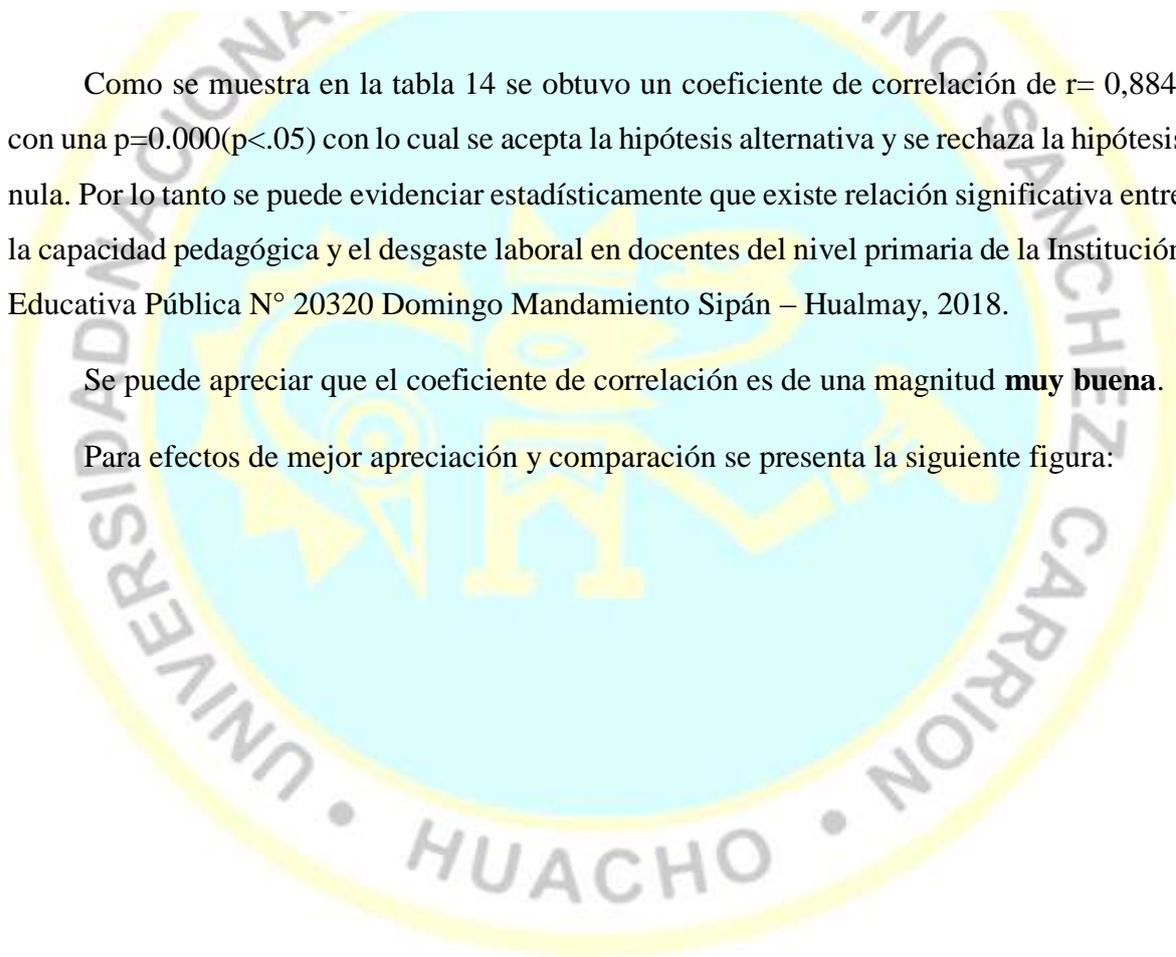
Correlaciones			Capacidad pedagógica	Desgaste laboral
Rho de Spearman	Capacidad pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desgaste laboral	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,884$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



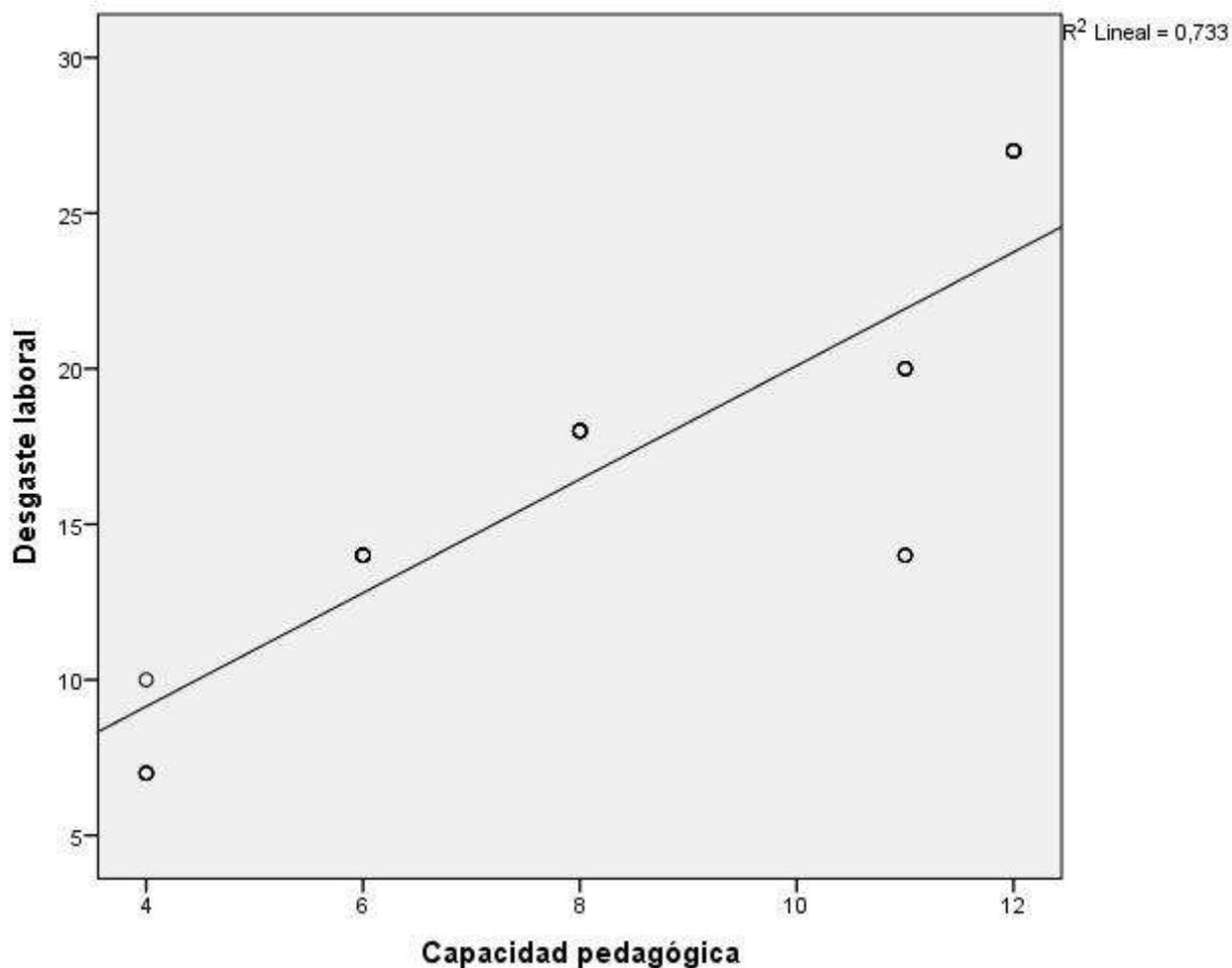


Figura 12 *La capacidad pedagógica y el desgaste laboral*

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa Ha: Existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Hipótesis Nula H0: No existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Tabla 15
Relación entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral

Correlaciones			Relacione interpersonal es	Desgaste laboral
Rho de Spearman	Relacione interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desgaste laboral	Coeficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,694$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

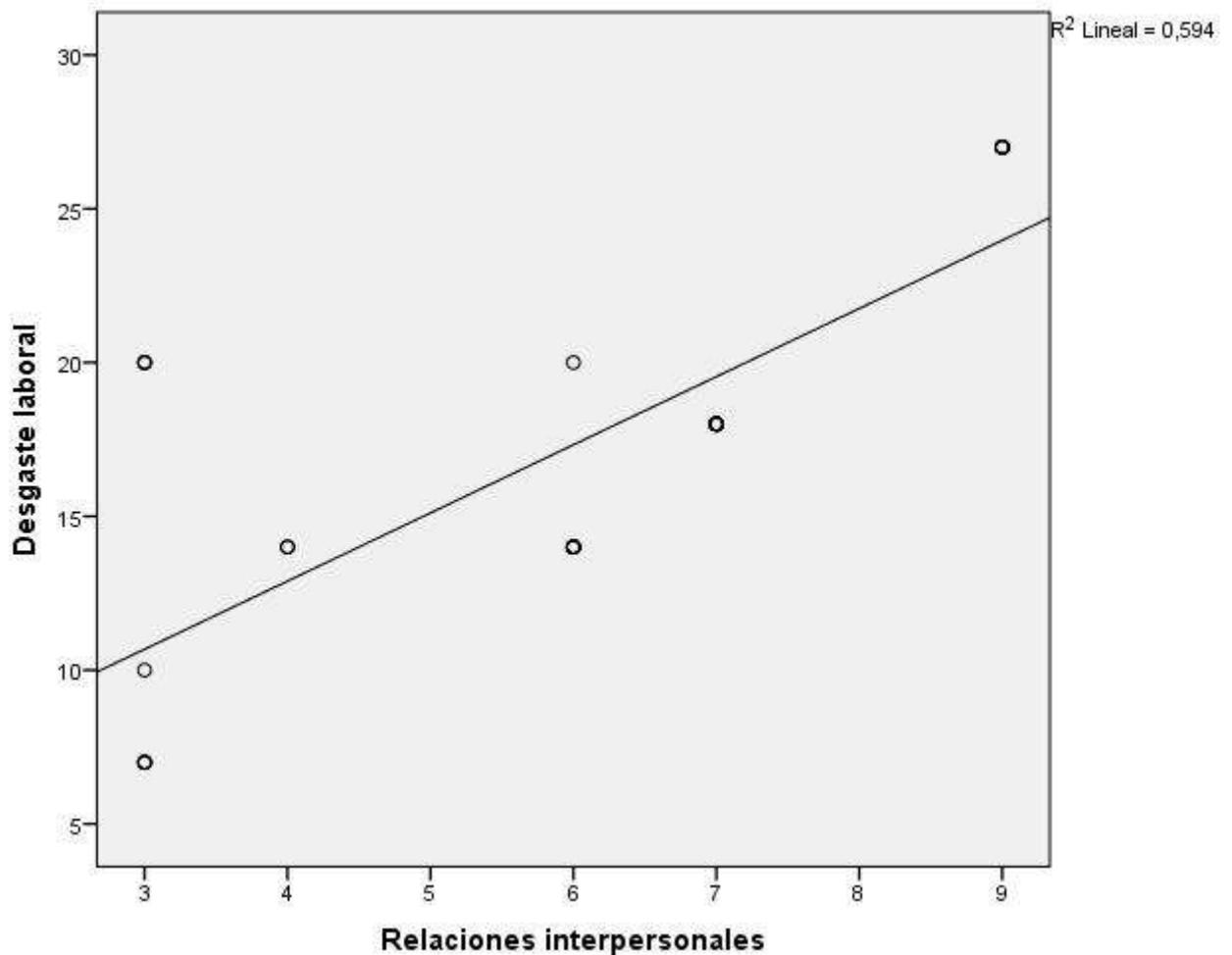


Figura 13 *Las relaciones interpersonales y el desgaste laboral*

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Hipótesis Nula H0: No Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Tabla 16

Relación entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral

Correlaciones			Responsabili dad laboral	Desgaste laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desgaste laboral	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,924$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

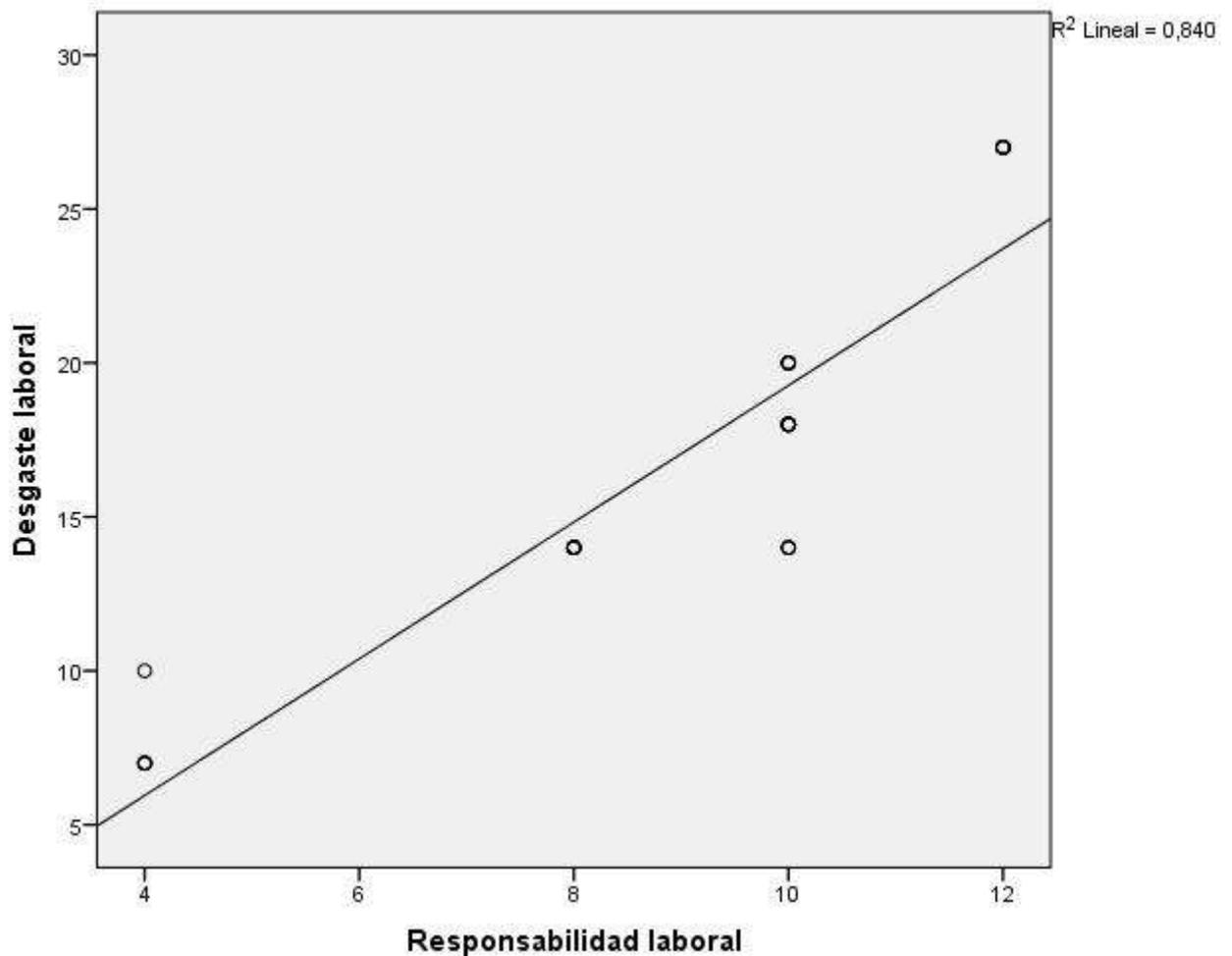


Figura 14 *La responsabilidad laboral y el desgaste laboral*

Hipótesis específica 4

Hipótesis Alternativa Ha: Existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Hipótesis Nula H0: No existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Tabla 17

Relación entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral

		Correlaciones		
			Buen desempeño docente	Desgaste laboral
Rho de Spearman	Buen desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desgaste laboral	Coefficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Como se muestra en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,824$, con una $p = 0,000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

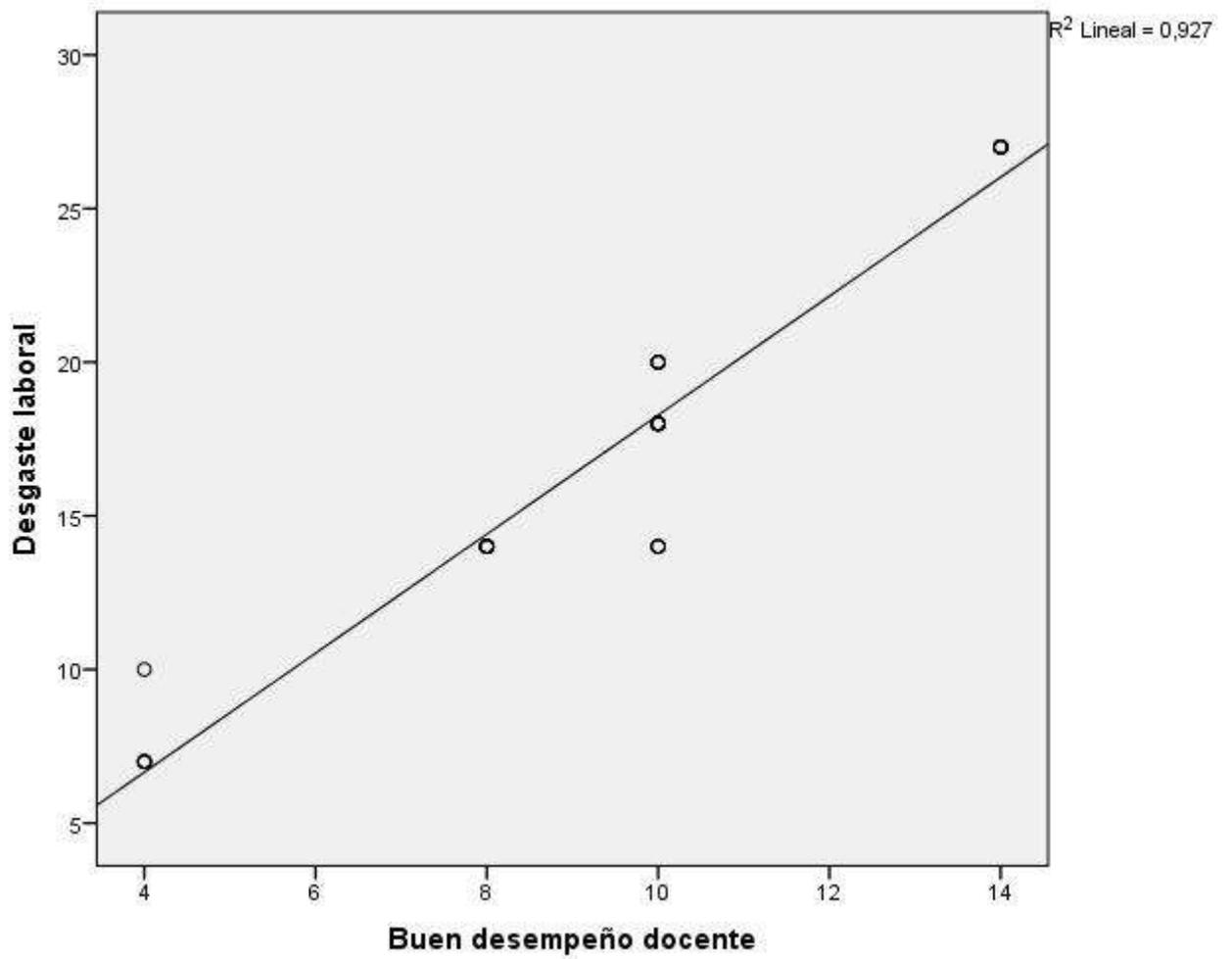
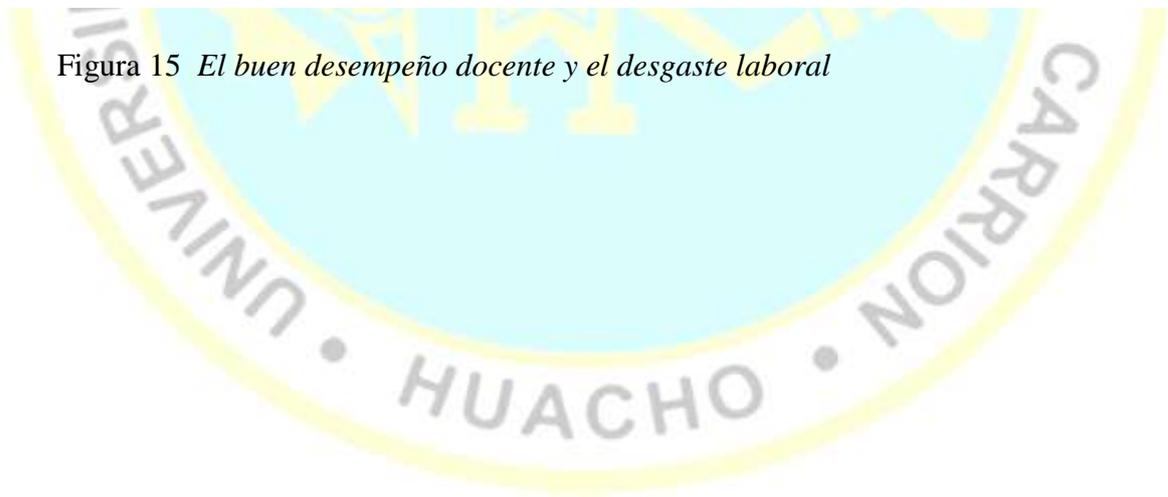


Figura 15 *El buen desempeño docente y el desgaste laboral*



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Después de realizar el trabajo de campo, se procedió al trabajo de gabinete que permitió contrastar la hipótesis general y las específicas, que determinar la relación entre las variables de estudio. Los resultados obtenidos los menciono a continuación.

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primario de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.837 siendo una magnitud muy buena.

Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primario de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.884 siendo una magnitud muy buena.

Existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.694 siendo una magnitud buena.

Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, con una correlación de un valor de 0,924 siendo una magnitud muy buena.

Existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primario de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo

Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.824 siendo una magnitud muy buena.

Las investigaciones de los antecedentes internacionales y nacionales en algunos casos refuerzan mis hallazgos, pero en otros casos son contradictorios a mis resultados. Estos estudios los detallo a continuación.

La investigación internacional de (Hernández, 2007), en la tesis titulada “La evaluación y la optimización del desempeño docente en las instituciones educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda”. Llegó a las conclusiones “El resultado de dicho trabajo fue que el 70% de docentes tuvieron buen desempeño. Manifiesta que todos los sistemas: político, sociales, educativos, religiosos, económicos, entre otros, a lo largo del tiempo han sido sometidos a este proceso, teniendo como consecuencia cambios en el colectivo o el sujeto” (p. 86).

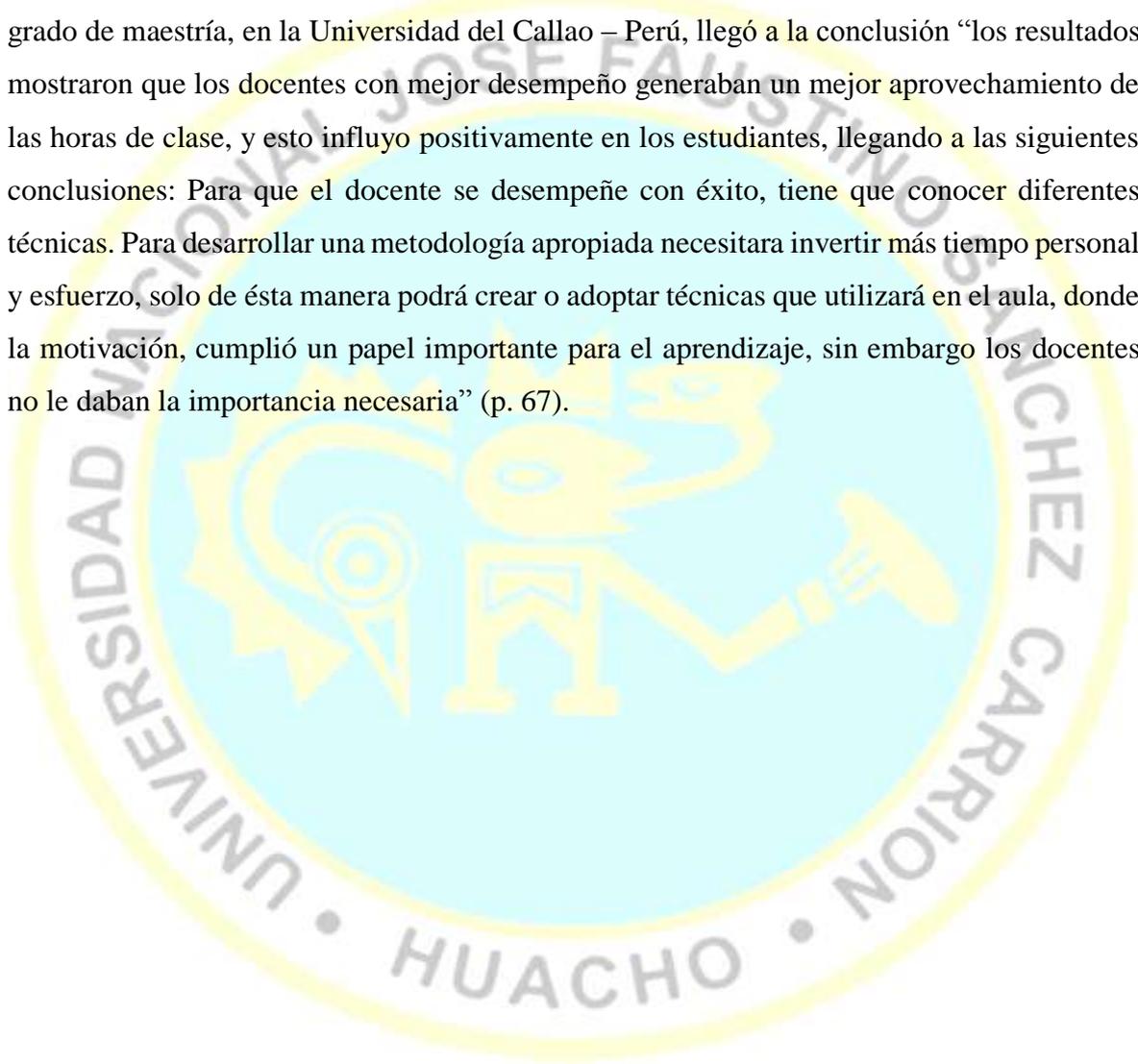
Para (Antúnez, 2012), en su tesis “Estrés laboral y el impacto académico en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas”. Sostiene su principal conclusión “El estrés laboral de una u otra manera afecta a los docentes por lo que tiene un impacto cuando se estudia por la tensión que le proporciona el trabajo y el tiempo que no le dedica a las clases matriculadas. Todas las personas reaccionan de diferentes maneras por lo que el estrés puede reaccionar de manera positiva y negativa pero la mejor manera de hacer las cosas es de manera natural y espontánea” (p. 81).

También (Subaldo, 2012), en su Tesis Doctoral titulada “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado”, para la Universidad de Valencia – España, concluye “A partir de los resultados obtenidos subrayamos algunas consecuencias vinculadas a niveles altos de desgaste: los profesores con alguna frecuencia se sienten agotados física y emocionalmente al final de la jornada laboral; experimentan que trabajar todo el día con personas les supone un gran esfuerzo y demasiada tensión; creen que están trabajando demasiado ya que desde la mañana se sienten fatigados al enfrentarse con el trabajo” (p. 121).

Para (Castro, 2005), en su tesis titulada “El estrés docente en los profesores de escuela pública”, para la Universidad de Carabobo – Venezuela, llegó a las conclusiones “encuentra que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo. Como recomendaciones señala

que los docentes deben procurar mantenerse en buena salud, tanto física como mental, adoptando estrategias para la solución de conflictos. Es necesario que las instituciones educativas cuenten con personal especializado: psicólogos, trabajadores sociales, consejeros familiares que puedan ocuparse de asuntos relacionados con problemas de conducta y rendimiento. Se sugiere manejar un liderazgo más participativo y democrático” (p. 85).

Para (Rodríguez, 2002), en la tesis titulada “Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes de secundaria I. E. Augusto Salazar Bondy del Callao”, para obtener el grado de maestría, en la Universidad del Callao – Perú, llegó a la conclusión “los resultados mostraron que los docentes con mejor desempeño generaban un mejor aprovechamiento de las horas de clase, y esto influyó positivamente en los estudiantes, llegando a las siguientes conclusiones: Para que el docente se desempeñe con éxito, tiene que conocer diferentes técnicas. Para desarrollar una metodología apropiada necesitara invertir más tiempo personal y esfuerzo, solo de ésta manera podrá crear o adoptar técnicas que utilizará en el aula, donde la motivación, cumplió un papel importante para el aprendizaje, sin embargo los docentes no le daban la importancia necesaria” (p. 67).



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.837 siendo una magnitud muy buena.

Segundo: Existe relación significativa entre la capacidad pedagógica y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.884 siendo una magnitud muy buena.

Tercero: Existe conexión significativa entre las relaciones interpersonales y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.694 siendo una magnitud buena.

Cuarto: Existe relación significativa entre la responsabilidad laboral y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018, con una correlación de un valor de 0,924 siendo una magnitud muy buena.

Quinto: Existe relación significativa entre el buen desempeño docente y el desgaste laboral en docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipán – Hualmay, 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.824 siendo una magnitud muy buena.

6.2 Recomendaciones

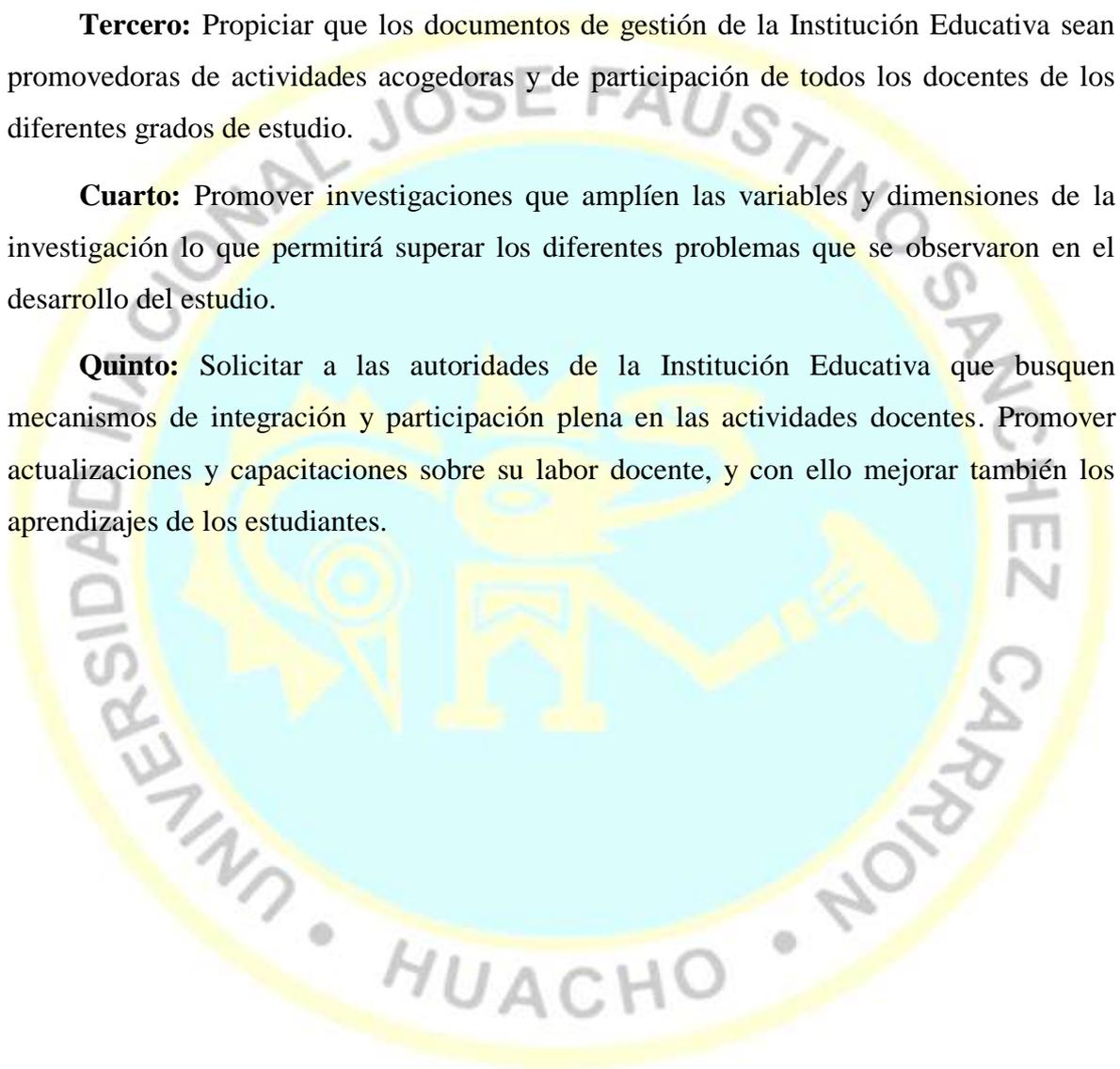
Primero: Los resultados de la investigación deben ser difundidos en la Institución Educativa con el objetivo que sirva de modelo para superar los problemas colaterales y directos al desempeño docente y el desgaste laboral de los docentes.

Segundo: Propiciar en los docentes de la Institución Educativa N° 20320 – Domingo Mandamiento Sipán, actividades que no propicien la monotonía del trabajo docente, y sumen para desarrollar actividades comunes que mejoren los aprendizajes de los estudiantes.

Tercero: Propiciar que los documentos de gestión de la Institución Educativa sean promotoras de actividades acogedoras y de participación de todos los docentes de los diferentes grados de estudio.

Cuarto: Promover investigaciones que amplíen las variables y dimensiones de la investigación lo que permitirá superar los diferentes problemas que se observaron en el desarrollo del estudio.

Quinto: Solicitar a las autoridades de la Institución Educativa que busquen mecanismos de integración y participación plena en las actividades docentes. Promover actualizaciones y capacitaciones sobre su labor docente, y con ello mejorar también los aprendizajes de los estudiantes.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Antúnez, H. (2012). *Tesis: Estrés laboral y el impacto académico en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas*. México D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dávila, J., & Díaz, M. (2015). *Tesis: Factores asociados al estrés laboral en docentes de Educación Básica en una Institución Educativa Nacional de Chiclayo, 2015*. Chiclayo - Perú: Universidad Privada Juan Mejía Baca.
- Femández, B. (2010). *Tesis: Un análisis multidimensional del Síndrome de Burnout en profesorado de conservatorios y enseñanza de secundaria*. Valencia - España: Universidad de Valencia.
- Garcés de los Fayos, E. (2003). *Tesis sobre burnout*. Bogotá - Colombia: Asociación Colombiana para el avance de la Ciencia del Comportamiento.
- Hernández, J. (2007). *Tesis: La evaluación y la optimización del desempeño docente en las instituciones educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda*. Maracaibo - Venezuela: Universidad de Maracaibo.
- Ledo, C. (2007). *Tesis: Un enfoque creativo y vicencial como vía de superación para el Metólogo General Integral de Secundaria Básica*. Santiago de Cuba: Universidad Nacional de Cuba.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Monrroy, M. (2012). *Tesis: Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao*. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Piña, R. (2010). *Tesis: El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Ponce, M. (2005). *Tesis: El desempeño profesional y la formación profesional universitaria en la Universidad Abierta*. Guatemala: Instituto Pedagógico "Enrique José Varona".
- Rodríguez, P. (2002). *Tesis: Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes de Secundaria de la I. E. Augusto Salazar Bondy del Callao*. Lima: UNE.
- Subaldo, L. (2012). *Tesis: Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. Valencia - España: Universidad de Valencia.
- Villalón, M. (2015). *Tesis: Desempeño docente y desgaste laboral en docentes del profesorado del nivel secundario de la I. E. Emilio Soyer Cavero, 2015*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación - La Cantuta.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Añorga, J. (2006). *Leyes y Principios Educación Avanzada Proceso de Mejoramiento Profesional y Humano. En Soporte Magnético*. Bogotá: Buena Vista.
- Arias, J. (1999). *Investigación científica*. México: Pearson Ediciones.
- Balestrini, M. (1997). *La investigación científica: teoría y otros términos*. México: Perason Ediciones.
- Bazarra, L.; Casanova, O. y García, J. (2007). *Ser Profesor y Dirigir Profesores en Tiempos de Cambio*. Madrid: NARCEA, S.A de Ediciones.
- Castro, R. (2005). *Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Cuba, S. (2008). *Profesión Docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Cuenca, R. y O'Hara, J. (2006). *El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Fernández, A. (2002). *Realidad Psicosocial del maestro de Primaria*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.
- Gómez, L. (2008). *El Profesorado ante la conflictividad del ámbito Docente*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Huberman, A. y Vandenberghe, R. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: Mc Graw Hill.
- Kyriacou, C. (1987). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.
- Llaneza, F. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación de especialista 8a edición*. Valladolid: editorial LexNova.
- Martínez, S. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall. Financial Times. Pearson Educación,S.A.,.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory: Research edition. El Inventory Maslach de Bumout: Edición de investigación*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. y Leiter, M. (1999). *Teacher burnout: A research agenda*. En R.Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout*. Nueva York: Cambridge UniversityPress.
- Mejía, J. (2008). *Educación(es) en la(s) globalización(es): Entre el pensamiento único y la nueva crítica*. Lima: Fondo Editorial Pedagógico de San Marcos.
- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Colección EDUCAR. Madrid: Editorial CCS.
- RAE. (2016). *Real Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: RAE.
- Rocha, J; Traverso, N. y Díaz, A. (2006). *Salud de los docentes*. México: Buenas ideas.
- Rudow, B. (1999). *Stress and bumout in the teaching profession. European studies, issues and research perspectives*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Salanova, M. (2003). *Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal*. En I. Martínez, M. Salanova, S. Llorens, M. García, R. Grau, y E. Cifre (Eds.), *La enseñanza y el burnout: ¿una simbiosis irreversible?* Castellón: Colección Psyque.

Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina. Informe elaborado para el Grupo de Desarrollo Profesional docente (GTD). Mimeo.* Santiago de Chile: PREAL.

7.3 Fuentes hemerográficas

Durán, M.; Extremera, N.; Montalbán, F. y Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *RevPsicolTraborgan*.21 (1-2), 145-158.

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues* 30(1), 159-165.

Guerrero, E. y Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28 (5), 27-33.

Moriana, J.; Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinic and Health Psychology*, Vol. 4, N 3, 597-621.

Yslado, R.; Nuñez, LL. y Norabuena, R. (2010). Diagnóstico y programa de intervención para Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos Huaraz e Independencia. *Revista de Investigación en Psicología. IIPSI*, 151-162.

7.4 Fuentes electrónicas

Casas. (22 de Enero de 2018). *Cuando querer no es poder. El síndrome de Burnout. Formación de Seguridad Laboral*, 63. Obtenido de www.bdnatraining.com.

Darling- Hammond, I. (13 de enero de 2018). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence*. Obtenido de Review of State Policy Evidence Archives: <http://epaa.asu.edu/>.

Darling, S.; Holtzman, J.; Gatlin, G. y Vasquez, H. (31 de Enero de 2018). *Does Teacher Preparation Matter? Evidence about Teacher Certification, Teach for America, and Teacher Effectiveness*. Obtenido de Educational Policy Analysis Archives: <http://epaa.asu.edu>.

Esteve, J. (15 de Enero de 2018). *El sistema educativo ante la encrucijada del cambio*.

Obtenido de Monografias.com.: [www.monografias.com/usuario/perfiles/jose _m_ esteve/monografias](http://www.monografias.com/usuario/perfiles/jose_m_esteve/monografias)

Meiers, J y Beavis, M. (29 de Enero de 2018). *Factors affecting the impact of Professional*.

Obtenido de Educational Policy Analysis Archives: <http://epaa.asu.edu/cpa/v/3n10>



ANEXOS
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DESGASTE LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20320 - DOMINGO MANDAMIENTO SIPÁN

INSTRUCCIONES

Estimado(a) docente, el cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre el desempeño docente y desgaste laboral en la Institución Educativa 20320 - Domingo Mandamiento Sipán, para lo cual su opinión es de vital importancia. Las respuestas son confidenciales y le agradecemos de antemano su colaboración. Deberá marcar con una X la respuesta que considere adecuada.

Escala Valorativa:

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

DESEMPEÑO DOCENTE

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
Dimensión: Capacidad pedagógica						
1	¿Posee los conocimientos necesarios para desempeñarse como docente en la I. E. N° 20320 – DMS?					
2	¿Se preocupa por su actualización docente, asistiendo a cursos, talleres, seminarios u otros?					
3	¿Utiliza adecuadamente los instrumentos y técnicas de evaluación para medir el logro de aprendizajes?					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
4	¿Siempre se encuentra predispuesto para apoyar a sus alumnos en sus problemas cotidianos y dificultades académicas?					
5	¿Se encuentra comprometido con los padres de familia y dialoga sobre la situación académica de sus hijos?					
Dimensión: Responsabilidad laboral						
6	¿Considera que la puntualidad es una de sus virtudes?					
7	¿El nivel profesional alcanzado le garantiza su permanencia laboral?					
8	¿Considera que las normas y disposiciones emanadas de la Dirección son justas, flexibles y garantizan su cumplimiento?					
Dimensión: Buen desempeño docente						
9	¿Está satisfecho con el juicio pedagógico docente en la I. E. N° 20320 – DMS?					
10	¿Está satisfecho con el liderazgo motivacional docente en la I. E. N° 20320 – DMS?					
11	¿Está satisfecho con la vinculación del docente con los estudiantes en la I. E. N° 20320 – DMS?					

DESGASTE LABORAL

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS				
		5	4	3	2	1
Dimensión: Agotamiento emocional y físico						
11	¿Considera que el estrés laboral le permite realizar sin contratiempos la tarea docente?					
12	¿El optimismo es una de sus cualidades?					
Dimensión: Despersonalización						
13	Su presentación personal ha mejorado en los últimos tiempos					
14	¿Se preocupa por la situación personal y laboral de sus compañeros?					
Dimensión: Baja realización personal						
15	¿Cuándo hay un trabajo grupal de los docentes, Ud. es el primero en intentar solucionarlo?					
16	Su record de asistencia laboral, le garantiza ser ejemplo para sus compañeros?					



Código	Desempeño docente															V1	Desgaste laboral																		
	Capacidad pedagógica					Relacione interpersonales				Responsabilidad laboral				Buen desempeño docente			ST1	Agotamiento emocional y físico				Despersonalización			Baja realización personal			ST2	V2						
	1	2	3	S1	D1	4	5	S2	D2	6	7	8	S3	D3	9			10	11	S4	D4	1	2	S5	D5	3	4			S6	D6	5	6	S7	D7
	1	2	3	6	Deficiente	3	3	6	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	3			3	2	8	Aceptable	28	Aceptable	3	3	6	Medio			2	2	4	Bajo	2	2
2	3	5	4	12	Eficiente	5	4	9	Eficiente	2	5	5	12	Eficiente	5	5	4	14	Eficiente	47	Eficiente	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	27	Alto
3	2	1	1	4	Deficiente	2	1	3	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	15	Deficiente	2	1	3	Bajo	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	7	Bajo
4	2	2	2	6	Deficiente	3	3	6	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	28	Aceptable	3	3	6	Medio	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	14	Medio
5	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
6	3	4	4	11	Eficiente	2	4	6	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	37	Aceptable	2	4	6	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	20	Medio
7	3	5	4	12	Eficiente	5	4	9	Eficiente	2	5	5	12	Eficiente	5	5	4	14	Eficiente	47	Eficiente	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	27	Alto
8	3	4	4	11	Eficiente	2	4	6	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	37	Aceptable	2	2	4	Bajo	3	2	5	Medio	3	2	5	Medio	14	Medio
9	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
10	2	1	1	4	Deficiente	2	1	3	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	15	Deficiente	2	1	3	Bajo	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	7	Bajo
11	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
12	3	4	4	11	Eficiente	2	1	3	Deficiente	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	34	Aceptable	2	4	6	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	20	Medio
13	3	5	4	12	Eficiente	5	4	9	Eficiente	2	5	5	12	Eficiente	5	5	4	14	Eficiente	47	Eficiente	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	27	Alto
14	2	2	2	6	Deficiente	3	3	6	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	28	Aceptable	3	3	6	Medio	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	14	Medio
15	3	4	4	11	Eficiente	2	2	4	Deficiente	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	35	Aceptable	2	2	4	Bajo	3	2	5	Medio	3	2	5	Medio	14	Medio
16	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
17	2	1	1	4	Deficiente	2	1	3	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	15	Deficiente	2	2	4	Bajo	2	1	3	Bajo	2	1	3	Bajo	10	Bajo
18	3	5	4	12	Eficiente	5	4	9	Eficiente	2	5	5	12	Eficiente	5	5	4	14	Eficiente	47	Eficiente	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	27	Alto
19	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
20	2	2	2	6	Deficiente	3	3	6	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	28	Aceptable	3	3	6	Medio	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	14	Medio
21	3	4	4	11	Eficiente	2	1	3	Deficiente	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	34	Aceptable	2	4	6	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	20	Medio
22	2	1	1	4	Deficiente	2	1	3	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	15	Deficiente	2	1	3	Bajo	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	7	Bajo
23	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
24	3	5	4	12	Eficiente	5	4	9	Eficiente	2	5	5	12	Eficiente	5	5	4	14	Eficiente	47	Eficiente	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	27	Alto
25	2	1	1	4	Deficiente	2	1	3	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	2	1	1	4	Deficiente	15	Deficiente	2	1	3	Bajo	1	1	2	Bajo	1	1	2	Bajo	7	Bajo
26	2	2	2	6	Deficiente	3	3	6	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	28	Aceptable	3	3	6	Medio	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	14	Medio
27	3	4	4	11	Eficiente	2	1	3	Deficiente	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	34	Aceptable	2	4	6	Medio	3	4	7	Medio	3	4	7	Medio	20	Medio
28	3	5	4	12	Eficiente	5	4	9	Eficiente	2	5	5	12	Eficiente	5	5	4	14	Eficiente	47	Eficiente	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	5	4	9	Alto	27	Alto
29	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio
30	3	4	4	11	Eficiente	2	2	4	Deficiente	2	4	4	10	Aceptable	2	4	4	10	Aceptable	35	Aceptable	2	2	4	Bajo	3	2	5	Medio	3	2	5	Medio	14	Medio
31	2	2	2	6	Deficiente	3	3	6	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	28	Aceptable	3	3	6	Medio	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	14	Medio
32	4	2	2	8	Aceptable	3	4	7	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	35	Aceptable	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	3	3	6	Medio	18	Medio

M(o). FELIX GILBERTO ORMEÑO FLORES
ASESOR

M(o). RICARDO DE LA CRUZ DURAN
PRESIDENTE

M(o). JORGE LUIS BRAVO GRANADOS
SECRETARIO

Dr. SERGIO LA CRUZ ORBE
VOCAL

