

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**FACULTAD EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Síndrome Burnout y el desempeño docente, en la  
Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con Mención  
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.**

**Autor**

**Minaya Rondón Omar**

**Asesor:**

**Mg. Valenzuela Quevedo Edwin Octavio**

**Chimbote - Perú**

**2018**

## **PALABRAS CLAVE**

**Tema** : burnout  
**Especialidad** : Educación Superior  
**Línea de Investigación:** Preparación de docentes y profesional  
**Área** : Ciencias Sociales  
**Sub Área** : Ciencias de la Educación  
**Disciplina** : Educacion General

## **KEYWORDS**

**THEME** : Burnout.  
**SPECIALTY** : Higher education.

Síndrome Burnout y el desempeño docente, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Burnout Syndrome and the teacher performance, in the Inca Garcilaso de la Vega University, Lima, 2015-2.

## **Resumen**

El presente estudio titulado: Síndrome Burnout y el desempeño docente, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2; la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional; se trabajó con un muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico, con una muestra de 26 docentes de la Facultad de Odontología. Se aplicó como instrumentos de evaluación el cuestionario Maslach Burnout Inventory, así como el test de monitoreo; para medir el síndrome de Burnout y el desempeño docente respectivamente.

El resultado de la investigación determinó la presencia de cansancio emocional en un nivel medio del 88% y un nivel bajo del 12%; y un desempeño satisfactorio en los niveles medio y alto. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

## **Abstract**

This study entitled: Burnout Syndrome and teaching performance at the Inca Garcilaso de la Vega University, Lima, 2015-2; The investigation had as purpose determine the relationship between burnout syndrome and teacher performance, at the Faculty of Dentistry at the University Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

The type of research used was non-experimental, with descriptive correlational design; i worked with simple random sampling probabilistic, with a sample of 26 professors from the Faculty of Dentistry. It was applied the instrument of evaluation, the Maslach Burnout Inventory and monitoring test; to measure Burnout Syndrome and teaching performance respectively.

The result of the research determined the presence of emotional exhaustion at an average level of 88% and a low level of 12% and a satisfactory performance in the medium and high levels. Concluding that there is significant relationship between Burnout syndrome and teaching performance, in the teachers of the Faculty of Dentistry at the Inca Garcilaso de la Vega University, Lima, 2015-2.

## Índice

	Pág.
Palabras clave .....	i
Título de la investigación.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice .....	v
I. INTRODUCCION.....	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	3
1.2. Justificación de la investigación .....	2
1.3. Problema.....	6
1.3.1. Formulación del problema.....	6
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Marco referencial.....	6
1.4.1. Síndrome de Burnout.....	6
1.4.1.1. Concepto del Síndrome de Burnout. ....	7
1.4.1.2. Orígenes del Síndrome Burnout. ....	8
1.4.1.3. Síntomas del síndrome Burnout. ....	9
1.4.1.4. Fases del síndrome Burnout. ....	9
1.4.1.5. Causas que originan el Burnout. ....	10
1.4.1.6. Dimensiones del síndrome Burnout .....	12
1.4.1.6.1. Cansancio emocional. ....	12
1.4.1.6.2. Despersonalización. ....	13
1.4.1.6.3. Realización personal. ....	14
1.4.2. Desempeño docente. ....	14
1.4.2.1. Nivel Personal-social. ....	15
1.4.2.2. Nivel profesional. ....	15
1.5. Hipótesis. ....	16
1.6. Variables .....	17

1.7. Objetivos. ....	20
II. MATERIALES Y METODOS .....	21
2.1. Tipo de investigación. ....	21
2.2. Diseño de investigación. ....	21
2.3. Población y Muestra. ....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación .....	23
2.5. Elaboración y validación de los instrumentos .....	26
2.6. Procesamiento y análisis de la información .....	26
III. RESULTADOS .....	28
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN. ....	37
V. CONCLUSIONES .....	40
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	42
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente Síndrome de Burnout.	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente Desempeño Docente.	19
Tabla 3. Ítems del test de monitoreo sobre desempeño docente	24
Tabla 4. Equivalencias de las alternativas del test de monitoreo.	24
Tabla 5. Ítems del Cuestionario Síndrome de Burnout.	25
Tabla 6. Escalas valorativas del cuestionario de Burnout.	25
Tabla 7. Criterios de evaluación - Cuestionario Burnout	25
Tabla 8. Criterios de evaluación de la ficha de monitoreo.	26
Tabla 9. Nivel de cansancio emocional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	28
Tabla 10. Nivel de despersonalización en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	30
Tabla 11. Nivel de realización personal en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	31
Tabla 12. Nivel Síndrome Burnout en docentes de la facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	32
Tabla 13. Nivel personal-social, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	33
Tabla 14. Nivel profesional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	34
Tabla 15. Nivel de desempeño docente, de la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	35
Tabla 16. Resultado de la correlación Burnout con el desempeño docente.	36

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama descriptivo Correlacional. Tomado de Marroquín (2012).	21
Figura 2. Nivel de cansancio emocional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	29
Figura 3. Nivel de despersonalización, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2(Anexo 3).	30
Figura 4. Nivel de realización personal, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	31
Figura 5. Nivel de Síndrome Burnout en docentes de la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	32
Figura 6. Nivel personal-social, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	33
Figura 7. Nivel profesional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	34
Figura 8. Nivel de desempeño docente, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.	35

## **I. Introducción**

### **1.1. Antecedentes y fundamentación científica.**

En la investigación realizada, se ha recogido los aportes bibliográficos de investigaciones, que han tenido relación con el tema de investigación, los cuales se encuentran agrupados a nivel internacional y nacional.

#### **1.1.1. Antecedentes internacionales.**

Oramas (2013) presentó la investigación denominada: *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis doctoral presentada en la escuela nacional de salud pública, en Cuba. El objetivo de su investigación, fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria. La metodología que uso fue descriptiva transversal. Llegó a la conclusión de que el síndrome de Burnout estuvo presente en docentes; en una frecuencia elevada no deseable del 67.5%, de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal.

Ortiz (2013) presentó su investigación titulada: *Estudio del síndrome de Burnout en los docentes de educación general básica superior y bachillerato de la unidad educativa Liceo Gregoriano*. Tesis presentada en la Universidad de Guayaquil, en Ecuador. El objetivo de su investigación fue contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales del personal docente de la unidad educativa Liceo Gregoriano, en las secciones de educación general básica, superior y bachillerato por medio de estrategias elaboradas con base al análisis de los riesgos de estrés laboral bajo la escala del síndrome de Burnout. La metodología que utilizó fue de tipo descriptivo. Llegó a la conclusión de que en su investigación se evidenció sintomatologías sobre los niveles de síndrome de Burnout, las mismas que fueron ratificadas al aplicar el test de Maslach Burnout Inventory, lo cual considera que es un instrumento muy utilizado en todo el mundo, y que posee una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%.

Vidal (2013) presentó su investigación: *Variables relacionadas con las dificultades en Burnout en profesores y otros profesionales*. Tesis doctoral presentada en la Universidad de León, en España. El objetivo de su investigación fue analizar las

dificultades del espectro del Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. El tipo de investigación que presento fue descriptivo y llego a la conclusión de que las mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de magisterio, presentan puntuaciones altas en relación con el cansancio emocional y que los varones que cursan el tercer curso de los estudios de magisterio también presentan altas puntuaciones en el cansancio emocional.

Visoso et al. (2012) realizaron la investigación: *Síndrome de Burnout en la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma del Estado de México: un estudio comparativo*. El objetivo de su investigación fue conocer las diferencias por afectación del síndrome de Burnout, en tres grupos: docentes, trabajadores administrativos y estudiantes, que conforman el personal de la Facultad de Odontología, de la Universidad Autónoma del Estado de México. El tipo de investigación que presentaron fue descriptivo. La conclusión a que llegaron fue que encontraron diferencias estadísticamente significativas en la subescala agotamiento emocional (AE), entre docentes y estudiantes ( $p=0,00$ ), entre docentes y trabajadores administrativos ( $p=0,01$ ), y entre trabajadores administrativos y estudiantes ( $p=0,00$ ).

Ormaza (2011) presentó su investigación: *El estrés (síndrome de Burnout) en los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes de décimo año de educación básica, del colegio nacional 18 de octubre de la ciudad de Portoviejo, año lectivo 2010-2011*. Tesis de maestría presentada en la Universidad Técnica de Manabí, en Ecuador. El objetivo de su investigación fue analizar el estrés (Síndrome de burnout) en los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes de décimo año de educación básica del Colegio Nacional 18 de octubre de la ciudad de Portoviejo. El tipo de investigación que presento fue no experimental, de diseño cualitativo descriptivo. Llegó a la conclusión de que el síndrome de Burnout se da como consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo a padecerlo, coincidiendo éstos eventos en el ámbito laboral; ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para la aparición del Burnout.

Díaz et al. (2010) realizaron la investigación: *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. El objetivo de su investigación fue establecer los factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas formales privada y pública de la ciudad de Cali. El tipo de investigación que utilizaron fue no experimental con diseño transversal-correlacional. Llegaron a la conclusión de que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y los factores organizacionales, en el área de la dimensión de agotamiento emocional.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales.**

Moreno et al. (2013) presentaron la investigación titulada: *Estudio comparativo del estrés en los docentes de las facultades de educación y ciencias sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Perú*. El objetivo de su investigación fue comparar los niveles de estrés de los docentes de las facultades de educación y ciencias sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho. El tipo de investigación que utilizaron fue descriptiva comparativa transversal. Llegaron a la conclusión que los docentes de ambas facultades tienen niveles medios de estrés y que este fenómeno requiere la debida atención para no generar consecuencias mayores sobre las personas como estrés, insatisfacción, o sobre la institución ausentismo, conflictividad, disminución de la calidad del trabajo y la productividad.

Soto y Valdivia (2012) presentaron la investigación denominada: *Niveles del síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial, sector Callao*. Tesis de maestría presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, en Perú. El objetivo de su trabajo de investigación fue determinar el nivel del síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial en el Callao. El tipo de investigación que utilizó fue descriptivo simple. La conclusión a que llegaron fue que el síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo en las profesoras de educación inicial sector Callao; encontró además que en la dimensión realización personal, las profesoras se encuentran en su mayoría en un nivel bajo, notándose una población en riesgo a desarrollar el síndrome de Burnout.

Díaz (2011), presentó su investigación titulada: *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la victoria*. Tesis presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Perú. El objetivo de su investigación fue determinar si existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral y de síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y el de una comunidad local de administración de salud, en el distrito La Victoria, en Chiclayo–2012. El tipo de investigación que realizó se basó en un diseño descriptivo comparativo. Llego a la conclusión de que el nivel de las dimensiones de síndrome de Burnout en el personal de un policlínico y en el de la comunidad local de administración de salud, distrito La Victoria, Chiclayo – 2012, es bajo respecto al agotamiento emocional en un 91% y despersonalización en un 86%, y es alto en un 68% en la dimensión realización personal.

Salas (2010) presentó su investigación titulada: *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. Tesis de maestría presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en Perú. El objetivo de su investigación fue establecer la relación que existe entre el bienestar psicológico y el síndrome de quemado laboral (Burnout), en los docentes de la UGEL No. 7. La investigación que utilizo fue de tipo no experimental, con el método descriptivo correlacional. Llego a la conclusión de que existe correlación negativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de quemado laboral, conocido como Burnout; en los docentes de la UGEL No. 7.

Valenzuela (2010), realizó el trabajo de investigación titulado: *Síndrome de Burnout de identificación de los factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la red de salud Barranco Chorrillos Surco*. Tesis presentada en la Universidad Ricardo Palma, en Perú. El objetivo de su investigación fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout e identificar los factores de riesgo que condicionan el desarrollar el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud, técnico y auxiliares categorizados de la Red Barranco – Chorrillos – Surco, en los meses de Enero – Junio del 2009. El tipo de investigación

que utilizo fue de tipo transversal-descriptivo-observacional. Llegó a la conclusión de que existe prevalencia del Síndrome de Burnout, en la población estudiada de la red de salud de Barranco Chorrillos y Surco es del 12%

Con la investigación realizada sobre el tema Síndrome de Burnout, se busca tomar conocimiento sobre este aspecto de importancia, que es el Burnout o estrés laboral, que afecta a los profesionales en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal en docentes; y así poder proponer recomendaciones con la finalidad de mejorar su desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje

Se han encontrado pocas experiencias sobre el síndrome de Burnout en docentes universitarios de la Facultad de Odontología en Perú; sin embargo, se encuentran investigaciones del síndrome de Burnout en otras especialidades; convirtiéndose así en una exigencia de realizar dicha investigación para mejorar el desempeño del docente, y la mejora en el proceso de enseñanza en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en Perú.

## **1.2. Justificación de la investigación.**

Se justifica la presente investigación, tomando como referencia los aportes bibliográficos revisados en los antecedentes de la investigación; debido a que existen síntomas de presencia de cansancio emocional del Síndrome de Burnout en docentes universitarios en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

En este trabajo subyace la justificación práctica, porque ayuda a resolver el problema real, que origina el síndrome de burnout en docentes universitarios, tomando como aporte lo sostenido por Hernández et al. (2010), el cual llega a la conclusión de que este tipo de justificación, ayuda a resolver un problema real; con lo cual se pretende mejorar el desempeño docente.

Se presenta también la justificación teórica, porque permite generalizar el comportamiento de las variables de estudio, para futuras investigaciones, así como establecer el grado de relación entre las variables de estudio (Hernández et al.,2010).

Con el conocimiento sobre el Síndrome de Burnout, mediante bases sólidas cognitivas, se pretende mejorar el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

### **1.3. Problema.**

#### **1.3.1. Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se presenta el nivel del síndrome de Burnout en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?
- ¿En qué medida el desempeño docente es satisfactorio, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?

### **1.4. Marco referencial.**

#### **1.4.1. El Síndrome de Burnout.**

Burnout, es un síndrome que se manifiesta por la presencia de estresores en el ambiente, de tipo laboral o de estudio; el cual se detecta con la aparición de diversos signos y síntomas, notándose una baja autoestima en la dimensión realización personal, aparición del cansancio emocional y niveles de despersonalización, cuyos síntomas varían entre las personas que se ven afectados (Ortiz, 2013). Mencionando además que este síndrome denominado el estar quemado en el trabajo, lo adquieren las personas que trabajan con un grupo de personas, como médicos, profesores, policías, entre otros; los cuales están en contacto constante con un determinado público, que pueden ser clientes o estudiantes.

Otro aporte lo realiza Vidal (2013) quien también manifiesta que este síndrome se origina durante el proceso de las relaciones inter personales; como es el caso del docente, que se da al tener contacto con los estudiantes y personal educativo; siendo este síntoma perjudicial porque debilita el clima laboral, ocasionando conflictos con el desempeño docente y sus trabajadores.

Por su parte, Díaz (2010) afirma que la presencia del síndrome Burnout, se encuentran mayormente en profesionales que trabajan con personas, como es el caso de profesionales en salud pública y docentes, debido a la realización de múltiples actividades que llegan a efectuar, con la finalidad de poder realizar una buena educación y mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje, lo cual no avizoran este síndrome, logrando afectar a su salud.

Revisando los aportes, se puede plantear que el síndrome de Burnout es un estrés que afecta a profesionales de la salud, al personal docente y a toda aquella persona que tiene contacto directo con grupo de personas, como pacientes, clientes, alumnos; por ello se manifiesta la necesidad de tener conocimiento sobre este tema que es de importancia, para poder plantear alternativas de solución, mejorando la salud de la persona afectada.

#### **1.4.1.1. Concepto del Síndrome de Burnout.**

Para conocer el concepto de este síndrome se toma los aportes de diversas investigaciones entre las que se menciona, los aportes de Ortiz (2013), que cita a Martínez (2010), el cual plantea que Burnout “Es un estado de carga física y mental debido al trabajo a largo plazo y acumulativo, se caracteriza por la desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, distanciamiento emocional y aislamiento” (p. 32).

Por su parte Ormaza (2011), manifiesta que: El síndrome de Burnout es un estrés laboral que se manifiesta por la presencia de sentimientos negativos hacia las personas de su ambiente laboral, lo cual influye en su desempeño laboral, originando un cansancio emocional en perjuicio de la salud.

Un concepto más amplio lo da Pérez (2010), citado por Díaz (2013), quien plantea que el Síndrome de Burnout: Es un estrés de tipo laboral, padecido por trabajadores de salud y docentes, que en su voluntad por desear adaptarse y responder eficazmente, a un exceso de las solicitudes y presiones laborales, se esfuerzan de manera intensiva y sostenida en el tiempo, dando una sobre exigencia y demasiada tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectan negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional; este síndrome es una respuesta que se da a una situación laboral estresante de manera crónica que se centra, primordialmente en el mercado laboral, en profesionales que prestan servicios a un determinado público. (p. 21).

Otro concepto es mencionado por Díaz (2010), el cual plantea también que el síndrome de Burnout es una respuesta psicológica, física, y social que se manifiesta en un ambiente laboral estresante, debido al esfuerzo que realiza en el trabajador en forma excesiva, con el objetivo de cumplir sus metas; este síndrome abarca tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de logro o realización personal; todas ellas se relacionan entre el individuo y el ámbito laboral, en forma significativa.

Revisando los aportes, se plantea que el síndrome de Burnout, es un tipo de estrés que se manifiesta en personas que tienen contacto con otras personas en su vida laboral, como profesionales en docencia, médicos, enfermeros, entre otros; que se origina por el excesivo trabajo por cumplir los objetivos de la institución, la falta de motivación, falta de realización personal y profesional.

#### **1.4.1.2. Orígenes del Síndrome Burnout.**

El termino Burnout se comenzó a utilizar en el año 1974, por el investigador Herbert Freudenberger, en un hospital de Nueva York, que luego de observar que hubo una gran desmotivación y cansancio emocional, con notoria pérdida de energía, por parte de sus compañeros de trabajo, después de un año intenso de trabajo, dio el nombre síndrome del quemado a este sintoma. La psicóloga social Cristine Maslach, utilizo también este término en el año 1976; y en el año de 1981 con apoyo de Susana Jackson, lo denominaron síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja

realización personal, originado por el contacto que se dio entre individuos que trabajan con grupos de personas. (Visoso, 2012).

Por su parte Vidal (2013), plantea que el termino Burnout tiene procedencia anglosajona, que tiene varios significados como estar quemado, exhausto, desgastado, perder la ilusión por el trabajo, cuya patología se manifiesta en el ambiente laboral, en la cual se desenvuelve la persona en contacto con un público, en el cual se da las relaciones interpersonales.

#### **1.4.1.3. Síntomas del síndrome Burnout.**

Entre los síntomas, establecidos por Ortiz (2013), se mencionan:

- Emocionales: Depresión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia.
- Cognitivos: Pérdida de significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación del auto concepto, desorientación cognitiva, pérdida de la creatividad, distracción, cinismo y criticismo generalizado.
- Conductuales: Se evita responsabilidades, absentismo, conducta no adaptable, desorganización, evita tomar decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.
- Sociales: Se evita tener contacto con la gente, conflictos interpersonales, malhumor familiar, aislamiento, formación de grupos críticos.

#### **1.4.1.4. Fases del síndrome Burnout.**

Los aportes proporcionados por Ortiz (2013), mencionan las siguientes fases del síndrome:

- **Fase de estrés:** Caracterizada por un desajuste entre demandas laborales tales como cambios en la institución, reformas educativas constantes, condiciones laborales precarias, estudiantes con conductas problemáticas, problemas en su ambiente laboral, problemas personales.

- **Fase de agotamiento:** Influenciadas por la preocupación, tensión, ansiedad, rutina diaria, falta de motivación y fatiga, que se refleja en la disminución de su desempeño.
- **Fase de confrontación:** En donde la actitud y la conducta del docente cambian; en esta fase el profesor se vuelve irritable, apático, dando como resultado un comportamiento hostil.

#### 1.4.1.5. Causas que originan el Burnout.

Sobre las causas que originen el síndrome Burnout a nivel individual, Valdivia (2012), establece que se da a través de la personalidad, las expectativas personales, la vivencia personal del estrés y la problemática del rol.

- 1) **Personalidad:** La característica de la personalidad es un elemento que se considera en relación a la intensidad y frecuencia de los sentimientos, un profesional con sentimientos de altruismo e idealismo acentuados puede facilitar el proceso de Burnout, llevando al individuo a un reto personal y sentirse culpable en las fallas tanto propias como ajena, lo cual generara bajos sentimientos de realización personal.
- 2) **Expectativas personales:** Se da por la excesiva confianza de la capacidad profesional, por el desarrollo de servicios extraordinarios dirigido a los alumnos para obtener el mejor beneficio para ellos y para el profesor, esperar que todos los estudiantes tengan una respuesta positiva ante la intervención personal; desesperación por obtener los resultados del trabajo de manera inmediata o acorto plazo, esperar a que los alumnos se comporten según sus expectativas, donde le permitan ejercer autoridad, creer que su trabajo es apreciado y valorado por sus colegas, superiores, estudiantes y padres de familia, esperar un ambiente estimulante y recompensado que en la realidad es muchas veces frustrante, esperar una capacitación permanente y actualizada pero que en la realidad es otro elemento de desencanto. El

desencadenante de la pérdida del entusiasmo por la profesión es un factor por las expectativas frustradas.

- 3) **La vivencia del estrés:** Puede generar reacciones desadaptativas y por tanto será considerado como patológico, entre los estímulos estresores y la auto evaluación individual, por realizar trabajos bajo presión, manifestándose por los efectos de ése síndrome.
- 4) **Problemática del rol:** En una organización, el desempeño de las personas está altamente ligado a la tensión y la ansiedad; dentro de la organización escolar el profesor asume determinado rol, el cual le genera un grado de tensión y ansiedad, y esto puede ser a las características del ambiente organizacional, al mismo rol, a las dificultades de las relaciones personales con el contexto laboral, a la presencia de conflictos y a las características subjetivas o personales de los miembros de la organización. En general las situaciones estresoras se ponen de manifiesto cuando se asocian al conflicto, a la sobrecarga del rol y a la satisfacción personal

Sobre las causas que originen el síndrome Burnout a nivel de laboral, Valdivia (2012), establece que se daría a través de:

- 1) **Implicación del modelo organizacional:** Las personas cuando inician un trabajo tienen una idea del tipo y estilo de organización en las que va a laborar y lo comparan con la realidad, estableciéndose un grado de satisfacción o insatisfacción, lo cual podría afectar la calidad y cantidad del trabajo que desempeña
- 2) **Sobrecarga laboral:** Se encuentra relacionado con el exceso de trabajo y la aparición del estrés, lo cual requiere en el caso de las aulas una mayor planificación de las clases y una evaluación más detallada. Esa sobrecarga laboral se relaciona con las presiones derivadas con el tiempo y la cantidad de tareas que deben llevarse a sus casas, interfiriendo en sus vidas privadas.
- 3) **Burocracia:** Los principales problemas que se generan son: problemas de coordinación entre los miembros de la propia entidad, incompetencia por

parte de algunos profesionales, problemas de libertad de acción, posibles respuestas disfuncionales a los problemas organizacionales son causa directa del Burnout.

- 4) **Ambiente Laboral:** La infraestructura, los espacios, materiales de enseñanza y el equipamiento conforman el ambiente laboral dentro del cual el profesor desarrolla la tarea institucional, entender las cualidades y las características de esos espacios, pueden generar sensaciones de comodidad o incomodidad, seguridad o peligro, potencialidad o carencia de ellas, como las aulas masificadas o expectativas irreales y dificultad para resolver problemas.

#### **1.4.1.6. Dimensiones del síndrome Burnout**

El síndrome de Burnout, se da en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; sobre ello se puede establecer que quienes suelen padecer y sufrir con más frecuencia son los profesores, debido a que tienen contacto con los diversos problemas de comportamiento de los alumnos, los cuales se llegan a producir en el aula (Vidal 2013). Por su parte Visoso (2012) describe las tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, que se detallan a continuación.

##### **1.4.1.6.1. Cansancio emocional.**

El cansancio emocional, es la sensación de fatiga, cansancio laboral, que se da en las personas que laboran en contacto directo con otras personas y que están frecuentemente en una determinada área en su centro de trabajo, lo que genera la rutina y el cansancio en la persona, generando desinterés en hacer bien su labor. (Ortiz, 2013). También se da por el desgaste, la pérdida de energía, agotamiento y fatiga como lo establece Visoso (2012).

El agotamiento emocional es la pérdida de atractivo, tedio y disgusto causado por las tareas y el trabajo; hay sentimientos de fracaso e indefinición por haber intentado modificar su situación sin resultado (Ormaza, 2011).

Por su parte Díaz (2010), indicó también que: “El Agotamiento Emocional es la sensación de cansancio, fatiga, vacío; la persona se encuentra gastada, sin energía ni recursos emocionales y no puede dar más de sí.”(p. 218).

Sobre el cansancio emocional se plantea que se origina a través del agotamiento o fatiga laboral, por el exceso de trabajo, por tratar de cumplir los objetivos propuestos en forma continua, lo que conlleva a un desgaste en su salud, ocasionando un bajo desempeño a futuro.

#### **1.4.1.6.2. Despersonalización.**

La despersonalización se pone de manifiesto cuando una persona no se siente conforme con la actividad que realiza, sintiendo frustración por diversos factores que se manifiestan en conductas inapropiadas en su centro laboral. (Ortiz, 2013). También se da con el desarrollo de aptitudes negativas hacia otras personas, sobre todo con las que se trabaja; junto a la irritabilidad y a la pérdida de motivación (Visoso, 2012).

Es un tipo de conducta está caracterizado por la falta de interés, pérdida de empatía e incluso sentimientos de culpa por la situación vivida. (Ormaza, 2011).

Por su parte Díaz (2010), establece un concepto sobre el tema, indicando que:

La despersonalización consiste en la adopción de una actitud de distanciamiento, cinismo y endurecimiento emocional, con tendencia a considerar o percibir a las personas como objetos insensibles, generando una notable pérdida de la capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros. (p, 218).

Sobre la despersonalización, se plantea que se origina por la pérdida de motivación, por no adecuarse la persona a su rutina laboral, originando la frustración, y generando actitudes negativas hacia otras personas.

#### **1.4.1.6.3. Realización personal.**

La realización personal es lo que toda persona anhela en la vida profesional, la falta de auto realizarse con éxito en su vida profesional, conlleva a disminuir su desempeño, sintiendo insatisfacción en su vida laboral. (Ortiz, 2013), dicha falta de

realización personal conduce a una actitud negativa hacia sí mismo y hacia su trabajo, con baja moral, baja productividad laboral, poca autoestima e incapacidad para soportar el estrés (Visoso, 2012).

Es el sentimiento de competencia y éxito en el trabajo del profesional, que conlleva a una evaluación positiva por parte del sujeto al sentirse contento consigo mismo y satisfecho con sus resultados laborales. (Ormaza, 2011)

Díaz (2010) estableció sobre la realización personal que la falta del logro o la falta de realización personal, se manifiesta en la disminución de su desempeño, de manera que el profesional se siente desmotivado, sin deseos de continuar en su trabajo, sintiendo una baja autoestima, teniendo como consecuencia la pérdida de capacidad para desarrollar con éxito su labor profesional; este sentimiento de insatisfacción, falta de realización en el desempeño laboral, podría verse afectado al ámbito de su vida privada

Se plantea que la realización personal, es el logro de la carrera profesional y personal, que toda persona espera después de un proceso continuo de aprendizaje, permitiendo la superación en su vida laboral y familiar. La falta de lograr sus metas propuestas origina una disminución en su desempeño.

#### **1.4.2. Desempeño docente.**

El desempeño docente, es el proceso que se da durante la labor profesional docente, en la cual los estudiantes realizan sus aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación, realizando un proceso de enseñanza aprendizaje de manera colaborativa, planteado por Vygotsky; permitiendo que el docente se desempeñe en forma eficiente, propiciando un aprendizaje cognitivo, significativo, colaborativo, aprendiendo con ellos, intercambiando saberes y realizando actividades cooperativas de aprendizaje. Asimismo, el docente debe desenvolverse en forma adecuada con la diversidad cultural existente en el salón de clases, considerando las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus

necesidades; desarrollando y evaluando competencias, capacidades creativas y resolutivas. (Minedu, 2012).

Para evaluar el desempeño docente se ha utilizado los niveles personal-social y nivel profesional propuesto en la investigación de Vásquez et al. (2013).

#### **1.4.2.1. Nivel Personal-social.**

El MINEDU (2012), establece que los docentes a nivel personal y social, cumplen una función importante en el aspecto social, al conocer a sus estudiantes, notando sus cualidades, sus sentimientos, sus fortalezas y sus debilidades, para poder lograr un aprendizaje cognitivo y significativo. La labor de la profesión docente está sujeta a las exigencias de la sociedad y de su contexto. El docente debe hacer uso de la tecnología y su adecuación en los procesos económicos, sociales y culturales, para formar profesionales que la sociedad requiere. Asimismo, se plantea que los educadores deben preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura. (Minedu ,2012).

El docente a nivel personal y social, debe comprender, valorar y respetar la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural, incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad, desarrollando los procesos pedagógicos a partir de sus saberes, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento. El docente tiene como función elaborar una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, y valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por los individuos. (Minedu,2012).

#### **1.4.2.2. Nivel profesional.**

A nivel profesional, el docente debe reflexionar sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. El docente es responsable en los procesos, y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu ,2012).

Asimismo, todo docente a nivel profesional debe tener las siguientes competencias principales a nivel profesional:

- Tener conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
- Demostrar conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
- Elaborar la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
- Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

Se plantea que el docente es una persona capacitada que desarrolla su labor en forma profesional, demostrando su nivel cognitivo, con conocimientos actualizados, programando sus clases y los contenidos de aprendizajes que impartirá a sus estudiantes; el docente tiene la función más importante, que es la de lograr que los estudiantes comprendan y reflexionen en forma significativa, los aprendizajes propuestos, los cuales le servirá como base para poder integrarse a futuro en la vida laboral, beneficiando a la sociedad con personal capacitado, con los conocimientos adquiridos en la institución educativa.

### **1.5. Hipótesis.**

Para la investigación se ha propuesto la siguiente hipótesis, que servirá de orientación para el desarrollo del tema a tratar y son:

### **Hipótesis general.**

HG: El síndrome de Burnout y el desempeño docente se relacionan significativamente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Ho: El síndrome de Burnout y el desempeño docente no se relacionan, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

### **Hipótesis específicas.**

H1: El nivel del síndrome de Burnout es significativo en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

H2: El desempeño docente es satisfactorio, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

H3: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

### **1.6. Variables.**

**a. Variable Independiente:** Síndrome Burnout

**b. Variable Dependiente:** Desempeño docente

**c. Definición conceptual de la variable independiente.**

El síndrome de Burnout es el estrés ocasionado por el exceso de trabajo que se origina en una determinada área, por el contacto directo con otras personas. (Díaz, 2010).

**d. Definición conceptual de la variable dependiente: Desempeño docente.**

Características que tiene el docente, como dominio y conocimiento de su especialidad, respetando valores, normas y reglamentos dados por la sociedad (Minedu, 2012).

**Tabla 1***Operacionalización de la variable independiente Síndrome de Burnout.*

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUM.</b>
Síndrome de Burnout.	El síndrome de Burnout se da como respuesta a situaciones de estrés en los niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal que son medidos mediante el cuestionario de Burnout.	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta cansancio laboral.</li> <li>• Se siente cansado en las mañanas.</li> <li>• Realiza mucho esfuerzo al trabajar.</li> <li>• Tiene frustración.</li> <li>• Tiene demasiado trabajo.</li> <li>• Presenta Estrés al trabajar con otras personas.</li> </ul>	Cuestionario de Burnout
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trata en forma indiferente a los demás.</li> <li>• Presenta insensibilidad a las emociones.</li> <li>• Siente despreocupación por otras personas.</li> <li>• Posee sentimientos de culpa.</li> </ul>	
		Realización personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta comprensión.</li> <li>• Presenta solución a los problemas.</li> <li>• Influye positivamente en los demás.</li> <li>• Es una persona activa.</li> <li>• Crea atmosfera de trabajo.</li> <li>• Tiene desarrollo profesional</li> </ul>	

*Nota.* Para la variable dependiente se usó tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

**Tabla 2***Operacionalización de la variable dependiente Desempeño Docente.*

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUM.</b>
Desempeño docente.	El desempeño docente demuestra cualidades de una persona dedicada a la docencia, que se presenta en los niveles personal-social y profesional, que son medidos mediante el test de monitoreo.	Personal-Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una persona empática</li> <li>• Motiva a sus estudiantes.</li> <li>• Es una persona asertiva.</li> <li>• Es una persona atenta y respetuosa.</li> <li>• Toma en cuenta las diferencias personales</li> <li>• Aprovecha errores para favorecer la formación</li> <li>• Apoya en tareas individuales y de equipo.</li> </ul>	Test de monitoreo.
		Profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecuta actividades programadas.</li> <li>• Usa estrategias en la enseñanza.</li> <li>• Propicia uso de fuentes de información.</li> <li>• Promueve el aprendizaje.</li> <li>• Usa materiales y recursos.</li> <li>• Promueve capacidades comunicativas.</li> <li>• Promueve pensamiento lógico y lógico-matemático.</li> </ul>	

*Nota.* Para la variable independiente se usó dos dimensiones: persona-social, profesional.

## **1.7. Objetivos.**

### **Objetivo General.**

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

### **Objetivos específicos.**

- Evaluar el nivel del síndrome de Burnout en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.
- Evaluar el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.
- Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación que se ha usado para la investigación, es de tipo no experimental. Al respecto Hernández et. al (2010), establece que este tipo de estudio no experimental, se usa para investigaciones donde se estable relación existente entre dos variables. En la investigación propuesta, se ha hecho uso de dos variables, la variable independiente síndrome de Burnout y la variable dependiente desempeño docente.

### 2.2. Diseño de investigación.

De acuerdo al tema de investigación se optó por el diseño descriptivo correlacional, porque permitió describir las variables de estudio y su relación, entre el Síndrome Burnout y el desempeño docente. Se evaluó a un grupo de docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega mediante dos instrumentos que son el cuestionario y el test de monitoreo, para luego establecer la relación de las variables a evaluar. Al respecto Hernández et al. (2010), establece que correlacionar es conocer el comportamiento de otra variable relacionada, prediciendo el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable.

El diagrama propuesto, se detalla en la Figura 1.

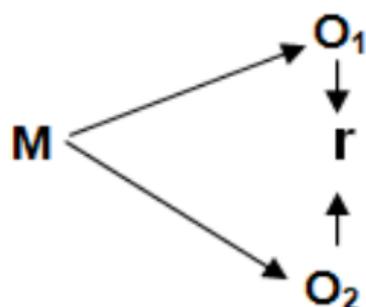


Figura 1. Diagrama descriptivo Correlacional. Tomado de Marroquín (2012).

Dónde:

M : Muestra de estudio.

O<sub>1</sub> : Observación de la variable independiente.

O<sub>2</sub> : Observación de la variable dependiente.

r : Correlación entre variables.

### 2.3. Población y Muestra.

#### a. Población.

En la investigación realizada se tomó en cuenta a la población de 80 docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, del semestre 2015-2, en Lima.

#### b. Muestra.

Se trabajó con una muestra de 26 docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, del semestre 2015-2, en Lima, al cual se ha aplicado el muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico, a criterio del investigador. Al respecto Bolaños (2012), afirma que en este tipo de muestreo “se concreta el tamaño de la muestra y se extraen al azar los elementos”. (p.11).

Bolaños (2012), afirma que es necesario obtener el tamaño de la muestra de poblaciones finitas, cuando los datos son cualitativos, cuando se van a analizar fenómenos sociales o para verificar la presencia o ausencia de un fenómeno de estudio.

Para el cálculo de la muestra de poblaciones finitas, se utilizó la siguiente fórmula propuesta por Bolaños (2012).

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

Dónde:

$$N=80 \quad Z= 1.65 \quad e=0.10 \quad p=0.5 \quad q=0.5$$

Cuyo resultado inicial, obtenido de la muestra fue de:

$$n= 37.0250744$$

Para la realización de los cálculos se utilizó el factor de corrección de errores de muestra para poblaciones finitas, la cual fue propuesta por Bolaños (2012), cuyo resultado obtenido fue una muestra de 26 docentes, como se muestra en la siguiente fórmula.

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}} = \frac{37.0250744}{1 + \frac{37.0250744}{80}} = 26$$

## **2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.**

### **2.4.1. Técnicas y escalas de valoración.**

Para la investigación, se ha usado las siguientes técnicas e instrumentos, con los cuales se ha evaluado la muestra de estudio.

#### **a. Técnica de análisis de documentos.**

Se hará uso de fichas bibliográficas, de resúmenes y otros esquemas, para la recolección de información. Sobre esta técnica, Hernández et al. (2010), afirma que “para adentrarse en el tema es necesario conocer estudios, investigaciones y trabajos anteriores” (p. 27).

#### **b. Test de monitoreo.**

Es un instrumento que permite observar y medir las puntuaciones obtenidas de la muestra del grupo experimental a través de evaluaciones; con este instrumento se recolectará información sobre el desempeño docente. Sobre los instrumentos de medición, Hernández et al. (2010), plantean que estos instrumentos registran datos observables

Para evaluar el desempeño docente, se utilizó el instrumento de ficha de monitoreo, el cual fue aplicado al grupo experimental, que consta de 2 dimensiones: personal social y profesional, las cuales se encuentran con sus respectivos ítems, mostrados en la Tabla 3.

**Tabla 3**

Ítems del test de monitoreo sobre desempeño docente.

<b>Dimensión</b>	<b>Ítems</b>
Personal – Social	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.
Profesional	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

*Nota.* Datos tomados de la ficha de monitoreo (Anexo 11).

En el test de monitoreo se utilizaron las siguientes equivalencias valorativas de las alternativas, mostrados en la Tabla 4.

**Tabla 4**

*Equivalencias de las alternativas del test de monitoreo.*

<b>Escala</b>	<b>Equivalencia</b>
0	No presenta
1	No llega a cumplir los requerimientos
2	Cumple los requerimientos del indicador
3	Cumple más allá de lo previsto en el indicador

*Fuente:* Vásquez et al. (2013).

### **c. Cuestionario.**

El cuestionario es un instrumento que permite obtener datos, el cual está conformado por una serie de preguntas respecto de las variables a medir (Hernández et. al, 2010). Con este instrumento se recolectará información sobre el síndrome de Burnout.

Para evaluar el síndrome de Burnout en la investigación, se usó el instrumento del cuestionario Maslach Burnout Inventory, el cual estuvo compuesto por 22 ítems que miden los niveles de cansancio emocional, despersonalización, y realización personal; el cuestionario utilizado, uso la escala de Likert con escalas del 0 a 6, para la medición de las respuestas. Los ítems por cada dimensión del cuestionario Síndrome de Burnout, se muestran en la Tabla 5.

**Tabla 5***Ítems del Cuestionario Síndrome de Burnout.*

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

*Nota.* Datos tomados de la ficha cuestionario de Burnout (Anexo 10).

Para las alternativas del cuestionario se hicieron uso de las siguientes escalas valorativas, mostradas en la Tabla 6.

**Tabla 6***Escalas valorativas del cuestionario de Burnout.*

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

*Fuente:* Vásquez et al. (2013).**2.4.2. Escala de evaluación.**

Para establecer el puntaje de las evaluaciones del cuestionario Burnout, al grupo experimental de la muestra, se utilizó las siguientes escalas valorativas, conformado por las dimensiones con escala valorativas: bajo, medio, alto, las cuales se muestran en la Tabla 7.

**Tabla 7***Criterios de evaluación - Cuestionario Burnout*

Criterios	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-17	18-35	36-54
Despersonalización	0-9	10-19	20-30
Realización personal	0-15	16-31	32-48
Síndrome Burnout	0-43	44-87	88-132

*Nota.* Niveles de evaluación del cuestionario Burnout (Anexo 10).

Para fijar el puntaje de las evaluaciones del test de monitoreo, al grupo experimental, se usó las siguientes escalas valorativas, utilizando los niveles bajo, medio, alto, que miden el desempeño docente, mostrados en la Tabla 8.

**Tabla 8**

*Criterios de evaluación de la ficha de monitoreo.*

Criterios	Bajo	Medio	Alto
Dimensión personal-social	0-6	7-13	14-21
Dimensión profesional	0-14	15-29	30-45
Desempeño docente	0-21	22-43	44-66

Nota. Niveles de evaluación de la ficha de monitoreo (Anexo 11).

## **2.5. Elaboración y validación de los instrumentos.**

### **a. Elaboración.**

Para la elaboración de los instrumentos de la investigación, se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Coherencia entre las dimensiones, variables e indicadores de estudio.
- Formulación de los indicadores según objetivos.
- Diseño de los instrumentos en forma clara.

### **b. Validación y la confiabilidad de los instrumentos.**

La validación y confiabilidad de los instrumentos aseguran la validez del instrumento. Se utilizó los instrumentos: cuestionario y el test de monitoreo; que fueron aplicados en la investigación de Vásquez et al. (2013).

## **2.6. Procesamiento y análisis de la información.**

Para procesar los datos se realizó los siguientes procesos:

- Se aplicó los instrumentos de evaluación, al grupo experimental de 26 docentes.
- Se elaboró la base de datos, tablas y gráficos, mediante el software Excel.
- Se efectuó los cálculos estadísticos, mediante el uso del programa SPSS versión 22.

- Se analizó los resultados y se establecieron los resultados.

### III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la evaluación al grupo experimental, conformado por una muestra de 26 docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, del semestre 2015-2, en Lima; haciendo uso de los instrumentos de cuestionario de Burnout y test de monitoreo del desempeño docente, se muestran a continuación.

#### 3.1. Resultado de la evaluación Síndrome de Burnout.

El resultado de la evaluación sobre síndrome de Burnout (Anexo 3), usando el cuestionario de Burnout, se realizó tomando en cuenta tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, los cuales se muestran en la Tablas y Figuras, que se detallan más adelante.

##### 3.1.1. Resultado del nivel de cansancio emocional.

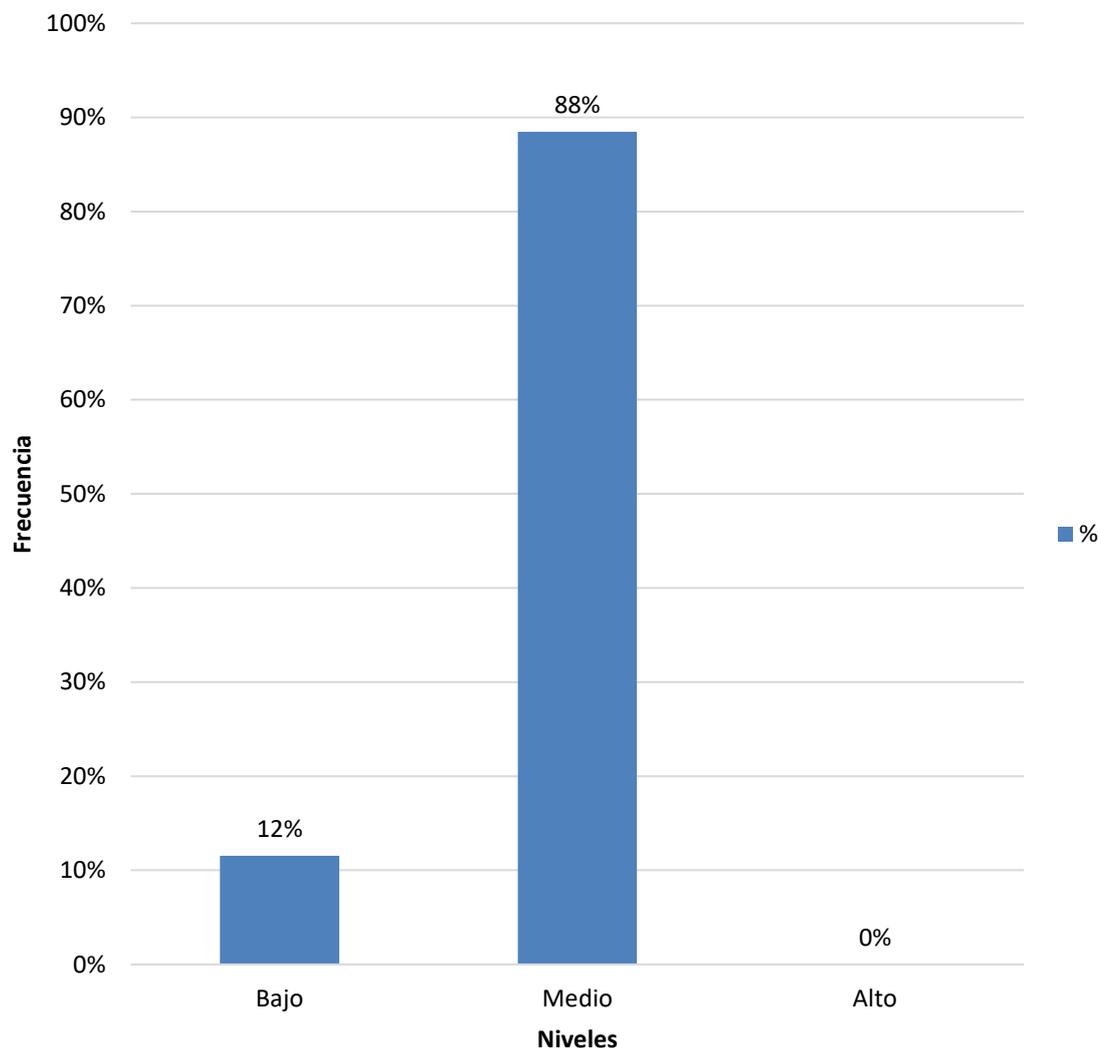
El resultado de la evaluación al grupo experimental, sobre el nivel de cansancio emocional se muestra en la Tabla 9 y Figura 2; encontrándose que el 12% de la muestra presenta un nivel bajo de cansancio emocional, mientras que un 88% experimenta un nivel medio de cansancio emocional y un nivel alto del 0%; mostrando de esta manera presencia de cansancio emocional en los niveles bajo y medio.

**Tabla 9**

*Nivel de cansancio emocional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

<b>Cansancio emocional</b>	<b>Evaluación</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	3	12%
Medio	23	88%
Alto	0	0%
Total	26	100%

*Nota.* Niveles de cansancio emocional según cuadro de evaluación (Anexo 3).



*Figura 2.* Nivel de cansancio emocional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

*Nota.* Datos graficados en base a los porcentajes de la tabla 9.

### **3.1.2. Resultado del nivel de despersonalización.**

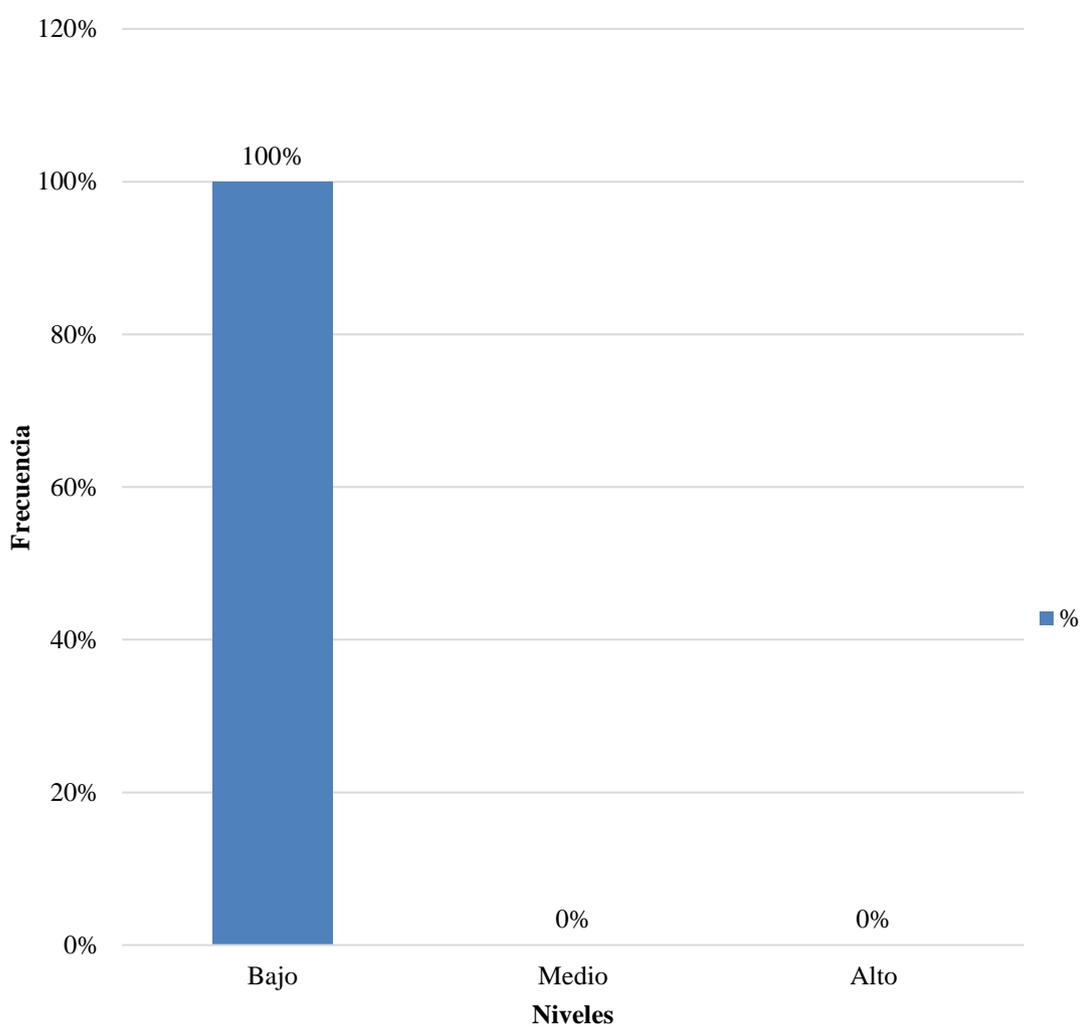
El resultado de la evaluación sobre el nivel de despersonalización se muestra en la Tabla 10 y Figura 3; hallándose que el 100% de la muestra presenta un nivel bajo de despersonalización, mientras que un 0% experimenta un nivel medio de despersonalización y un nivel alto del 0%.

**Tabla 10**

*Nivel de despersonalización en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

<b>Despersonalización</b>	<b>Evaluación</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>
Bajo	26	100%
Medio	0	0%
Alto	0	0%
Total	26	100%

Nota. Niveles de despersonalización según cuadro de evaluación (Anexo 3).



*Figura 3. Nivel de despersonalización, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2(Anexo 3).*

Nota. Datos graficados en base a los porcentajes de la tabla 10.

### 3.1.3. Resultado del nivel de realización personal.

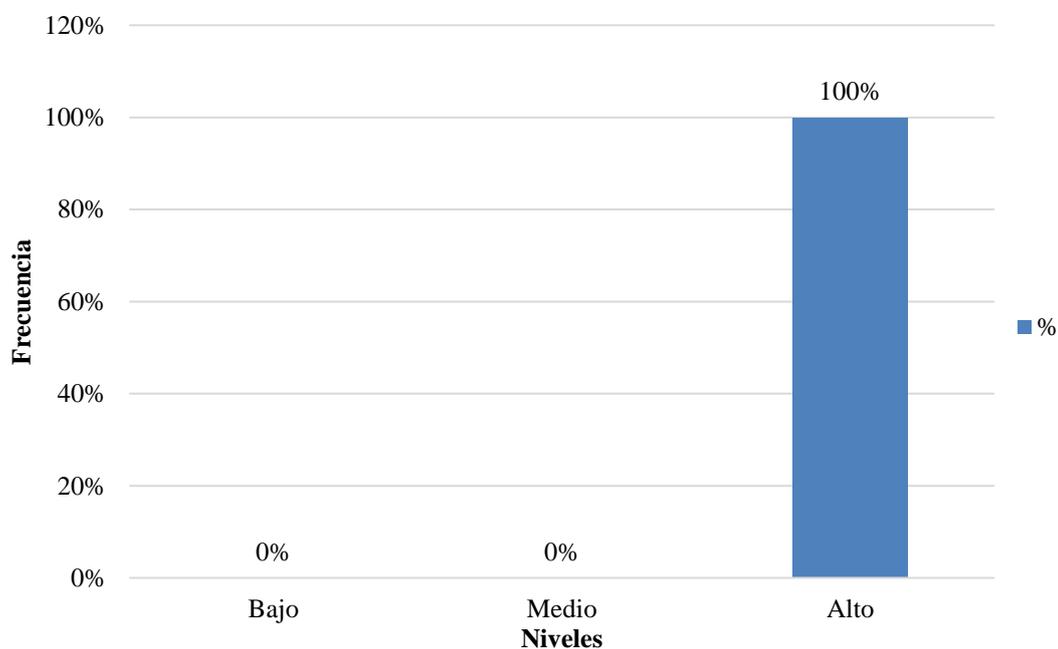
El resultado de la evaluación sobre el nivel de realización personal se muestra en la Tabla 11 y Figura 4; hallándose que el 0% de la muestra presenta un nivel bajo de realización personal, mientras que un 0% experimenta un nivel medio de realización personal y un nivel alto del 100%.

**Tabla 11**

*Nivel de realización personal en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

Realización personal Nivel	Evaluación	
	f	%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	26	100%
Total	26	100%

*Nota.* Nivel de realización personal según cuadro de evaluación (Anexo 3).



*Figura 4.* Nivel de realización personal, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

*Nota.* Datos graficados en base a los porcentajes de la Tabla 11.

### 3.1.4. Resultado del nivel de Síndrome de Burnout.

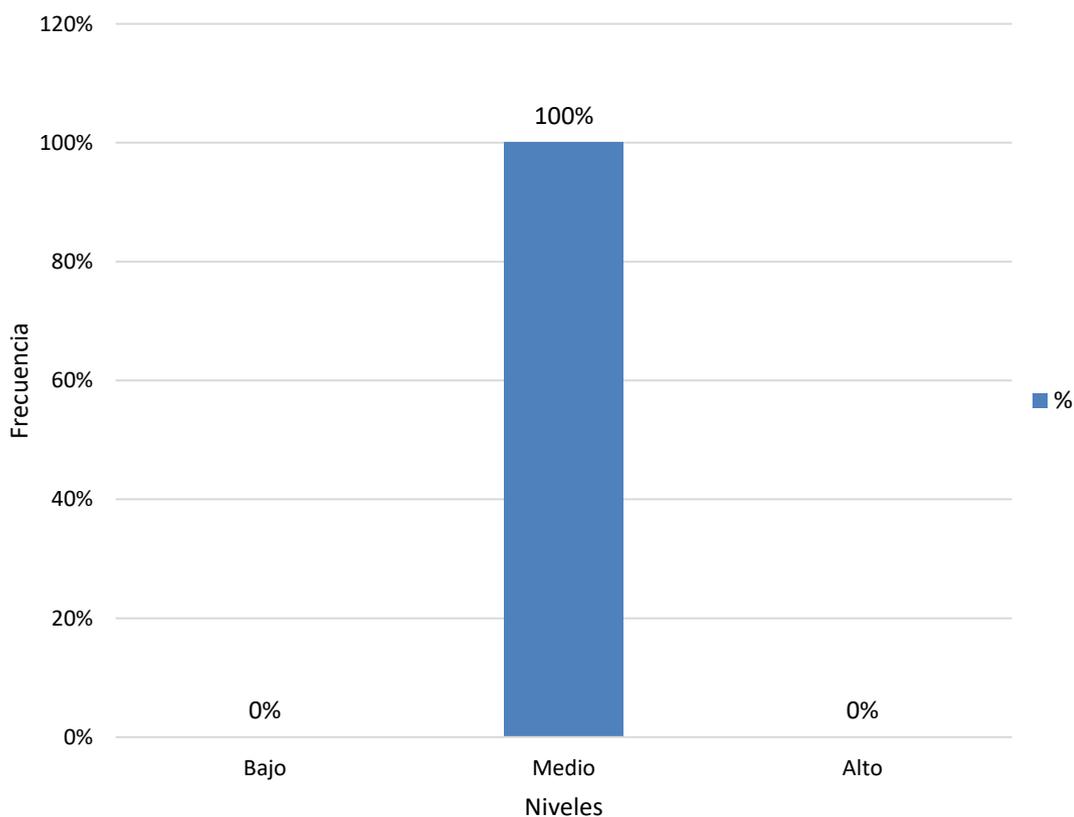
El resultado de la evaluación sobre el nivel de Síndrome Burnout se muestra en la Tabla 12 y Figura 5; hallándose que el 0% de la muestra presenta un nivel bajo, mientras que un 100% experimenta un nivel medio y un nivel alto del 0%.

**Tabla 12**

*Nivel Síndrome Burnout en docentes de la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

Síndrome Burnout Nivel	Evaluación	
	f	%
Bajo	0	0%
Medio	26	100%
Alto	0	0%
Total	26	100%

*Nota.* Niveles de Burnout según cuadro de evaluación (Anexo 3).



*Figura 5.* Nivel de Síndrome Burnout en docentes de la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Nota. Datos graficados en base a los porcentajes de la tabla 12.

### 3.2. Resultado de la evaluación desempeño docente.

El resultado de la evaluación sobre el desempeño docente (Anexo 4), usando el instrumento del test de monitoreo, se realizó tomando en cuenta 2 dimensiones: personal social y profesional.

#### 3.2.1. Resultado del nivel de personal-social.

El resultado de la evaluación sobre el nivel personal-social se muestra en la Tabla 13 y Figura 6; encontrándose que el 0% de la muestra presenta un nivel bajo en personal-social, mientras que un 8% experimenta un nivel medio en personal-social y un nivel alto del 92%.

**Tabla 13**

*Nivel personal-social, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

Dimensión: personal-social Nivel	Evaluación	
	f	%
Bajo	0	0%
Medio	2	8%
Alto	24	92%
Total	26	100%

Nota. Niveles personal-social según cuadro de evaluación (Anexo 4).

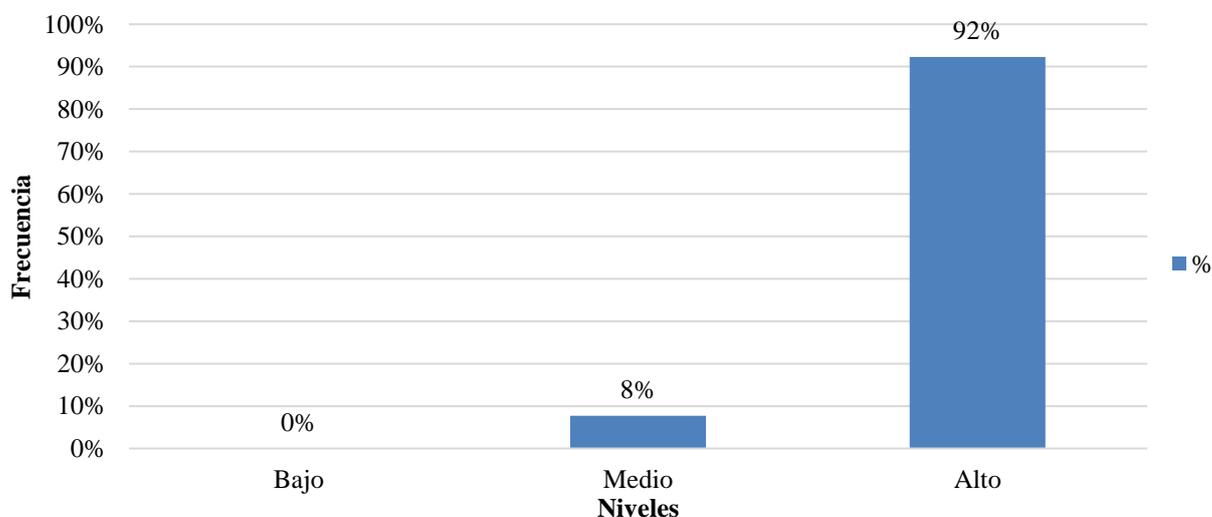


Figura 6. Nivel personal-social, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Nota. Datos graficados, en base a los porcentajes de la tabla 13.

### 3.2.2. Resultado del nivel profesional.

El resultado de la evaluación sobre el nivel profesional en docentes, se muestra en la Tabla 14 y Figura 7; encontrándose que el 0% de la muestra presenta un nivel bajo en el nivel profesional, mientras que un 23% experimenta un nivel medio en el nivel profesional y un nivel alto del 77%.

**Tabla 14**

*Nivel profesional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

Dimensión Profesional Nivel	Evaluación	
	f	%
Bajo	0	0%
Medio	6	23%
Alto	20	77%
Total	26	100%

Nota. Nivel profesional según cuadro de evaluación (Anexo 4).

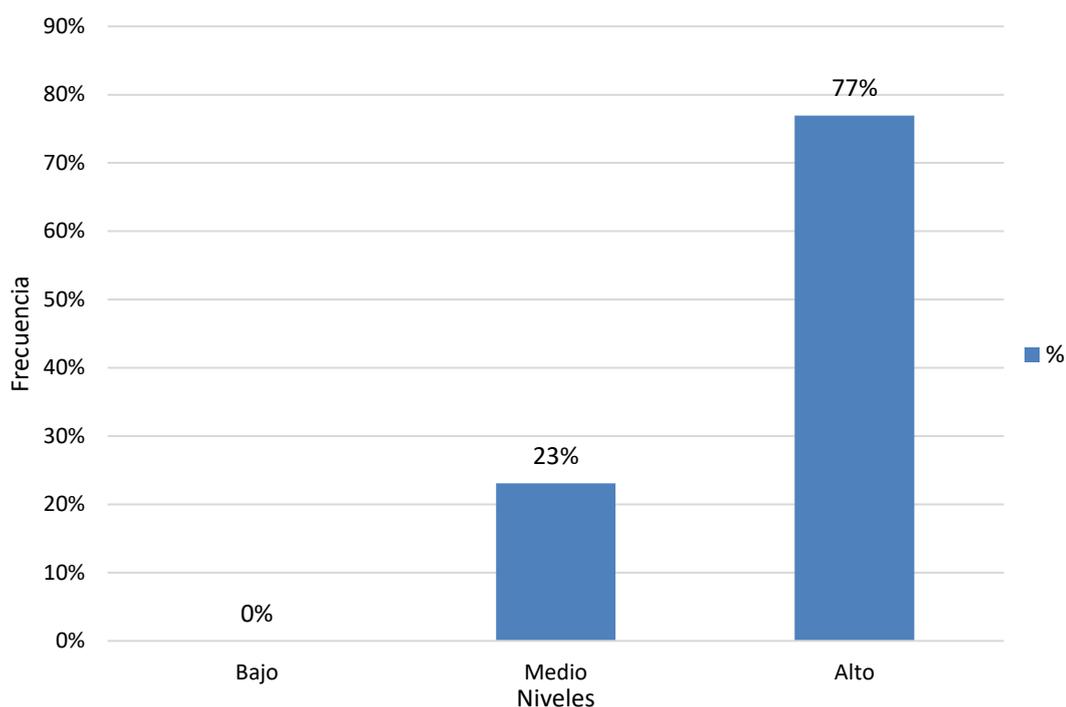


Figura 7. Nivel profesional, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Nota. Datos graficados, en base a los porcentajes de la tabla 14.

### 3.2.3. Resultado del nivel Desempeño docente.

El resultado de la evaluación sobre el nivel Desempeño docente, se muestra en la Tabla 15 y Figura 8; encontrándose que el 0% de la muestra presenta un nivel bajo, mientras que un 15% experimenta un nivel medio y un nivel alto del 85%.

**Tabla 15**

*Nivel de desempeño docente, de la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

Desempeño docente Nivel	Evaluación	
	f	%
Bajo	0	0%
Medio	4	15%
Alto	22	85%
Total	26	100%

Nota. Nivel desempeño docente, según cuadro de evaluación (Anexo 4).

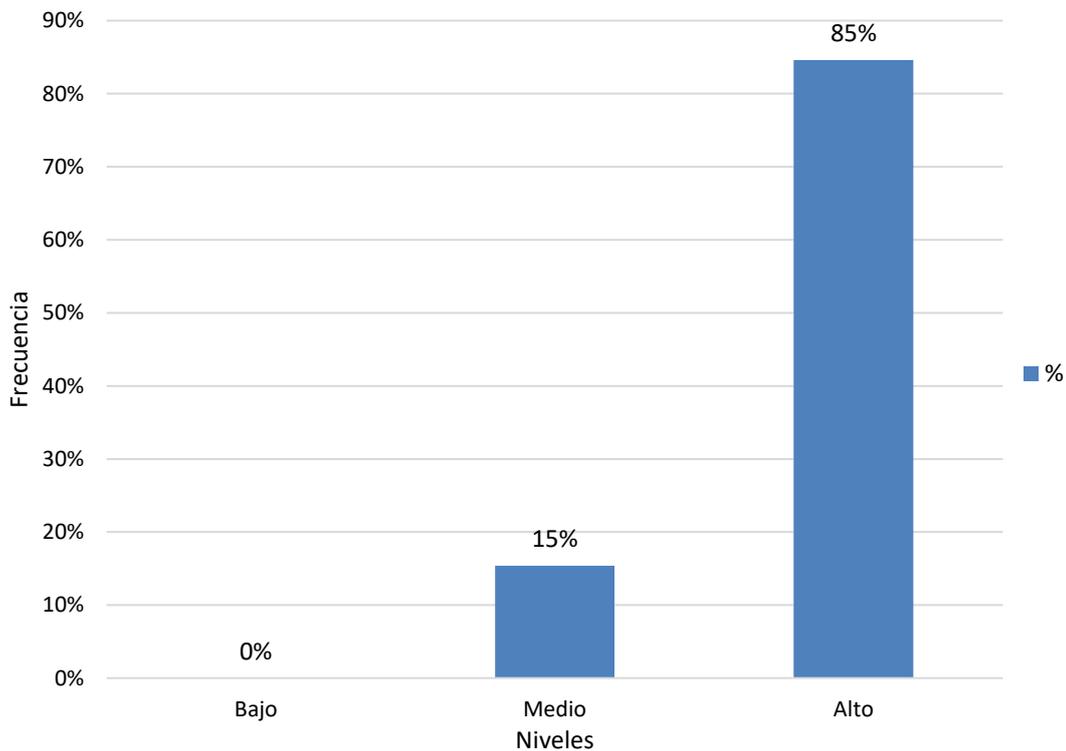


Figura 8. Nivel de desempeño docente, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Nota. Datos graficados, en base a los porcentajes de la tabla 15.

### 3.2. Resultado de la evaluación: Correlación Burnout con el desempeño docente.

Al realizar la correlación mediante el estadístico de Pearson haciendo uso del programa SPSS, entre las variables de estudio: el síndrome de Burnout y el desempeño; se encontró una correlación positiva muy fuerte de 0.918, con un nivel de significancia de 0.000, como se muestra en la Tabla 16.

Sobre el coeficiente de Pearson, Hernández et al. (2010), establece que “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p. 311) y además indica que un resultado del coeficiente mayor a 0.90 es considerado como correlación positiva muy fuerte. Sobre el nivel de significancia Hernández et al. (2010), menciona que si el valor obtenido de p es menor a 0.05, es de considerado como un resultado significativo en el nivel de 0.05, con un 95% de confianza en la correlación.

Los resultados hallados demuestran que el nivel del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño docente, comprobándose que existe relación significativa entre las variables utilizadas, comprobándose así la hipótesis de estudio.

**Tabla 16**

*Resultado de la correlación Burnout con el desempeño docente.*

		Burnout	Desempeño Docente
Burnout	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	26	26
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	26	26

*Nota.* El valor 0.918, representa la correlación alta obtenida, con nivel significancia de 0.00.

#### **IV. ANALISIS Y DISCUSION.**

El síndrome de Burnout es el resultado del estrés que afecta a los profesionales, en especial a los docentes, que tienen contacto directo con un grupo de personas, debido a la excesiva cantidad de trabajo o la falta de motivación; lo que trae consigo el aumento de los niveles de cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización personal, encontrándose sentimientos negativos hacia el trabajo y las demás personas; en el caso del docente de la salud, disminuye el nivel de desempeño profesional.

El síndrome de Burnout se manifiesta a través del agotamiento emocional que es una sensación de cansancio, fatiga y la persona no puede dar más de sí; la baja realización personal se da como una disminución de la competencia profesional, sintiéndose la persona ineficaz; y la despersonalización se origina con una actitud de distanciamiento, que considera a las personas como objetos insensibles, generando una pérdida de la capacidad de contacto con otras personas (Díaz et al, 2010). En los resultados de las evaluaciones dirigidas a docentes de odontología, se encontró presencia del síndrome de Burnout; a nivel de cansancio emocional se halló que el 12% de la muestra presentó un nivel bajo, mientras que un 88% experimentó un nivel medio. Por otra parte, en los resultados sobre el nivel de despersonalización en docentes, se encontró que el 100% de la muestra presentó un nivel bajo de despersonalización; en los resultados sobre el nivel de realización personal en docentes, se encontró que el 100% de la muestra presentó un nivel alto. Con esta evaluación se halló que la mayoría de los docentes experimentaron cansancio emocional en un nivel bajo – medio, comprobando que el nivel del síndrome de Burnout es significativo en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Investigaciones sobre el síndrome de Burnout, lo realizó Díaz et al. (2010) encontrando relación significativa entre los niveles de agotamiento emocional y los niveles de enseñanza. Por su parte los autores como Díaz (2013) y Moreno et al. (2013) también encontraron presencia de síndrome de Burnout a nivel de agotamiento emocional, sugiriendo evaluar constantemente al personal y replantear actividades

recreativas por el área encargada de recursos humanos. Sobre la dimensión realización personal, Díaz et al. (2010) encontraron que los docentes en su mayoría no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutan suficientemente su vida laboral y no la consideran provechosa, no volverían a ser docentes y sienten que pueden producir cambios positivos en sus alumnos. Otros autores como Díaz (2013), y Moreno et al. (2013) también encontraron presencia de baja realización personal en sus investigaciones. Otras investigaciones sobre los niveles de despersonalización, la realizó Díaz et al. (2010) al analizar los niveles de despersonalización, halló que la mayoría de los docentes plantean no sentir a sus alumnos como enemigos (93%), no tienden a tratar a los estudiantes como objetos insensibles (92%), tratan a sus estudiantes cálidamente (94%), sus estudiantes no le fastidian (97%), perciben ser agradables para sus estudiantes (87%), les preocupa lo que le suceda a sus alumnos (99%) y no se definen como profesores por obligación (94%). Por su parte los autores como Díaz (2013), y Moreno et al. (2013), también encontraron presencia de despersonalización en sus investigaciones. En la investigación realizada por Oramas (2013), también encontró un nivel alto del 88.2% de estrés laboral en docentes, que fueron afectados en su centro laboral, predominando en el agotamiento emocional. Las investigaciones de Díaz et al. (2010), Díaz (2013) y Moreno et al. (2013) concluyen que en sus investigaciones encontraron presencia del síndrome de Burnout en docentes, lo que influye significativamente en su desempeño laboral.

El grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo

En los resultados sobre el desempeño docente a nivel personal-social, se halló que la muestra presentó un nivel medio del 8% y un nivel alto del 92%; comprobando un desempeño satisfactorio en los niveles medio-alto, y en el resultado del desempeño a nivel profesional, se encontró que el 23% de los docentes, experimentaron un nivel medio y un nivel alto del 77%, verificando un desempeño satisfactorio a nivel profesional en los niveles medio-alto. De estos resultados se comprueba que el

desempeño docente es satisfactorio, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Estudios similares, sobre el desempeño docente, lo realizaron Vásquez et al. (2013), cuyos resultados de su investigación evidenciaron que el nivel de desempeño docente se encontraba entre el nivel medianamente satisfactorio y satisfactorio. De manera similar en los estudios de Oramas (2013) evidenciaron una disminución del desempeño docente debido a las excesivas demandas y a los pocos recursos que posee el personal docente para poder afrontarlas, produciendo un desgaste y cansancio laboral, confirmando que un origen de tipo organizacional.

En los resultados de la correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño; se encontró una correlación positiva de 0.918, con un nivel de significancia de 0.000. Demostrándose que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Los resultados obtenidos en las evaluaciones del síndrome de Burnout y el desempeño docente, indican que existe una correlación significativa entre las variables de estudio, demostrándose así la hipótesis general que el síndrome de Burnout y el desempeño docente se relacionan significativamente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### Conclusiones.

- Evaluándose el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima, 2015-2; se observó un 88% en el nivel medio de cansancio emocional; en despersonalización se encontró un nivel bajo del 100% y se halló un 100% en el nivel alto de realización personal.
- Evaluándose el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2; se observó un 92% en el nivel alto de personal-social, y un nivel medio del 8%; hallándose también un 77% en el nivel alto profesional, y un nivel medio del 23%.
- Comparando los resultados, se observó que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2; encontrándose una correlación positiva de Pearson en 0.918, con un nivel de significancia de 0.000.
- Determinándose así, que el síndrome de Burnout y el desempeño docente tienen relación significativamente, en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

### **Recomendaciones.**

- A las autoridades universitarias se recomienda que desarrollen programas de salud anti stress, dirigidas a los docentes de odontología, para prevenir el síndrome de Burnout en los niveles de cansancio emocional, realización personal y despersonalización, realizando actividades recreativas, permitiendo desarrollar un ambiente laboral adecuado en beneficio de la salud del docente.
- A la institución universitaria, se recomienda brindar programas de capacitación docente sobre pedagogía, técnicas y estrategias de enseñanza, para mejorar su desempeño profesional; y para mejorar su desempeño personal-social se recomienda brindar actividades recreativas, así como programas de salud mental, para disminuir el nivel de cansancio emocional en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.
- A la población se recomienda participar en capacitaciones y talleres sobre prevención del Síndrome de Burnout, para poder mejorar su desempeño profesional y salud mental, para poder lograr así una mejor calidad de vida.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bolaños Rodríguez, E. (2012). *Muestra y Muestreo*. Recuperado de [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/tizayuca/gestion\\_tecnologica/muestraMuestreo.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf)
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A. M. y Varela Arévalo, M.T. (2010). *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia*. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/649/1531>
- Díaz Ruiz, S. M. (2013). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la victoria, Chiclayo – 2012*. (Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Trujillo, Perú). Recuperado de: [http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/328/1/tl\\_d%c3%adaz\\_ruiz\\_s\\_tephanymedalit.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/328/1/tl_d%c3%adaz_ruiz_s_tephanymedalit.pdf)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B1Pk-KYHRtJUVRoQk15dTV0djA/edit?pli=1>
- Marroquín Peña, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: [http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Minedu (2012). Ministerio de educación. *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Moreno Rivera, N. A., Fernández Guzmán, P. Z., Martínez Loli, M. I., Yábar Rayo, J. M., Vidaurre Barzola, M. (2013). *Estudio comparativo del estrés en los docentes de las facultades de educación y ciencias sociales de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Recuperado de: <http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/158/Moreno%20%20->

%20ESTUDIO%20COMPARATIVO%20DEL%20ESTR%C3%89S.pdf?sequence=1

Oramas Viera, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis doctoral, Escuela nacional de salud pública de Cuba). Recuperado de: [http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis\\_-\\_ARLENE\\_ORAMAS\\_VIERA.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf)

Ormaza Daza, E. R. (2011). *El estrés (síndrome de Burnout) en los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes de décimo año de educación básica del colegio nacional 18 de octubre de la ciudad de Portoviejo año lectivo 2010-2011*. (Tesis de Maestría, Universidad técnica de Manabí, Ecuador). Recuperado de: [http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/50000/11700/1/CEPGDIE\\_201100158.pdf](http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/50000/11700/1/CEPGDIE_201100158.pdf)

Ortiz Manzano, K. I. (2013). *Estudio del síndrome de Burnout en los docentes de educación general básica superior y bachillerato de la unidad educativa Liceo Gregoriano*. (Tesis, Universidad de Guayaquil, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3921/1/ESTUDIO%20DEL%20S%C3%8DNDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20LOS%20DOCENTES%20DE%20EDUCACI%C3%93N%20GENERAL%20B%C3%81SICA%20SUPERIOR%20Y%20BACHILLERA.pdf>

Salas Dahlgvist, J. J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas\\_dj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf)

Soto Carrillo, R. G. y Valdivia Escobedo, N. R. (2012). *Niveles del síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial sector Callao*. (Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/wp->

content/uploads/2014/07/2012\_SotoValdivia\_Niveles-del-s%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesoras-de-educaci%C3%B3n-inicial-sector-Callao.pdf

Valenzuela Salvador, A. H. (2010). *Síndrome de Burnout de identificación de los factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco.*

Recuperado de:

[http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela\\_ah.pdf](http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela_ah.pdf)

Vásquez Tolentino, E., De la Cruz Ruiz, V., Sánchez Lora, M., Chauca Quiñones, R., Rodríguez Jave, K. (2013). (Tesis doctoral, Universidad San Pedro, Chimbote, Perú).

Vidal Martínez, F. (2013). *Variables relacionadas con las dificultades en Burnout en profesores y otros profesionales.* (Tesis doctoral, Universidad de León, España).

Recuperado de:

[https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/2877/tesis\\_953539.PDF?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/2877/tesis_953539.PDF?sequence=1)

Visoso Salgado, A. Sánchez Reyna P.A., Montiel Bastida, N. M. (2012). *Síndrome de Burnout en la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma del Estado de México: un estudio comparativo.* Recuperado de:

<http://www.scielo.cl/pdf/ijodontos/v6n2/art03.pdf>

## **ANEXOS**

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
SECCION DE POSTGRADO EN EDUCACION  
Anexo 1

**Matriz de consistencia lógica de la investigación**

Título: Síndrome Burnout y el desempeño docente, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se presenta el nivel del síndrome de Burnout en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?</li> <li>• ¿En qué medida el desempeño docente es satisfactorio, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el nivel del síndrome de Burnout en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</li> <li>• Evaluar el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</li> <li>• Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</li> </ul>	<p>HG: El síndrome de Burnout y el desempeño docente se relacionan significativamente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p> <p>Ho: El síndrome de Burnout y el desempeño docente no se relacionan significativamente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>H1: El nivel del síndrome de Burnout es significativo en docentes, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p> <p>H2: El desempeño docente es satisfactorio, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>Síndrome de Burnout.</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Desempeño docente.</p>	<p>No experimental</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Descriptivo, correlacional.</p> <p><b>POBLACION:80</b></p> <p><b>MUESTRA:26</b></p> <p><b>INSTITUCION EDUCATIVA:</b></p> <p>Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
SECCION DE POSTGRADO EN EDUCACION  
Anexo 2

**Matriz de consistencia metodológica de la investigación**

Título: Síndrome Burnout y el desempeño docente, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN
No experimental.	<p style="text-align: center;">Descriptivo correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra de estudio. O<sub>1</sub>: Variable independiente. r : Relación de variables. O<sub>2</sub>: Variable dependiente.</p>	<p>La población está conformada por 80 docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.</p> <p>La muestra está constituida por 26 docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Lima, 2015-2; siendo el muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico, determinado a criterio del investigador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario.</li> <li>• Ficha de monitoreo</li> </ul>	<p>La validez y confiabilidad de los instrumentos han sido determinados en la investigación de Vásquez et al. (2013).</p>	<p>Criterios de inclusión. Docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, que participan en el cuestionario y en la ficha de monitoreo.</p> <p>Criterios de exclusión. Docentes que no participan en el cuestionario, ni en la ficha de monitoreo.</p>

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Anexo 3

**Resultado de la evaluación Síndrome de Burnout**

N°	Dimensión 1: Cansancio emocional									Dim2: Despersonalización.					Dimensión 3: Realización personal							PT	
	It1	It2	It3	It6	It8	It13	It14	It16	It20	It5	It10	It11	It15	It22	It4	It7	It9	It12	It17	It18	It19		It21
1	2	3	2	3	2	1	4	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	5	5	6	6	6	63
2	3	3	2	4	2	1	3	0	0	0	1	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6	66
3	3	3	4	4	2	1	3	1	0	0	0	0	2	0	5	5	6	5	5	6	6	6	67
4	3	2	3	4	2	1	2	0	0	0	1	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	67
5	3	3	4	2	3	1	4	1	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	5	6	6	6	67
6	3	2	1	1	3	0	3	4	0	0	0	0	2	0	6	6	6	6	6	6	6	6	67
7	3	3	2	3	2	0	4	1	0	0	1	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	68
8	3	2	2	4	2	0	4	3	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	68
9	4	2	3	3	2	1	4	2	0	0	0	1	0	1	6	5	6	6	5	6	6	6	69
10	3	3	3	3	2	1	3	2	0	0	0	0	2	0	6	6	6	5	6	6	6	6	69
11	2	3	3	4	2	0	5	3	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	5	6	6	6	70
12	2	2	3	3	3	0	5	3	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	70
13	4	3	3	4	2	1	3	2	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	71
14	3	3	2	3	3	1	4	3	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	71
15	3	4	3	4	3	1	4	2	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	5	6	6	6	71
16	2	2	3	3	3	0	6	2	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	71
17	3	3	3	3	3	1	4	2	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	71
18	3	4	4	3	3	1	4	2	0	0	0	0	1	0	5	6	6	6	6	6	6	6	72
19	3	4	3	4	3	1	3	3	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	72
20	4	3	3	2	2	1	4	3	1	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	72
21	3	4	4	4	2	2	3	2	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	73
22	3	2	3	4	3	2	6	1	1	0	0	0	1	0	6	5	6	6	6	6	6	6	73
23	3	4	4	3	4	1	3	2	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	73
24	3	3	4	4	3	1	4	3	0	0	0	1	1	0	6	6	6	6	6	6	6	6	75
25	3	4	4	3	4	1	3	3	1	0	0	0	2	0	6	5	6	6	6	6	6	6	75
26	4	4	3	3	3	2	3	4	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	76

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Anexo 4

**Resultado de la evaluación desempeño docente**

N°	Dimensión personal-social							Dimensión profesional															PT	
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	it13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22		
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	43
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
4	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	43
5	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	44
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	44
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	44
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	44
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	44
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
15	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	45
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
17	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45
18	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	45
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	45
20	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45
21	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	45
24	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
26	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Anexo 5**

Distribución de puntajes según el nivel de cansancio emocional en docentes de la Facultad de Odontología de la universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2

Cansancio emocional	Evaluación			
	Nº	Puntaje	Nivel	%
	1	17	Bajo	3%
	2	18	Medio	3%
	3	21	Medio	4%
	4	17	Bajo	3%
	5	21	Medio	4%
	6	17	Bajo	3%
	7	18	Medio	3%
	8	20	Medio	4%
	9	21	Medio	4%
	10	20	Medio	4%
	11	22	Medio	4%
	12	21	Medio	4%
	13	22	Medio	4%
	14	22	Medio	4%
	15	24	Medio	4%
	16	21	Medio	4%
	17	22	Medio	4%
	18	24	Medio	4%
	19	24	Medio	4%
	20	23	Medio	4%
	21	24	Medio	4%
	22	25	Medio	4%
	23	24	Medio	4%
	24	25	Medio	4%
	25	26	Medio	5%
	26	28	Medio	5%
<b>Total</b>		<b>567</b>		<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Anexo 6**

Distribución de puntajes según el nivel de despersonalización en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2

Despersonalización	Evaluación			
	Nº	Puntaje	Nivel	%
1		0	Bajo	0%
2		1	Bajo	3%
3		2	Bajo	7%
4		2	Bajo	7%
5		0	Bajo	0%
6		2	Bajo	7%
7		2	Bajo	7%
8		0	Bajo	0%
9		2	Bajo	7%
10		2	Bajo	7%
11		1	Bajo	3%
12		1	Bajo	3%
13		1	Bajo	3%
14		1	Bajo	3%
15		0	Bajo	0%
16		2	Bajo	7%
17		1	Bajo	3%
18		1	Bajo	3%
19		0	Bajo	0%
20		1	Bajo	3%
21		1	Bajo	3%
22		1	Bajo	3%
23		1	Bajo	3%
24		2	Bajo	7%
25		2	Bajo	7%
26		0	Bajo	0%
Total		29		100%

*Fuente:* Elaboración Propia.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Anexo 7**

Distribución de puntajes según el nivel realización personal en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.

Realización personal	Evaluación			
	Nº	Puntaje	Nivel	%
	1	46	Alto	4%
	2	47	Alto	4%
	3	44	Alto	4%
	4	48	Alto	4%
	5	46	Alto	4%
	6	48	Alto	4%
	7	48	Alto	4%
	8	48	Alto	4%
	9	46	Alto	4%
	10	47	Alto	4%
	11	47	Alto	4%
	12	48	Alto	4%
	13	48	Alto	4%
	14	48	Alto	4%
	15	47	Alto	4%
	16	48	Alto	4%
	17	48	Alto	4%
	18	47	Alto	4%
	19	48	Alto	4%
	20	48	Alto	4%
	21	48	Alto	4%
	22	47	Alto	4%
	23	48	Alto	4%
	24	48	Alto	4%
	25	47	Alto	4%
	26	48	Alto	4%
	Total	1231		100%

*Fuente:* Elaboración Propia.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Anexo 8**

*Distribución de puntajes según el nivel Síndrome Burnout, de la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

Síndrome Burnout	Evaluación		
	Nº	Puntaje	Nivel %
	1	63	Medio 8%
	2	66	Medio 8%
	3	67	Medio 9%
	4	67	Medio 9%
	5	67	Medio 9%
	6	67	Medio 9%
	7	68	Medio 9%
	8	68	Medio 9%
	9	69	Medio 9%
	10	69	Medio 9%
	11	70	Medio 9%
	12	70	Medio 9%
	13	71	Medio 9%
	14	71	Medio 9%
	15	71	Medio 9%
	16	71	Medio 9%
	17	71	Medio 9%
	18	72	Medio 9%
	19	72	Medio 9%
	20	72	Medio 9%
	21	73	Medio 9%
	22	73	Medio 9%
	23	73	Medio 9%
	24	75	Medio 10%
	25	75	Medio 10%
	26	76	Medio 10%
	Total	1827	234%

*Fuente: Elaboración Propia.*

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Anexo 9**

*Distribución de puntajes según el nivel Desempeño docente, en la facultad de odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, 2015-2.*

<b>Dimensión Profesional</b>	<b>Nº</b>	<b>Evaluación</b>		
		<b>Puntaje</b>	<b>Nivel</b>	<b>%</b>
	1	43	Medio	6%
	2	43	Medio	6%
	3	43	Medio	6%
	4	43	Medio	6%
	5	44	Alto	6%
	6	44	Alto	6%
	7	44	Alto	6%
	8	44	Alto	6%
	9	44	Alto	6%
	10	44	Alto	6%
	11	44	Alto	6%
	12	44	Alto	6%
	13	44	Alto	6%
	14	44	Alto	6%
	15	45	Alto	6%
	16	45	Alto	6%
	17	45	Alto	6%
	18	45	Alto	6%
	19	45	Alto	6%
	20	45	Alto	6%
	21	45	Alto	6%
	22	45	Alto	6%
	23	45	Alto	6%
	24	46	Alto	6%
	25	46	Alto	6%
	26	46	Alto	6%
	Total	1155		148%

*Fuente: Elaboración Propia.*

Anexo10

**CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT**

**I. DATOS GENERALES:**

DOCENTE : \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_  
 CICLO : \_\_\_\_\_ SECCIÓN: \_\_\_\_\_ TURNO (M/T/N): \_\_\_\_\_  
 SEXO (M/F) : \_\_\_\_\_ EST. CIVIL: \_\_\_\_\_ AÑOS DE SERVICIO EN DOCENCIA: \_\_\_\_\_

**II. INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa, la casilla que usted considere correcta, según la escala que se muestra.

FRECUENCIA						
0 NUNCA	1 POCAS VECES AL AÑO O MENOS	2 UNA VEZ AL MES O MENOS	3 UNAS POCAS VECES AL MES	4 UNA VEZ A LA SEMANA	5 POCAS VECES A LA SEMANA	6 TODOS LOS DIAS

**III. ASPECTOS A INVESTIGAR**

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final del trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8. Me siento quemado por mi trabajo.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas.							
10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11.Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente.							
12.Me siento muy activo.							
13.Me siento frustrado en mi trabajo.							
14.Creo que estoy trabajando demasiado.							
15.Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunas personas.							
16.Trabajar directamente con las personas me produce estrés.							
17.Me siento estimulado después de trabajar en contacto con otras personas.							
18.Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con otras personas.							
19.He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20.Me siento acabado.							
21.En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22.Siento que las personas me culpan por algunos de sus problemas.							

Fuente: Vásquez et al. (2013)

## Anexo 11

### FICHA DE MONITOREO

**Objetivo:** Registrar información sobre el desempeño docente en la Facultad de Odontología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

#### DATOS GENERALES

DOCENTE : \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

CICLO : \_\_\_\_\_ SECCIÓN: \_\_\_\_\_ TURNO (M/T/N): \_\_\_\_\_

SEXO (M/F) : \_\_\_\_\_ EST. CIVIL: \_\_\_\_\_ AÑOS DE SERVICIO EN DOCENCIA: \_\_\_\_\_

#### VALORACIÓN

Escala	Equivalencia
0	No presenta
1	No llega a cumplir los requerimientos
2	Cumple los requerimientos del indicador
3	Cumple más allá de lo previsto en el indicador

#### DIMENSION: PERSONAL-SOCIAL

N°	Ítem	0	1	2	3
01	Demuestra empatía con los estudiantes y establece una comunicación horizontal.				
02	Motiva e los estudiantes la práctica constante de normas de convivencia.				
03	Actúa asertivamente en situaciones de conflicto en el aula.				
04	Es atento y respetuoso ante la participación de los alumnos.				
05	Toma en cuenta las diferencias individuales.				
06	Aprovecha los errores de los estudiantes positivamente, para favorecer su formación integral.				
07	Apoya a sus estudiantes acompañándolos y alentándolos en el desarrollo de las tareas individuales y de equipo.				

#### DIMENSIÓN: PROFESIONAL

N°	INDICADORES	0	1	2	3
08	Ejecuta las actividades en concordancia con lo programado.				
09	Aplica estrategias para recuperar saberes previos.				
10	Emplea estrategias para crear el conflicto cognitivo.				
11	Aplica estrategias que permiten articular los saberes previos con el nuevo aprendizaje.				
12	Emplea estrategias para promover procesos de aprendizaje: Observar, inferir, predecir, investigar, analizar, sintetizar, comparar, ejemplificar, etc.				
13	Propicia el uso de diversas fuentes de información: libros, revistas, periódicos, internet, separatas, entrevistas, experimentos y otros.				
14	Usa estrategias para los diferentes estilos y ritmos de aprendizajes.				
15	Aplica estrategias orientadas al desarrollo de las capacidades comunicativas.				
16	Aplica estrategias orientadas al desarrollo del pensamiento lógico.				

17	Emplea estrategias orientadas al desarrollo de las capacidades de lógico matemática.				
18	Usa materiales y recursos educativos para facilitar el aprendizaje.				
19	Utiliza estrategias para consolidar los aprendizajes esperados, sistematizando y consolidando los contenidos				
20	Emplea estrategias que motiva a los estudiantes aplicar el nuevo aprendizaje en otras situaciones.				
21	Utiliza estrategias para el desarrollo de capacidades de comprensión lectora.				
22	Emplea estrategias para la evaluación de los aprendizajes esperados y/o capacidades.				

*Fuente: Vásquez et al. (2013)*