



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO

**EL SINDROME DE BURNOUT Y LA AUTOCONFIANZA EN
EL DOCENTE DE CIENCIAS EN LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE LIMA 2019**

**PRESENTADA POR
EDUARDO MARTÍN CRISÓSTOMO LUCA**

**ASESOR
ÓSCAR RUBÉN SILVA NEYRA**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

LIMA - PERÚ

2021



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



INSTITUTO DE LA CALIDAD DE EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSTGRADO

**EL SINDROME DE BURNOUT Y LA AUTOCONFIANZA EN EL DOCENTE DE
CIENCIAS EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE LIMA 2019**

TESIS PARA OPTAR

EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

PRESENTADO POR:

EDUARDO MARTÍN CRISÓSTOMO LUCA

ASESOR:

DR. ÓSCAR RUBÉN SILVA NEYRA

LIMA, PERÚ

2021

EL SINDROME DE BURNOUT Y LA AUTOCONFIANZA EN EL
DOCENTE DE CIENCIAS EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL
NORTE LIMA 2019

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Vicente Justo Pastor Santivañez Limas

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Mg. Augusto José Willy Gonzales Torres

DEDICATORÍA

A mi madre Jovita por su apoyo constante, así como a mi hermano Jorge por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A los Doctores del ICED, al Dr. Silva por su asesoramiento, así como al Dr. Echaiz por la enseñanza impartida.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	8
1.1. Antecedentes de la investigación	8
1.2. Bases teóricas	13
1.3. Definición de términos básicos	37
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivada	44
2.2 Variables y definición operacional	45
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1 Diseño metodológico	49
3.2 Diseño muestral	51
3.3 Técnicas de recolección de datos	51
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	52
3.5 Aspectos éticos	59
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	60

4.1	Análisis de fiabilidad	60
4.2.	Análisis de frecuencia	62
4.3	Contrastación de hipótesis	72
4.4	Prueba de Hipótesis	78
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	83
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES	88
	FUENTES DE INFORMACIÓN	90
	ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	48
Tabla 3.	Resumen de procesamiento síndrome de Burnout	60
Tabla 4.	Estadística de fiabilidad	60
Tabla 5.	Resumen de procesamiento autoconfianza del docente	61
Tabla 6.	Estadística de fiabilidad	61
Tabla 7.	Analitos estadísticos	62
Tabla 8.	Análisis síndrome de Burnout	62
Tabla 9.	Frecuencia relativa, agotamiento emocional	63
Tabla 10.	Frecuencia relativa, despersonalización	64
Tabla 11.	Frecuencia relativa frustración personal	65
Tabla 12.	Análisis autoconfianza del docente	67
Tabla 13.	Frecuencia relativa, diferencia entre demandas y Capacidades Profesionales	68
Tabla 14.	Frecuencia relativa, grado de autoconciencia del docente	69
Tabla 15.	Frecuencia relativa, expectativas de éxito	70
Tabla 16.	Frecuencia relativa, sentimiento de autoconfianza	71
Tabla 17.	Contrastación de hipótesis, síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente	72
Tabla 18.	Contrastación de hipótesis, síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales	73
Tabla 19.	Contrastación de hipótesis, síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente	74

Tabla 20.	Contrastación de hipótesis, síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente	76
Tabla 21.	Contrastación de hipótesis, síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza	77
Tabla 22.	Correlación síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente	78
Tabla 23.	Correlación entre el síndrome de burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales	79
Tabla 24.	Correlación entre el síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente	80
Tabla 25.	Correlación entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente	81
Tabla 26.	Correlación entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza del docente	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Análisis de frecuencia porcentual de docentes con síndrome de Burnout	63
Figura 2:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión agotamiento emocional	64
Figura 3:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión despersonalización	65
Figura 4:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión frustración personal	66
Figura 5:	Análisis de frecuencia porcentual de docentes con autoconfianza	67
Figura 6:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión diferencia entre las demandas y capacidades profesionales	68
Figura 7:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión grado de autoconciencia del docente	69
Figura 8:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión expectativa de éxito	70
Figura 9:	Análisis de frecuencia porcentual de la dimensión sentimiento de autoconfianza	71

Figura 10:	Niveles entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente	72
Figura 11:	Niveles entre el síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales	73
Figura 12:	Niveles entre el síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente	75
Figura 13:	Niveles entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente	76
Figura 14:	Niveles entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza	77

RESUMEN

La presente investigación, tuvo por finalidad determinar la relación existente entre las variables Síndrome de Burnout y Autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte (UPN). El tipo de investigación es básica debido a que no se pretende encontrar una solución al problema, sino aportar con conocimiento científico al estudio realizado. El diseño es no experimental con nivel correlacional.

La muestra en la presente investigación es igual a 250, el cuestionario fue el instrumento de recojo de datos para ello se elaboró dos tipos de cuestionarios: El Síndrome de Burnout con 22 preguntas y el otro cuestionario denominado autoconfianza del docente de ciencias con 38 preguntas, ambos instrumentos fueron validado por el juicio de tres expertos, Estos últimos llegaron a la conclusión que dichos instrumentos presentan validez de contenido.

Los docentes en un 84.8% desarrollaron síndrome de Burnout a nivel medio, así mismo el 18,8% presentan una autoconfianza docente a nivel alto.

Al analizar las dimensiones de la variable síndrome de Burnout, se observó que el 96.8% de los educadores presentan un agotamiento emocional a nivel normal, el 84.8% nivel medio en despersonalización respecto al trato con los alumnos y el 84.8% manifestó presentar un nivel medio de frustración personal.

El índice de correlación entre las variables dependientes e independientes es de 0.810, el índice de correlación entre el Síndrome de Burnout y los sentimientos de Autoconfianza del docente es 0.834.

De esta manera se finalizó la investigación en la que, sí existe una correspondencia entre las dos variables y que se necesitan de estudios más profundos para establecer que el agotamiento emocional, debe ser atendido por el consejo directivo que acompaña y que debe brindar ayuda a los docentes.

Palabras claves: síndrome de Burnout, autoconfianza del docente, agotamiento emocional, expectativas de éxito.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the variables Burnout Syndrome and Self-confidence of science teachers at the Universidad Privada Del Norte (UPN). The type of research is basic because it is not intended to find a solution to the problem, but to contribute scientific knowledge to the study carried out. The design is non-experimental with a correlational level.

The sample in the present research is equal to 250, the questionnaire was the data collection instrument for this, two types of questionnaires were elaborated: The Burnout Syndrome with 22 questions and the other questionnaire called self-confidence of the science teacher with 38 questions, both instruments were validated by the judgment of three experts, the latter reached the conclusion that these instruments have content validity.

In our study, 84.8% of teachers developed Burnout syndrome at a medium level, likewise 18.8% have teacher self-confidence at a high level.

When analyzing the dimensions of the Burnout syndrome variable, it was observed that 96.8% of educators' present emotional exhaustion at a normal level, 84.8% average level in depersonalization with respect to dealing with students and 84.8% said they present a medium level of personal frustration.

The correlation index between the dependent and independent variables is 0.810, the correlation index between the Burnout Syndrome and the teacher's feelings of self-confidence is 0.834.

In this way, the investigation was completed in which, if there is a correspondence between the two variables and that more in-depth studies are needed to establish that emotional exhaustion should be addressed by the accompanying board of directors and that should provide help to the teachers.

Keywords: Burnout syndrome, teacher self-confidence, emotional exhaustion, expectations of success.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “El síndrome de Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias en la Universidad Privada Del Norte Lima 2019” , llegó a su finalización después de un arduo trabajo en el que a través de un estudio que se ubica dentro de una investigación básica con un diseño no experimental , en un nivel correlacional con un enfoque cuantitativo, hemos determinado la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente de ciencias , para lo cual el trabajo que realiza cada ser humano ocupa un lugar preponderante en nuestras vidas, ya que permite el progreso no solo económico sino también personal. Dicha actividad tiene muchas ventajas; ya que nos brinda la oportunidad para establecer relaciones personales, nos permite la organización del tiempo y crea oportunidades para poder sentirnos socialmente útiles.

Vivimos actualmente en una sociedad que valora excesivamente a las personas por su capacidad profesional, evaluando al trabajador según el tiempo que le dedica a la empresa o lugar laboral. En algunos casos se hacen horas extras por elección propia para progresar en un medio tan competitivo.

La gente trabaja más porque lo necesita, a pesar de que muchos trabajadores estarían dispuestos a reducir sus horas de trabajo, no lo hacen por diversas causas, una de ellas es que puede afectar de manera negativa sus posibilidades laborales.

Según Cano (2009), “el hecho de laborar en demasía, provoca problemas que afecten la salud, las relaciones familiares y el desempeño laboral. Trabajar demasiado provoca estrés, cansancio y diversos problemas físicos que puede derivar al llamado síndrome de Burnout” (p. 21).

El síndrome de Burnout en los profesionales de la educación, es un factor que condiciona la autoestima de cada docente. Lo podemos corroborar en los diversos trabajos de investigación sobre el tema. Según el Informe anual de empleo del Perú (2014), “si bien el actual gobierno muestra con cifras que el país está en constante crecimiento, existe el problema del desempleo y la falta de ocupación profesional” (p.45).

Muchos docentes en las actuales universidades no son educadores de profesión; laboran en varias universidades en tiempos parciales, además es necesario que cuenten con las características necesarias para el desempeño docente, puesto que para ejercer la docencia se requiere de vocación de servicio y compromiso.

“El rasgo fundamental del Burnout es el cansancio emocional y la sensación de no poder dar más de sí mismo , para poder protegerse de ese sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando una actitud impersonal hacia los usuarios y los compañeros, mostrándose cínico, utilizando etiquetas despectivas o bien haciendo a los demás responsables de sus acciones”. (Ayuso, 2008, p.7)

Prosiguiendo con lo anterior. Según Cano (2009):

“El síndrome de quemarse por el laburo, o Burnout, se entiende como una solución al estrés laboral crónico que se familiariza porque la persona desarrolla la representación mental de resultado adverso en lo laboral, descenso y gasto de

ánimo, fatiga y la condición de estar sentimentalmente cansado, además de mostrar insensibilidad y respuestas frías hacia el prójimo con las que labora”. (p. 75),

“Hay acuerdo general en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias a nivel individual y organizacional y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional cuando este se realiza directamente con colectivos de usuarios”. (Martínez, 2010, p.3)

En la Universidad Privada Del Norte, se realizó un esfuerzo por comprender sobre el problema del llamado síndrome de Burnout en catedráticos universitarios, puesto que una sobrecarga de horas de trabajo dedicadas a la enseñanza, así como el contacto constante y directo con otras personas del ámbito educativo: estudiantes, colegas y personal administrativo, puede provocar una sobrecarga laboral y emocional respectivamente.

Ello evidenciaría la presencia del problema y constituirían causas que afectan el desempeño laboral docente. Por ello resulta fundamental precisar las posibles relaciones entre los términos “Síndrome de Burnout” y “Autoconfianza del docente” con el propósito de averiguar si se hace referencia a realidades comunes. Debido a ello el objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre las variables de estudio en mención.

Considerando la realidad problemática, es un problema gravitante que afecta a los docentes y con la intención de darle solución a la problemática, nos planteamos como parte importante de la investigación el siguiente problema. **¿Cómo se relaciona el síndrome de**

Burnout con la autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019?

Siendo esto de mucha importancia para nuestra investigación se tuvo que hacer un estudio para poder dar respuesta a esta problemática, la misma que lo presentamos en la parte correspondiente a los resultados de la investigación

Considero que al término de la investigación se ha logrado lo que nos hemos trazado, que es desarrollar importantes propuestas en la solución de esta problemática que durante muchos años viene aquejando a nuestros docentes.

Al término de la investigación podemos decir que el estudio está debidamente justificado, pues se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente el uso de cuestionarios que fueron alcanzados a los docentes cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la educación, ya que se está demostrando que existe una relación del Síndrome de Burnout con la Autoconfianza del docente.

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación aporta estrategias didácticas para alcanzar las competencias en los docentes al estar con un nivel alto de autoconfianza, y de esta manera tener mayor información en el campo de la didáctica que se encarga de estudiar los factores que influyen al tener el síndrome de Burnout los docentes de ciencias.

Desde el punto de vista social, esta investigación al conocer el padecimiento del docente con dicho síndrome, permite a los demás educadores tomar las medidas preventivas sobre ello y de esta manera buscar una mejora con el fin de lograr óptimos resultados en sus estudiantes.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación al relacionar el síndrome de Burnout con la autoconfianza del docente a través de la presentación del cuestionario de autoconfianza, nos genera una nueva estrategia que podrá ser utilizado por instituciones que presentan similares características, ello será un aporte valioso para futuras investigaciones.

Consideramos la importancia de nuestra investigación, porque las propuestas que estamos haciendo son viables, factibles de llevarlo a la práctica y estamos seguros que de esta manera se va a lograr atenuar esta problemática que repercute de manera tremenda en nuestros docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte.

En el caso de las limitaciones, debemos de resaltar que gracias al ímpetu del investigador fueron superadas, en especial al acceso en la muestra, ya que hubo resistencia de ciertos profesores (muy pocos), para ser entrevistados sobre su estado de ánimo, no valoran la producción científica, sin embargo, tenemos una muestra de docentes que en su mayoría nos brindaron su tiempo y permitieron el recojo de información sobre sus concepciones de enseñanza y sus prácticas en el aula.

Al inicio la investigación fue difícil porque no se vislumbró la importancia del estudio, sin embargo, gracias a la experiencia y apoyo de las autoridades que dirigen esta prestigiosa universidad, determinaron lo importante de dicho estudio, asimismo están de acuerdo que el trabajo contribuirá en beneficio de nuestros estudiantes y docentes.

Fue viable la investigación por el apoyo de la institución y las autoridades, la empatía con los sujetos de estudio (docentes), debido a que es una institución donde actualmente el investigador vienen laborando. La cercanía con el coordinador de ciencias facilitó el acceso a desarrollar los cuestionarios por parte de los docentes.

Finalmente es importante señalar que el presente trabajo ha sido estructurado en cinco capítulos.

En el Capítulo I, se presentaron las referencias teóricas donde se describen las variables de síndrome de Burnout y autoconfianza de los docentes junto con sus respectivas dimensiones. Además, se procedió a definir los términos básicos que se van a utilizar en la tesis.

En el capítulo II, se describieron las hipótesis tanto la hipótesis principal que surgió a partir de la condición de quemado, está directamente relacionado con la autoconfianza de los educadores; mientras que para las hipótesis derivadas se sugirió que el desempeño laboral está significativamente relacionado con las discrepancias establecidas en sus reclamos del puesto y las competencias profesionales, el nivel de autoconciencia y las expectativas del éxito personal de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte, Lima 2019.

En el Capítulo III, se describió el diseño de investigación, enfatizando que para el desarrollo de la presente tesis se trabajó con una muestra de 250 docentes de distintas escuelas; pero que enseñan ciencias. Entre las técnicas de información utilizadas estuvieron el cuestionario inventario de Burnout y el cuestionario de autoconfianza en el docente de ciencias.

En el capítulo IV, se menciona los resultados, aquí todas las herramientas usadas en el trabajo eran altamente confiables (información estadística de los resultados, tablas y figuras) de acuerdo con el análisis de fiabilidad.

En el capítulo V, se discute que si bien las dos variables se correlacionan directa y positivamente, se presentan los resultados, además las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.2 Nacionales

Dávila, García, Marangon y Palacios (2019), Realizaron la tesis de maestría titulada “Prevalencia del índice de síndrome de burnout y su relación con características demográficas en docentes de un instituto superior tecnológico privado de Lima “, El propósito de este trabajo de investigación es determinar la existencia del síndrome de Burnout en los docentes de un Instituto Superior Tecnológico Privado de Lima.

Para dicho fin, los docentes fueron evaluados con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), basado en la teoría de Christina Maslach, Wilmar Schaufeli y Michael Leiter (2001), quienes consideran tres componentes importantes relacionados con el Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Se trata de tipo básica con diseño no experimental, nivel descriptivo correlaciona y enfoque cuantitativo, es aplicado a una población de 99 participantes, del género masculino y femenino, con edades entre los 25 y 61 años. Se encontró que la mayoría de docentes de este Instituto Superior Tecnológico Privado de Lima, no presenta riesgo (80.8%), mientras que una minoría registra una prevalencia baja de Síndrome de Burnout (10.1%).

Dicha investigación la considero como un antecedente muy importante, por cuanto ésta se realiza en un nivel superior, además se usa las dimensiones de la variable 1 (Síndrome de Burnout) que propongo en mi investigación.

Inca (2019), en su tesis doctoral denominada “autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la UGEL San Román 2019”. Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre las dos variables , metodológicamente, la investigación es de tipo básica , nivel descriptivo, correlacional y comparativo y se realizó en el segundo bimestre del año escolar 2019 y cuya población estuvo conformada por 1602 docentes y la muestra fue de 310 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero fue el Inventario Coopersmith de Autoestima y el siguiente la ficha de evaluación de desempeño docente.

Dicha investigación la considero como un antecedente muy importante, por cuanto la autoestima de los maestros se refleja directamente en el comportamiento de los estudiantes, su vida social, su hogar; pero es en especial en su centro laboral se conjugan muchos más sentimientos respecto a su formación profesional. Cuando el maestro es creativo, también lo es la clase. Por lo que ciertamente el conocimiento se verá comprometido si existe un elevado síndrome de Burnout en los docentes.

Choy (2017), en su tesis de maestría titulada “Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana”, la investigación es de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables en 53 docentes universitarios de una carrera en una universidad particular.

A su vez, se buscó identificar porcentajes y prevalencias del Burnout en esta población. Se halló que el 30.2% de la población de docentes presentaría síntomas altos de burnout. Por otro lado, se descubrió que las variables de Burnout y desempeño laboral tienen una relación pero que no se especifica la dirección.

Al analizarse las correlaciones entre las dimensiones del Burnout y el desempeño, no se evidencian relaciones significativas. De esta forma, se acepta de forma parcial la hipótesis general.

Se concluye argumentando la presencia de variables que no se han incluido en el estudio pero que podrían estar moderando la relación entre el Burnout y el desempeño laboral.

Gutiérrez (2014), en su tesis de maestría titulada “Autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo”, cuyo objetivo fue el de hallar el grado de autoestima de los profesores de educación secundaria en la ciudad de Huancayo. El autor afirma “Tomando una selección de 148 educadores, así como el uso del Coopersmith que corresponde a un instrumento de medición cuantitativa de la autoestima.

Se observó que casi todos los educadores tienen un nivel superior de autoestima en diversos factores, siendo la autoestima general el 90%, la autoestima en el hogar 92%, la autoestima laboral 88% y la autoestima social un 89%.”

La investigación es un buen antecedente, por cuanto al usar el instrumento de Coopersmith permitió establecer que la mayoría de docentes jóvenes presentan un mayor nivel de autoestima en el atributo de personalidad, toda vez que en esa edad muestra un mayor dinamismo.

1.1.3 Internacionales

Bustamante (2016) Realizó una investigación sobre “El Burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo, Venezuela “. Dicho estudio es de tipo descriptivo, con base documental que determina el síndrome de Burnout que se encuentra en cada docente de la Escuela de Bioanálisis, asimismo se establece las debilidades y fortalezas de los docentes para afrontarlo.

Sobre su experiencia el autor afirma: “. Los resultados corresponden a un 57,69%, de la muestra, puesto que solo se obtuvo respuesta de 45 docentes de un total de 78. En cuando a la antigüedad del personal encuestado casi el 50% de los docentes tienen más de 10 años laborando, Se debe aceptar cambios en el desempeño laboral, se considera tener nuevas estrategias para enfrentar situaciones adversas en las sesiones de clase de cada docente.”

Dicha investigación la considero como un antecedente muy importante, por cuanto ésta se realiza en un espacio universitario, además, introduce el reconocimiento del docente en la disposición para aceptar la incorporación de cambios en el desempeño de su trabajo,

Rosales, Y. y Rosales, F. (2013), en su investigación en la revista científica Scielo. Titulada “Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio” aquí el autor desarrolla el estudio que presentan las posibles causas de la existencia del Síndrome de Burnout en el nivel universitario.

Los autores mencionan que no se tiene muchos estudios, tampoco han sido sistematizadas y sistematizadas de manera que se le pueda dar una respuesta o solución adecuada a las posibles causas para proteger la salud de los próximos profesionales universitarios, entonces el síndrome en este tipo de estudiantes con respecto a los grupos de nivel medio, medio superior y de postgrado en el país de Cuba, así como internacionalmente sí se establece. El objetivo es actualizar los

conocimientos existentes sobre el Burnout en estudiantes universitarios en Cuba y el mundo.

La investigación es un excelente antecedente, ya que se realiza en un espacio universitario, muy importante para analizarlo, estudiarlo y tener en cuenta los agentes externos que condicionan de qué manera se pueden encontrar laborando y las circunstancias que rodean dicho síndrome.

Correa (2012), en su tesis titulada “El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado de la Universidad del Cauca”, Aquí ella desarrolla su investigación en docentes que poseen dicho síndrome, condicionado al número de horas como al tiempo que ejercen la docencia, asimismo utilizó como instrumento el Cuestionario Breve de Burnout (CBB)

La autora afirma “Existe la correlación entre Burnout y un conjunto de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en docentes Se halló una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, en conclusión, los docentes desarrollaron ser no sensibles hacia los que reciben sus servicios “

La investigación es un excelente antecedente, ya que se realiza en un espacio universitario, asimismo debido a que introduce la dimensión despersonalización es muy importante para estudiarlo y tener en cuenta los agentes externos que condicionan de qué manera se pueden encontrar laborando y las circunstancias de su agotamiento emocional.

Jaik, A., Villanueva, R., García, M. y Tena, J. (2011), en una publicación de revista científica Dialnet, titulada “Valoración del desempeño docente y presencia de Burnout en maestros de educación superior”, los autores primaron la valoración del desempeño docente y afirman que existe Burnout en los docentes de nivel superior. Dicha investigación fue realizada en 27 instituciones de la ciudad en la cual

participaron 1823 alumnos y 118 docentes. El trabajo fue cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva-correlacional.

El análisis de los resultados conduce a expresar las siguientes conclusiones: El 79% de docentes de las instituciones de educación superior participante tiene estudios de posgrado, esto habla de una intención tanto de los docentes como de las autoridades educativas de mejorar la calidad educativa.

Los autores afirman “un destacado desempeño docente caracterizado como muy bueno y un nivel del síndrome de Burnout leve. Concluimos que el desempeño docente es muy bueno en ese lugar y desarrollan el síndrome de manera baja “
Estos resultados coinciden con los reportados por Jaik, et al. (2010) en el que los alumnos de posgrado aprecian que los docentes con formación normalista tienen un mejor desempeño.

La investigación es un buen antecedente, ya que se realiza en un espacio universitario, asimismo el diseño metodológico es similar a mi investigación como la variable síndrome de Burnout.

1.2. Bases teóricas

Síndrome de Burnout:

Concepto de Síndrome de Burnout

Se indican definiciones de diversos autores, las cuales permiten tener una visión amplia. El síndrome de Burnout, surge de la interacción de un conjunto de antecedentes que se encuentran dentro del contexto en donde las personas que sufren este trastorno se encuentran inmersas, atribuyendo como principal causa: la excesiva presión en el estudio o en el trabajo (Rodríguez, 2010)

Según Kyriacou (2001). Plantea que es un elemento determinante en la aparición de niveles altos de estrés, ya que también las investigaciones reportan evidencia de que el estar expuesto a condiciones de estrés prolongado puede causar dicho síndrome.

En relación a este hallazgo, Kalyva (2012), se acoge a la investigación de la literatura existente y menciona que los sujetos que alcanzan agotamiento y despersonalización, dos características esenciales del Burnout, desarrollan a partir de asumir responsabilidad extrema en su centro de labores

El estudio del estrés laboral es un tema de gran interés, debido al impacto que este tiene sobre la calidad de vida, el rendimiento del trabajador, sobre la productividad de las organizaciones, el bienestar físico y psicológico, entre otros. (Monte, Rodríguez y De Rivas, 2011)

Modelos teóricos-etiológicos del síndrome de Burnout

Dado que no hay una explicación única que fundamente nuestra variable en mención, sino que cada modelo ha tomado en consideración algunas características propias y rasgos a considerar.

La condición de fundamentar la variable uno y engancharlo en el marco teórico de manera más explícita lo cual va a explicar de manera adecuada, en ello aparecen diversos modelos teóricos, lo esencial que nacen con la condición de explicar la etiología del Burnout desde marcos teóricos distintos a la propia teoría del síndrome, estos modelos se concatenan pues de allí el nombre de antecedentes y consecuentes al síndrome y se pregunta por qué se llega a esos resultados de un estrés intenso.

Lo primero sería considerar la teoría socio cognitiva del yo, después elaborar los modelos a partir de la misma teoría relacionado a lo social, luego mencionar la teoría organizacional y el último grupo la teoría estructural.

Modelos explicativos del Burnout

Debido a esto, se han creado varios modelos explicativos. A continuación, se explicará únicamente los modelos relevantes para realizar la investigación.

Se describirá la clasificación realizada por Gil Monte y Peiró (1997). Ellos categorizan los modelos etiológicos en cuatro tipos de líneas de investigación que explicaremos:

Modelo etiológico de la teoría socio cognitiva del yo

En estos modelos, las causas más importantes son:

- Las cogniciones determinan ciertas formas de ver la realidad, asimismo debe modificarse debido a las consecuencias y efectos observados
- El sacrificio para conseguir resultados y las respuestas a partir de las emociones, están condicionadas a la autoconfianza de la persona

Bajo estas condiciones de estudiar las causas, se otorga mucha preponderancia a la autoconfianza, autoeficacia, auto concepto, etc. Entre ellos se encuentran los siguientes modelos: el de Competencia Social de Harrison (1983), el de Pines (1993), de Cherniss (1993) y Thompson, Page y Cooper (1993) que se detallará seguidamente.

Modelo de competencia social de Harrison

Harrison (1983), considera que:

La competencia y la eficacia percibida para explicar lo que define como competencia percibida, como una función del síndrome de Burnout. Explica también que gran parte de los profesionales que laboran en servicios asistenciales tienen un alto grado de motivación y altruismo para ayudar a los demás, sin embargo, en el trabajo habrá factores que serán de ayuda o dificultad que influye en la eficacia del trabajador.

En el caso que existan factores de ayuda junto con una alta motivación, los resultados serán beneficiosos, ya que aumenta la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social. Caso contrario, al haber factores que dificultan el logro de metas en el ámbito laboral, el sentimiento de autoestima tiende a disminuir. Si estas condiciones se presentan y prolongan en el tiempo, aparecerá el síndrome de Burnout. (Harrison, 1983).

Las condiciones de apoyo están: la realización personal referente a lo laboral, los valores que debe darse entre la empresa, así como la persona, el prepararse de manera constante el cual nos ayudara a ejecutar acciones sin equivocaciones. Y entre los factores de barrera podemos mencionar, disminución en el rendimiento, problemas con los compañeros, no existencia de recursos, el exceso de actividades en el trabajo.

Modelo de Pines

Pines (1993), plantea que el fenómeno del síndrome de Burnout radica cuando el sujeto pone la búsqueda del sentido existencial en el trabajo y fracasa en su labor.

Indica también que las personas tienen mucho sentimiento, por lo cual realizan labores humanitarias.

Este tipo de modelo es muy emocional, emotivo y se dice que son quemados las personas con muchas ganas de hacer las cosas. Una persona que trabaja con pequeñas ganas de emotividad puede desarrollar estrés, cansancio alienación, asimismo estas personas no padecen del síndrome.

Por lo tanto, el Burnout es el significado de agotamiento mental, emocional, físico es por diversas condiciones de estrés. Es la conclusión a un proceso de desilusión donde adaptarse en lo laboral en lo mental ha quedado muy afectado

Modelo de autoeficacia de Cherniss (1993)

Las metas es una consecuencia que se manifiesta de manera personal, por lo cual en este modelo desarrolla la eficacia, pero si no se consigue dichos objetivos el sujeto sufre mucho desarrolla frustración, debido a la mínima percepción de autoeficacia y obviamente por el Síndrome de Burnout

Los seres humanos con mucha eficiencia, tiene poca incidencia al desarrollo del síndrome, en momentos difíciles aparece de manera mínima, debido a que pueden soportar dicha carga emocional.

Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993)

Thompson desarrolló ciertas condiciones las cuales están familiarizadas con el síndrome, se observa que la autoconfianza es muy significativa en este proceso.

Dichas condiciones son:

- Las riñas entre lo que tiene la persona y las actividades propias de todo trabajador
- El propio yo en su interior
- Las personas y sus objetivos
- La confianza propia a partir de los sentimientos

Los investigadores mencionados, afirman que, al conseguirse malos resultados, además de discrepancias anteriores a las demandas y recursos, se desarrolla estrategias de “retirada mental o conductual”

En una condición de inestabilidad. La desidia está bajo los efectos de las condiciones aceptadas en función de superación personal

Modelos Etiológicos sustentado en las teorías del intercambio social

Se menciona que la persona establece intercambio social a partir de que se pueda dar o no se pueda desarrollar el síndrome

Los prototipos de investigación muy similares son el de Conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993) y el de Comparación social de Buunk y Schaufeli (1993)

Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993)

Los investigadores determinan en sus procesos tres bibliografías que están inmersas a los procesos sociales de intercambio.

- La incertidumbre: No existe ideas y emociones es decir se le dificulta en sus quehaceres
- La percepción de equidad: Debe darse una equivalencia para lo que se puede dar y lo que puede uno recibir a partir de la interacción
- La falta de control: Se determina la competencia en el personal que labora para determinar lo que desarrolla sus acciones propias del día a día.

Es necesario buscar empatía con los compañeros de trabajo, asimismo los profesionales no se interrelacionan, no forman grupos de trabajo porque tienen la idea de que les digan o se les mencione que no son competentes

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freddy (1993)

La teoría es básicamente basada en la motivación en el trabajador, si esta es alta tendrá el síndrome, para disminuir dicha variable es condición necesaria y suficiente aumentar en los trabajadores los recursos, se debe variar las percepciones y el razonamiento lógico para bajar el nivel de estrés, por lo cual dichas condiciones para evitarlos deben ser de condición activa

Modelos etiológicos elaborados desde la teoría organizacional

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)

Si se presenta Burnout en los profesionales, se minimiza el compromiso laboral debido al estrés que se tiene, pero esto viene por una acumulación de horas, así como poca estimulación sobre todo cuando se cumple un rol en el trabajo. (Golembiewski et. al)

El trabajador se siente inseguro por lo cual en su mente pasa un desorden de acción propia, así como fastidio y malhumor. En otro momento desarrolla un distanciamiento del trabajo, el cual lo considera muy estresante, ese tipo de distanciamiento es debido a que no se involucra, pero no elimina la empatía.

Pero si vemos desde otro punto de vista se genera una distancia debido al carácter y ello nos determina emociones, mentiras, sequedad en el trato o en algunos casos ignorar a las personas, aquí se desarrolla Burnout, pues el alejamiento contra productivo va con la variable conceptualizada, así como en las actitudes de despersonalización

En los albores el trabajador trata de solucionarlo de manera constructiva , la no varianza en el tiempo de mucho trabajo como lo contrario condiciona a que trate al prójimo como objetos , el resultado es la consecuencia de actitudes de despersonalización que se dan muy temprano en el síndrome , luego el involucrado desarrolla una experiencia de baja realización personal y en el futuro agotamiento en sus emociones , cuando se siente los malestares del síndrome existe pérdida de productividad , así como problemas psicosomáticos y psicológicos (Golembiewski, Hills y Daly, 1987).

Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)

Este modelo se aboca al síndrome de Burnout de forma transaccional el estrés y ello se produce en el área de salud en profesionales.

Es una solución al estrés laboral que se emplea cuando los métodos a emplear en ese derrotero a seguir no resultan muy satisfactorios para dicho síndrome, así como sus efectos bajo el modelo transaccional las variables son diversas, sentirse agotado, sentirse tenso y presionado, están en relación directa con los procesos de evaluación de estrés tanto en distintas situaciones que enfrenta el profesional

Modelo de Winnubst (1993)

El síndrome se da en cualquier profesional y no solo para algunos como es el caso de organizaciones de apoyo. Se enfoca dicho modelo en las interacciones con la empresa, el clima de trabajo, el apoyo social, la cultura de la organización, este investigador menciona las diversas estructuras organizacionales.

Un caso puede ser la burocracia mecánica, el cual es normalizar a un estándar de trabajo, en cambio el formalismo es desarrollado hacia la perfección y todos deben estar de acuerdo con las normas, asimismo la burocracia profesional se caracteriza por un nivel óptimo de habilidades, así como desarrolla el pensamiento creativo y ser autónomos

Las preliminares de este síndrome son variables es decir varían a partir de la constitución de la empresa y su institucionalidad respecto al apoyo social. En las burocracias de tipo mecánico el síndrome es originado a partir de la disminución de las emociones día a día, esto se debe por la monotonía, así como el no control que

debe efectuarse Asimismo en las burocracias profesionalizadas el síndrome está afectando las componentes en una empresa por lo de confrontación asimismo condiciona disfunciones en la parte interpersonal, así como en el rol de actividades

Modelo etiológico elaborado desde la teoría estructural

Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995)

Los investigadores elaboraron un modelo estructural sobre la etiología, proceso y consecuencias del síndrome de Burnout. Dicho síndrome puede ser conceptualizado como una respuesta al estrés laboral percibido (conflicto y ambigüedad de rol) que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales (estrategias de afrontamiento activo o de evitación) no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido.

Esta respuesta supone una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (falta de salud, baja satisfacción laboral, intención de abandonar la organización, etc.)

Agotamiento Emocional

Según la Dra. Edith Sánchez, en su blog. La mente es maravillosa, el agotamiento emocional no se da únicamente en el ámbito laboral. También es muy común entre parejas y sobre todo, en quienes cuidan de personas dependientes. (Sánchez, 2017).

El cansancio emocional se produce a partir de mucho esfuerzo. Son responsabilidades al asumir protagonismo, responsabilidad o un considerado trabajo en el centro de trabajo,

Dicho cansancio, no aparece de manera inmediata, sino que es un proceso que va poco a poco, luego existe un momento en que el ser humano se derrumba. Puede llevar a una gran baja autoestima, o enfermedad que permanecerá siempre, así como una parálisis, luego sigue el colapso es cuando el cuerpo y la mente no pueden con dicho síndrome debido al entorno que lo rodea en el trabajo.

Dicho cansancio en las emociones desarrolla por ende poca capacidad mental, aunado de poco físico en el ser humano afectado. Cuando se desarrolla existe sensaciones las cuales son de mucha apatía y por lo cual no pretende seguir con sus actividades, y tener en cuenta que se tiene una inercia muy fuerte.

Es un fenómeno Psicológico que sucede de manera frecuente, Jordi Fernández de España, menciona que es demasiado reiterativo en los trabajos hospitales, clínicas y postas

Las causas del agotamiento emocional:

El génesis del agotamiento emocional parte del desequilibrio entre lo que ofrecemos y lo que esperamos que nos den. Los que tienen este agotamiento son los que poseen mucha entrega en su trabajo, en la parte del amor, así como con la familia, ellos sienten que lo que desarrollan no es importante, por lo cual ello aparece en cualquier momento, así como en cualquier persona sin restricción alguna

Estamos entonces en condiciones de mucha exigencia por lo que se considera hacer demasiado esfuerzo.

Los primeros síntomas del agotamiento:

Son las siguientes.

Cansancio físico: El ser humano de manera constante, desde que se despierta siente que el día va a ser muy complicado o difícil. (Grupo AECC.)

Insomnio: Por oposición una persona con este síntoma de cansancio no puede descansar, está en su cama dando vueltas por lo cual no puede dormir (Grupo AECC.)

Irritabilidad: Existe fastidio, así como descontrol de manera recurrente, el ser humano afectado se encuentra malhumorado y le cuesta aceptar críticas u opiniones (Grupo AECC.)

Falta de motivación. Desarrolla su trabajo y actividades de manera automatizada. Se siente presionado en cada momento, falta de interés, no siente energía en efectuar sus actividades (Grupo AECC.)

Distanciamiento afectivo. La característica de las personas en sus sentimientos es ser muy frías, es decir cómo sino sintiera ningún afecto (Grupo AECC.)

Olvidos frecuentes. La excesiva información da lugar a problemas en el olvido de dichos datos, tienden a olvidarse con bastante facilidad (Grupo AECC.)

Dificultades para pensar. El ser humano siente que se equivoca con frecuencia. Ciertas condiciones de salud implican un mayor tiempo que antes (Grupo AECC.)

Las salidas para el agotamiento emocional

Una forma de minimizar el agotamiento emocional es reposando, por lo tanto debemos buscar espacios libres (tiempo) para estar sosegados, no debemos exigirnos demasiados hay personas que trabajan tanto y no toman vacaciones, lo cual es un error

Otra condición es de estructurar una actitud de acuerdo a las necesidades del quehacer diario en las horas diarias de trabajo se deben dar espacios libres para dedicarlos a los compromisos, descansos, y realizar condiciones que resulten satisfactorias. Se debe dejar de lado obsesiones de ser perfeccionista.

Para acabar es de suma importancia considerarnos nosotros mismos, es decir debemos salir, respirar, tomar aire fresco, darnos cuenta lo importante que somos y saber que, si alimentamos nuestro cuerpo y nuestras emociones con un relajo o descanso, seremos muy capaces en nuestro ámbito profesional o laboral

Despersonalización

Como se menciona en el Blog Trastornos al Límite, se indica que la despersonalización es una experiencia angustiosa y perturbadora en la que la persona experimenta una sensación de extrañeza respecto a sí mismo, una sensación de estar separado, o fuera del propio cuerpo. Coexiste frecuentemente con la desrealización, consistente en una percepción alterada del entorno que produce sensación de irrealidad.

La persona experimenta el mundo como si fuera extraño o irreal, como si estuviera dentro de un sueño. En ambas hay una percepción alterada de la realidad, pero mientras que en la despersonalización esa sensación se refiere al propio cuerpo, en la desrealización es el entorno lo que parece alterado.

Con frecuencia, los pacientes afectados tienen gran dificultad para describir estos episodios y pueden creer que están volviéndose locos. Pueden percibir alteraciones en la forma y el tamaño de los objetos y la gente puede parecer extraña. También puede aparecer una alteración en la sensación subjetiva del paso del tiempo. Estas experiencias no se consideran graves ni peligrosas, sin embargo,

Es muy opaco muy enredado, por lo que existe mucha tristeza, asimismo tiene un presentimiento de que vuelva a suceder más adelante

A partir de los problemas psicóticos, donde el ser humano cree que a partir de la realidad se altera y es real, es el caso de alucinaciones, en la falta del yo o la no realización como profesional, es intacto en el cual la persona se da cuenta de la no realidad y es resultado de su mente

La despersonalización y la desrealización han sido vistas en momentos de cansancio, cuando no duerme, en procesos de salud infecciosas como la gripe, o en el consumo de alucinógenos, marihuana, el síndrome de no probarlo tras el no consumo de ansiolíticos e inducida por la fluoxetina, en ese momento se desencadena como consecuencia de alto nivel de ansiedad y nivel de estrés, siendo algo cotidiano en un pánico. También se puede ver en el trastorno de estrés postraumático, tristeza extrema o con esquizofrenia.

Siendo un fenómeno no tan estudiado y no ha sido estudiado de manera continua, casi cercano el 50% de la gente adulta desarrollan por lo menos la despersonalización o la no realización de manera poco continua en toda su existencia, pero dichos trastornos no son frecuentes, por lo que su presencia en la población es de un 2%

El trastorno No asociativo

Los trastornos de la no realización y la no persona están dentro de disociadores en las clasificaciones que se rigen en la actualidad. La palabra disociación es utilizada para realizar la no conexión entre elementos que siempre están relacionadas

Las percepciones se utilizan en términos no asociados. La interrelación de dichas experiencias perceptivas. La no asociación es un sistema que se da uso para disminuir un fuerte dolor mental, el cual es iniciado por hechos muy terribles y con un recordar por siempre.

En una situación de choque emocional severo desde sus primeros años de vida como es un abuso sexual, la no asociación es llamada adaptativa porque se minimiza el fuerte dolor en sus emociones. Pero la no asociación continúa en la gente de más edad, cuando el peligro al inicio no hay, puede ser de tipo no funcional y trae problemas asociados.

El diagnóstico

El resultado medico de trastorno de despersonalización /desrealización se basa en condiciones de mucha experiencia y de mucha frecuencia en lo que es

despersonalización, desrealización o en los dos que dan como resultado un malestar significativo en la vida de cada trabajador

Los sucesos son desarrollados por trastornos mentales, fármacos o alucinógenos, los episodios de despersonalización o desrealización no traen mucho riesgo y se da en casos muy aislados

Frustración Personal

Se define como el sentimiento que se genera en un individuo cuando no puede satisfacer un deseo planteado. Ante este tipo de situaciones, la persona suele reaccionar a nivel emocional con expresiones de ira, de ansiedad o disforia, principalmente.

Considerando como un aspecto inherente a la vida humana el hecho de asumir la imposibilidad de lograr todo aquello que uno desea y en el momento en que se anhela, el punto clave reside en la capacidad de gestionar y aceptar esta discrepancia entre lo ideal y lo real. Así, el origen de la problemática no se encuentra en las situaciones externas en sí mismas, sino en la forma en la que el individuo las afronta. Se entiende, desde esta perspectiva, que la frustración se compone tanto de una situación real ocurrida como de la vivencia a nivel emocional elaborada a partir de dicha situación.

¿Cómo afrontar con éxito la sensación de frustración?

La adecuada gestión de la frustración deviene una actitud y, como tal, esta puede trabajarse y desarrollarse; la frustración es un estado transitorio y, por ende, reversible. De esta manera, una adecuada gestión de la frustración consiste en entrenar al individuo en la aceptación tanto del evento externo “lo que ha ocurrido” como del interno “la vivencia emocional de ello”.

La frustración puede estar en un lugar determinado, es la solución de forma natural a un estado de tipo emocional el cual es de muy mal agrado de acuerdo a la frecuencia de una disociación ante la continuidad en un objetivo por implementar

¿Qué es la baja tolerancia a la frustración?

El ser humano de forma común puede reaccionar propiciando frustración

Se le da como autor una condición importante la llamada tolerancia mínima, este estilo es más importante en la sociedad que la desarrollan, donde la mayoría de los fenómenos que está determinado se ubican de acuerdo a lo inmediato y a la impaciencia sobre todo del pensar

Los seres humanos que desarrollan estas características poseen un razonamiento al más alto nivel, no toleran cambios a última hora, suelen tener distracciones que no se encuentran en la verdad debidos a lo cual tratan de no estar en situaciones desagradables, como es el enfado o la tristeza, asimismo en elaborar una serie de expectativas iniciales en lo racional son muy exigentes

Estudios que vinculan frustración por conducta fuerte.

En este desarrollo cuyos autores Barker, Dembo y Lewin en 1941, probaron la interrelación entre la desesperación y la violencia, y el resultado es las expectativas del ser humano de forma preliminar ante situaciones muy desagradables

Poco después Berkowitz realizó descubrimientos incluyendo otros respecto a la violencia – frustración, las motivaciones de la persona, la forma personal de encarar un problema, sus vivencias anteriores, así como la forma de desarrollo del conocimiento y las emociones que se realiza ante su propia reacción

¿Cómo se comportan las personas con poca tolerancia a la frustración?

De acuerdo a la forma práctica todo ser humano que presenta basado en poca tolerancia a la frustración desarrolla las siguientes condiciones

- a. Controlan las emociones con mucha dificultad
- b. Se denota exigente consigo mismo y los demás, no es paciente y es muy impulsivo
- c. Satisfacen sus formas de ser de manera clara y precisa, de acuerdo a situaciones de espera o cuando se cambia de fecha, se suele responder de manera acalorada con situaciones de cólera o tristeza de manera muy extrema
- d. Se puede expandir con mucha rapidez en personas los síntomas de depresión y ansiedad debido a conflictos o situaciones difíciles
- e. Se afirma que en su entorno todos sus problemas giran por lo que merecen lo que ellos piden, de manera que sienten si alguien les pone reglas como algo no junto, ya que ello va en oposición a lo que quieren, asimismo les cuesta entender por qué no se les puede complacer
- f. Poseen poca capacidad de adaptarse como de ser flexibles
- g. Desarrollan un camino o sendero hacia el pensamiento de manera muy firme, para ellos no hay cosa intermedia
- h. Se desmotivan fácilmente ante cualquier dificultad, se sienten no motivados ante situaciones de incertidumbre.

i. Construyen un acuerdo de tipo emocional si es que no se les hace caso de manera inmediata, es decir manipulan a las demás personas a partir de mensajes muy hirientes

¿Qué factores pueden desarrollar dicho origen?

Las condiciones que inician o desarrollan el comienzo de dicha congestión a la poca tolerancia o frustración se distingue:

Su propio carácter, las condiciones propias, fisiológicas, así como las genéticas, como su temperamento, el cual diferencia a las personas sus habilidades de cada ser las cuales no son tolerantes y por ende se frustran.

La parte social y cultural en el que está inmerso dicha persona condiciona el funcionamiento de sí mismo como de la interpersonal .Se comprueba con estudios en la sociedad occidental lo que ocurre en esta problemática , lo cual es de manera significativa muy elevada que en otras culturas diferentes , existen ciertas dificultades en lo que respecta a las emociones un vocabulario muy corto , así como una deficiencia en la capacidad para identificar y reconocer las emociones experimentadas y la creencia de emitir emociones no muy agradables .

Dichos modelos que manifiestan problemas de su propio control, un ejemplo serio en menores, los cuales se instruyen a partir de su propia conducta a partir de lo que observa en sus figuras referentes, modelos parentales

Son poco diestros en la gestión de la frustración los cuales se transmiten a sus hijos esa misma no competencia.

La manera interpretativa con error de las señales, el sujeto puede observar una situación frustrante de manera muy amenazante y dificultosa lo cual haciéndose difícil un afrontamiento adecuado.

Lo reconfortante a partir de la acción que demora es de reforzar de manera que la persona desarrolle una respuesta auto controlada y demorada con la finalidad de que este comportamiento va a adquirir poder y por ende en un aumento de periodicidad

El aprendizaje de la tolerancia a la frustración (y el Modelo REPT)

La aceptación a no satisfacer su necesidad, es algo que debe ir adquiriendo por medio del conocimiento el cual debe ir consolidarse durante ciertas etapas al inicio de la infancia

Los menores de edad no poseen todavía la capacidad de comprender que dicho aprendizaje se construye poco a poco, entonces es allí donde se manifiesta la frustración, no son tolerantes, es que no soportan que lo que quieren no se les cumpla y por ende una reacción de catastrofismo por dicho acontecimiento

Poco después a partir de lo que pueda interpretar en dicho proceso como algo que no soporta, desarrolla una especie de verbalizaciones propias auto dirigidas de no esperar o de no hacer, culpar a otras valoraciones catastrofistas de la realidad, es insoportable, las demandas que no son justas, así como de su no aprecio el odio a si mismo

Tras este proceso se desarrollan respuestas a nivel de la conducta: llantos, colerones, comportamientos posicionales, rabietas, por lo tanto, se entiende que hay una relación biunívoca entre los sentimientos de no obtener lo que quieren, así como el de interpretar de manera contraria a la situación donde ambos elementos se interrelacionan de manera que es reciproca

De la niñez hacia la adolescencia y la adultez

Por eso que puede quedarse hasta la edad mayor si es que la persona no se le ha guiado respecto a esquemas cognitivos o interpretar emociones que sean de fácil forma de adoptar de ese estilo más clamado y no riguroso

Las estrategias a tomar para aumentar la tolerancia a la frustración se encuentran técnicas como el de relajarse , el identificar las emociones , desarrollar indicaciones claras sobre cuando el menor debe pedir apoyo en un caso establecido , asimismo realizar pruebas de conducta controladas en los que se realice una prueba en escenarios similares , reforzar de manera positiva los logros conseguidos por el niño y la adquisición de comportamientos alternativos y no compatibles cuando se da el momento de no conseguir lo que quiere.

Terapias y estrategias psicológicas para combatirla

Respecto a los procesos propios de la psicología como estrategias y técnicas, se trabajan en los recursos para afianzar este tipo de aprendizaje en el ámbito paterno filial, se ha propuesto una adaptación de Albert Ellis el cual es de la terapia racional emotiva

El REPT (Terapia psicológica racional emotiva), es una herramienta importante que ayuda a la familia a comprender y analizar cómo son las emociones, la finalidad sobre la cual se pueden desarrollar y la interrelación con las interpretaciones y cogniciones que se puedan dar tras situaciones ya conocidas, es una consecuencia a determinar la problemática en los niños, así como de mucho provecho a una forma de propia ayuda en las personas de mayoría de edad.

Más específicamente los REPT pueden ofrecer a las familias una información de mucho valor sobre la regulación de sus emociones, para que se pueda transmitir dichos conocimientos a sus menores hijos y les pueda servir más adelante en condiciones difíciles, obteniendo un manejo correcto de las emociones acaecidas.

Es un instrumento que nos provee de mucha información las cuales nos dan pautas educativas con errores, así como la comprensión sobre las diversas alegrías que ese dan en todo niño, al finalizar lo que se pretende es hacer sencilla e interiorizar el funcionamiento, más activo con respecto a la solución de problemas, así como afrontar tomas de decisiones de manera acertada.

Los contenidos fundamentales están incluidos en este modelo, mencionamos la psicoeducación parental en el manejo adecuado de las emociones de cada uno que nos preparan un camino sencillo a la correcta educación y en su propia aceptación las cuales los distancie de condiciones estigmatizadoras, entrenamiento en respuestas múltiples a la frustración la cuales se encuentran en un estado de calma donde se pueda conocer los orígenes del porque no se puede atender a los más pequeños.

El ejercicio de la empatía por ambos lados que sea el facilitador y comprenda las teorías de modificación de conducta (refuerzo positivo negativo y castigo positivo negativo) de manera principal

En definitiva, se puede comprobar que dicha frustración como fenómeno es un preámbulo de un conjunto de reacciones que gradualmente ha ido incorporando, las cuales pueden modificarse desarrollando nuevas condiciones metodológicas de tipo cognitivos -conductuales.

Lo que se va asimilando en el cerebro es importante y fundamental sobre todo en el desarrollo del menor, dado que se encuentran en la base de su funcionalidad , son poco activos al resolver problemas y en casos todavía de mayor complejidad en lo venidero , de actitud de pérdida de ganas de querer hacer las cosas.

Ello puede desencadenar en no cumplir con sus logros propios como ser humano, así como manifestar esquemas del conocimiento irreales y muy cercanos a la catastrofización (pensamientos negativos) de situaciones experimentales

En conclusión, es importante el desarrollar un trabajo con la familia desde los primeros albores, que sea preventivo la aparición de este comportamiento

La Autoconfianza

Las definiciones que encontramos en las diferentes fuentes de información.

Por ejemplo, Cava y Musitu (2000) sostienen que el término autoestima “incluye necesariamente una valoración, y expresa el concepto que uno tiene de sí mismo, según unas cualidades subjetivas y valorativas”.

Estas cualidades provienen de la experiencia del sujeto y de su consideración como positivas o negativas. Así, el concepto de autoestima surge como conclusión final de este proceso de autoevaluación y se define como “la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una actitud evaluativa de aprobación” (Cava y Musitu, 2000).

Hoy en día encontramos numerosas investigaciones psicopedagógicas sobre la autoestima que destacan la importancia decisiva de la misma para el pleno desarrollo del potencial dinámico de la persona.

Para Saura (1996) la autoestima es uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. Sin la convicción de que tenemos capacidad para proponernos proyectos y de llevar a cabo al menos algunos de ellos, nos faltan el ánimo y la ilusión, y no tenemos ganas de emprender nada que valga la pena.

Por otro lado, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto que debemos sentir por nosotros mismos y refleja el juicio de valor que cada uno hace de su persona para enfrentarse a los desafíos que presenta nuestra existencia (Gil, 1977); y sus principales componentes o factores son los sentidos de seguridad, autoconcepto, autoaceptación, pertenencia, motivación y competencia, algunos de los cuales hablaremos en uno de los siguientes apartados.

Tomando como referencia a Gil (1997) Las formas de respuestas para orientar la autoestima, como también para afrontar con éxito adversidades y resistir a las llamadas frustraciones sería la necesidad de decir así mismo que no tiene sentimientos negativos, de sacarse esa idea de decir que se va a equivocar y de que no puede adaptarse.

Debe aprender a conducirse de manera correcta, interiorizando sus pensamientos en cosas positivas sin caer en sentimientos de culpa o neurosis de sentir angustia, debe desarrollar derroteros que los lleve a vivir de una manera feliz

Asimismo, de manera constante debe asumir ya cierta responsabilidad, debe perder ese temor de revelar sus sentimientos y no evitar sus debilidades a sus entornos, debe buscar afianzar lazos de socialización, ser asertivo, debe seguir un sistema de valores, pero tampoco dejarse manipular, debe emprender ese cambio para triunfar en el trabajo y en las relaciones con otros seres humanos, debe ser único y muy realista en lo que hace.

Fomentar la autoestima de los demás, tener la valentía de aceptarse, teniendo en cuenta que es un derecho de cada persona, debe practicar la autorrelajación y de manera positiva la autosugestión, debe aprender a ser muy ecuánime al momento de elegir decisiones, y entrenarse continuamente en resolver problemas diversos

Para concluir la autoestima es una forma de quererse así mismo muy importante para toda persona, es de su entera condición sentirse así y sobre todo saber relacionarse de manera coherente con los demás, como también con sus familiares.

La palabra autoestima es emplearlo con mucha particularidad en temas científicos, pero forma parte del habla popular, su resultado científico ha llegado a ser notorio en relaciona definiciones ya establecidas, muy a pesar de esto los autores citados coinciden en decir que la autoestima es importante en el ser humano

Porque es la piedra angular en un ajuste de tipo emocional práctico y cognitivo, de manera que es decisivo en toda persona tanto en la parte profesional como personal, Coopersmith en el año 1967 realizó un estudio sobre la autoestima (Brinkman et al, 1989)

El autor desarrollo una investigación bajo un enfoque el cual es empírico, se trabajó con una muestra 1947 jóvenes, el cual se llegó a determinar que son cuatro los criterios de mucha importancia para conceptualizar son

- a) La aceptación, el respeto al prójimo, la preocupación y lo importante que tuvieron
- b) Las situaciones felices y la posición que tiene ante la comunidad
- c) Como las personas interpretan sus experiencias y a su vez pueden ser cambiadas por las propias aspiraciones y valores que ese conjunto de personas quiera
- d) La manera que tiene al responder una evaluación, es decir debes ser más asertivo.

El concepto de autoestima tiene cierto dinamismo en el tiempo, desde sus inicios, pasando por su evolución López Y Schnitzler (1983) fijándose en el estudio de Coopersmith define a la autoestima como aquel valor que la persona tiende a dar a partir de sus percepciones

De igual manera la autoestima está más referenciada a la parte de las emociones sobre las percepciones sobre esta definición aparece de manera importante las emociones, el cual es de suma importancia en la estructura del sujeto, por lo que son importante sus implicancias para conceptualizar a lo que se quiere llegar en el estudio,

La reflexión de este estudio se puede llegar a lo planteado por Rosemberg y Collarte Sumando un nivel de análisis, de esta forma que la autoestima es como manifestarse como cambio en la persona, se desarrolla de manera concreta en su interacción con

los demás, así como con el sujeto, el cual genera una alimentación cíclica entre el ambiente y el ser humano.

En términos ya concisos la autoestima es una competencia específica de un carácter socio afectiva expresada en cada uno de nosotros , a través de un tiempo la parte psicológica que desarrolla : percepción , imagen , estima y el propio concepto que tiene consigo mismo , la Valía personal se va construyendo durante toda la vida , a partir de sus propias experiencias como el de relacionarse con los demás y el medio en que vivimos al finalizar se constituye una de las bases por el cual la persona modifica la acción.

1.3. Definición de términos básicos

Síndrome de Burnout:

El síndrome de Burnout (fundido, quemado) es la consecuencia del trabajo bajo una presión, es agotarse de manera mental, emocional y físicamente, sus resultados se desarrollan de manera gradual, las personas no tienen ganas de realizar sus actividades, no son comprometidos con la institución, no tiene responsabilidad por lo que se puede llegar a depresiones alta

DIMENSIONES DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Agotamiento emocional:

Se entiende como la carencia de poder de energía y que además la emotividad se ha ido apagando, puede confabular el desinterés, los sentimientos, así como la tensión, y eso se agrava a partir de no encontrar solución con el trabajo de Maslach et al (2001) se obtienen puntajes altos, se evidencia que los individuos ya no poseen recursos emocionales presentando cansancio en todo momento y alta tensión debido al trabajo colaborativo

Despersonalización:

Se hace hincapié a las personas que no brindan el apoyo a su prójimo, hace una distancia imaginaria entre él y la otra persona de no atender de manera activa las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos Maslach et al (2001). Puntajes altos condicionan a percibir o pensar en otros como son las cosas y objetos, además su personalidad se endurece, las emociones e insensibilidad

Frustración personal:

Es el estado de insatisfacción de un docente por su poco éxito profesional y el no ser competente. Aunque cuando el profesional se describe y autoevalúa negativamente, tiene una baja realización personal bajando los brazos cuando existe competencia laboral, por lo cual cada persona siente que no está desempeñándose de manera adecuada como lo era al comenzar en su trabajo Maslach et al (2001)

INDICADORES DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT**Sobrecarga laboral:**

Es la saturación debido al excesivo trabajo que se realiza cotidianamente.

El desempeño laboral cotidiano es el lugar donde podría existir un estrés en la persona y por ende el riesgo de diagnosticarse con problemas de tipo psicológico, psicosomáticos y médicos. Inicialmente, el estrés crónico laboral se asoció al concepto de sobrecarga laboral debido al exceso de horas de trabajo extras.

La demanda o sobrecarga laboral no es el único factor determinante del estrés laboral, pues de hecho la baja utilización de las habilidades, así como también otros factores ocupacionales que implican baja demanda, se encuentran entre los más potentes predictores del estrés o sobrecarga laboral” (Moreno & Peñacoba, 1999).

Falta de interés:

Se origina por la ausencia de satisfacción posiblemente cuando el sujeto no está satisfecho con los resultados de un rendimiento en un ámbito determinado, debido a la imposibilidad de desarrollar la carrera profesional, la falta de reconocimiento o recompensa o el hecho de percibir un salario escaso.

Ausencia de sentimiento:

Es la expresión notoria de apatía en los diversos quehaceres laborales y en contacto con diversas personas a las cuales de alguna manera se las trata como objetos o de alguna manera se los ignora.

Respuesta impersonal:

Es la actitud fría con ausencia de emociones que ciertos profesionales que están en contacto directo con otros expresan al momento de otorgar el servicio por el cual son requeridos y contratados.

Fracaso laboral:

Es la derrota y el estado de insatisfacción que experimentan las profesiones en su labor.

Incompetencia:

Es la impericia, poca aptitud y poca habilidad para hacer algo o intervenir en asuntos relevantes.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE AUTOCONFIANZA DEL DOCENTE

Diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales

Esto es cuando el docente pierde la confianza en sus capacidades y manifiesta sentimientos de baja realización produciendo el queme laboral. (Thompson, Page y Cooper 1993) , citado por Mansilla, (2009).

Grado de autoconciencia del docente:

Esto se trata de la condición del docente de regularse en sus escalas de estrés durante el proceso de una acción laboral. Los docentes con altas condiciones de estrés padecen de mayores niveles de estrés que los trabajadores con baja autoconciencia. (Thompson, Page y Cooper (1993, citado por Mansilla, 2009).

Las expectativas de éxito:

Es cuando se espera un determinado éxito, el cual por alguna razón no se consigue o si se consigue, no se siente como tal. Esto está muy relacionado con la siguiente dimensión. (Mansilla, 2009).

Los sentimientos de autoconfianza:

Es cuando el docente empieza a experimentar frustraciones y por lo tanto resuelve dificultades escapándose conductualmente y mentalmente del problema, desarrollando la aparición del síndrome de Burnout, Las conductas de despersonalización se consideran como referencia de retiro conductual (Mansilla 2009)

INDICADORES DE LA VARIABLE AUTOCONFIANZA DEL DOCENTE

Dimensión N 1: Diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales.

Pérdida de la Confianza:

Se refiere a la pérdida de la seguridad hacia una persona firme que alguien tiene hacia otra persona o cosa. (Rocha y Adla; 2016). Es la incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes.

Pesimismo:

El docente se siente que su trabajo le exige tanto hasta al punto de sentirse al límite de sus posibilidades. (Rocha y Adla; 2016).

Mal Manejo del Tiempo:

El docente siente que pasa demasiado tiempo en el trabajo y a pesar de ello, el tiempo no le alcanza para realizar todas las actividades y entregarlas a tiempo. (Hirsh, M. 2014).

Dimensión N° 2: Grado de autoconciencia del docente.

Desinterés:

El docente siente que realmente no le importa lo que le ocurra a sus alumnos.

Endurecimiento emocional:

El docente siente que el trabajo lo está endureciendo con sus alumnos.

Culpa:

El docente siente que sus alumnos le culpan a él de sus propios problemas.

Dimensión N 3: Las expectativas de éxito**Energía trunca:**

Se refiere a que cuando el docente siente mucha energía en su trabajo; pero no puede canalizarla.

Aceptación:

El docente desea sentir la aceptación de sus alumnos, entendiendo que él es su docente y quien tiene la autoridad en el salón.

Valoración:

El docente desea sentir la valoración de sus alumnos y que sean conscientes del esfuerzo que él hace para que ellos puedan entender la clase y aprender.

Dimensión N° 4: Los sentimientos de autoconfianza**Falta de honestidad:**

El docente siente que todo está bien y por inseguridad y miedo no se atreve a hacer un análisis a conciencia de su real situación dentro del aula y de la situación de sus alumnos.

Falta de Capacitación:

El docente siente que puede ser importante capacitarse; pero no lo ve como prioridad y lo posterga porque confía en sus conocimientos ya adquiridos.

Escape:

El docente siente que, si se aleja de su entorno laboral, entonces las cosas podrían arreglarse por sí solas, haciendo más inminente la aparición del síndrome de Burnout.

CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de Hipótesis principal y derivada

2.1.1 Hipótesis principal

El síndrome de Burnout se relaciona indirecta y negativamente con la autoconfianza de los docentes de ciencias de la universidad Privada Del Norte Lima – 2019.

2.1.2 Hipótesis Derivadas

- El síndrome de Burnout se relaciona directa y positivamente con las discrepancias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.
- El síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con el nivel de autoconciencia de los docentes de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.
- El síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con las expectativas del éxito personal de los docentes de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.

- El síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con los sentimientos de autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte, Lima – 2019.

2.2 Variables y definición operacional

Variable 1:

Síndrome de burnout

Variable 2:

Autoconfianza del docente

Operacionalización de variables:

Tabla 1: Operacionalización de la variable 1

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2

Tabla 1:*Operacionalización de la variable 1*

Tabla 1. El Síndrome de Burnout y la Autoconfianza en el Docente de Ciencias de la Universidad Privada del Norte Lima 2019				
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional	Se hace evidente una sobrecarga laboral	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. 2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes	Inventario de Burnout de Maslash (Maslash y Jackson 1986).
		Se demuestra una falta de interés	5. Trato a mis estudiantes como si fueran objetos impersonales. 6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. 7. Siento desidia con los problemas de mis estudiantes 8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
	Despersonalización	Se nota la ausencia de sentimiento	9. No entrego a tiempo los trabajos o exámenes resueltos. 10. Inicio y termino puntualmente las horas académicas en cada aula. 11. He llegado tarde a las sesiones de clase que me toca enseñar	
		Se manifiesta una respuesta impersonal	12. Siento indiferencia por los problemas de mis estudiantes 13. Los estudiantes confían sus problemas personales en mi persona 14. Estoy informado de los motivos de las tardanzas y ausencias de mis estudiantes. 15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	

	Frustración personal	Se evidencia fracaso laboral	<p>16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.</p> <p>17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.</p> <p>18. Me siento poco motivado después de trabajar con mis estudiantes</p> <p>19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p>	Se usó la adaptación española de Seisedos (1997).
		Expresa incompetencia en lo que se hace	<p>20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.</p> <p>21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.</p> <p>22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.</p>	

Tabla 2:*Operacionalización de la variable 2*

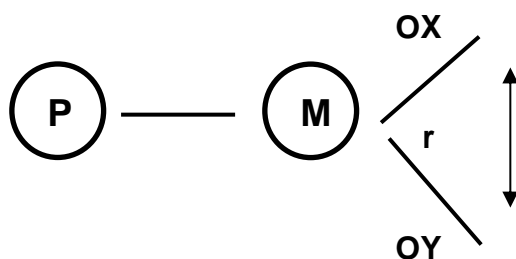
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
AUTOCONFIANZA DEL DOCENTE	Diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales	Pérdida de la Confianza	1. Siento que los alumnos no prestan atención a las indicaciones dadas por mi persona. 2. Me siento inseguro de mis conocimientos. 3. Me siento inseguro de mi método de enseñanza. 4. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	Cuestionario de desempeño docente que consta de 38 ítems
		Pesimismo	5. Me siento hastiado de mi trabajo. 6. Me siento frustrado en mi trabajo. 7. Siento que los problemas en el aula no tienen solución. 8. Siento que otro docente haría un mejor trabajo que yo.	
		Mal manejo del tiempo	9. No entrego a tiempo el trabajo o exámenes resueltos. 10. Inicio y termino puntualmente las horas académicas en cada aula. 11. He llegado tarde a la institución educativa.	
	Grado de autoconciencia del docente	Desinterés	12. No siento interés por los problemas de mis alumnos. 13. Los alumnos me confidencian sus problemas. 14. Estoy informado de los motivos de las tardanzas y ausencias de mis estudiantes.	
		Endurecimiento emocional	15. Los alumnos cuentan conmigo para lo que ellos necesitan. 16. Siento que el docente, antes de dar información, debe brindar formación. 17. Siento que si un alumno desaprueba una materia debe llevarla el número de veces necesarias hasta aprobarla.	
		Culpa	18. Siento que soy el responsable del mal comportamiento en el aula. 19. Siento que soy el responsable de las buenas y malas notas de los alumnos. 20. Siento que soy el responsable del ausentismo en el aula.	

	Expectativas de éxito	Energía trunca	21. Siento que empiezo mis clases con mucha energía; pero termino apagado. 22. Siento que los alumnos me absorben mucha energía. 23. Siento que todos mis esfuerzos son en vano.	
		Aceptación	24. Levanto la voz hasta casi gritar para que los alumnos me hagan caso. 25. Amenazo a mis alumnos con sus notas para que cumplan con sus tareas. 26. Siento que no me aceptan como su docente.	
		Valoración	27. Siento que me ven como su docente y persona de autoridad. 28. Los alumnos se sienten agradecidos con mis enseñanzas. 29. Recibo muestras de gratitud por parte de mis alumnos.	
	Sentimientos de autoconfianza	Falta de honestidad	30. Siento que los problemas en el aula no son tan graves. 31. Siento que los problemas en el aula no son su responsabilidad. 32. Siento que los problemas en el aula se solucionarían solos.	
		Falta de capacitación	33. Siento que es importante capacitarse. 34. Recibo cursos de capacitación con frecuencia. 35. Las capacitaciones que recibe están relacionadas con el curso que dicta.	
		Escape	36. Desea tomar vacaciones más seguidas 37. Cree que sus vacaciones son muy cortas 38. Cree que su paz interior radica en alejarse de los problemas en vez de resolverlos.	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

Es una investigación de tipo básica, cuyo diseño es no experimental (debido a que no se han manipulado; sino que sólo han sido observados), inferencial (debido a que de los resultados de los cuestionarios, se va a proceder a sacar conclusiones), nivel descriptivo (porque luego de ser observados los resultados, éstos serán descritos), y correlacional (debido que existen dos variables que se va a correlacionar la influencia de uno sobre el otro), transaccional (porque se va a dar por sólo una extensión definida de tiempo) Hernández, R. et. Al. (2010). Para el diseño se asume el siguiente diagrama de estudio:



Donde:

- P: Población de la investigación
- M: Muestra de investigación
- OX: Variable 1 (Síndrome de Burnout)
- OY: Variable 2 (Autoconfianza del docente)
- r: Correlación entre variables

3.2. Diseño Muestral

Población

Fueron los docentes de Ciencias de la Universidad Privada del Norte (UPN) que participaron en la presente investigación.

En el campus de la sede de Breña de la Universidad Privada del Norte, donde se llevó a cabo la investigación trabajaron 250 docentes en el ciclo académico 2019-I. Este número de docentes consta la población de estudio.

Muestra

Para la presente investigación el muestreo fue censal y estuvo representada por los 250 docentes de ambos géneros . La muestra es censal puesto que se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos . Chávez (1994) al respecto del muestreo censal manifiesta que:

Una muestra censal poblacional implica la obtención de datos de todas las unidades del universo, pues constituyen el objeto censado, los datos se recogen entre una muestra de unidades que representan el universo, dado que la población es pequeña y se puede hacer un estudio de cada uno de los elementos que la conforman (p.163).

3.3. Técnicas de procesamiento de datos

A través de esta técnica se procedió a recoger información de teórica y conceptual sobre las variables de estudio.

Instrumento: Cuestionario

Nuestra técnica tomada en nuestra investigación fue la encuesta, porque coincidiendo con Torres (1997 p. 132), es un recurso auxiliar que proporciona una serie de normas para ordenar las etapas de la producción científica. Dicha técnica permitió recolectar datos sobre las variables Síndrome de Burnout y Autoconfianza en los docentes de ciencias, que laboran en la Universidad Privada Del Norte.

Este instrumento se utilizó para recoger información respecto al Síndrome de Burnout, aplicando preguntas donde se mencionó los indicadores de sobrecarga laboral, falta de interés, ausencia de sentimiento, respuesta fracaso laboral e incompetencia.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Medidas de tendencia central

Al describir grupos de diferentes observaciones, con frecuencia es conveniente resumir la información con un solo número. Este número que, para tal fin, suele situarse hacia el centro de la distribución de datos se denomina medida o parámetro de tendencia central o de centralización. Cuando se hace referencia únicamente a la posición de estos parámetros dentro de la distribución, independientemente de que esté más o menos centrada, se habla de estas medidas como medidas de posición. En este caso se incluyen también los cuartiles entre estas medidas.

Entre las medidas de tendencia central tenemos:

- Media aritmética
- Mediana
- Moda

Las puntuaciones directas obtenidas en los instrumentos se presentaron en tablas y gráficas.

En dichas tablas se presentaron las medidas de frecuencia y el porcentaje de respuesta midiendo cada dimensión en cada variable.

También se procedió a medir la media, la mediana y la moda.

Medidas de dispersión

La dispersión muestra la variabilidad, de ciertos elementos el cual se va a indicar por una cantidad, si las diferencias de dicha variable se encuentran muy alejadas de la media, si el valor es alto, entonces habrá mucha variación, caso contrario cuanto menor sea, menor será la variabilidad, por lo que pueden darse si son parecidos o muy variables

Entre las medidas de dispersión tenemos:

- Desviación estándar
- Varianza

Las puntuaciones directas que se obtendrán de los instrumentos se presentarán en las medidas de desviación estándar poblacional en este caso sobre la cantidad de docentes implicados en el estudio.

Una desviación estándar pequeña nos informa que la mayoría de los datos de dicha muestra están muy cercanas a la media aritmética que es lo que se demostró la cantidad de docentes y su autoconfianza en el docente de ciencia de la Universidad Privada Del Norte.

Se encontró la varianza, así se puede ver la distribución de los valores de la serie de datos de los docentes encuestados, analizando si estos se encuentran más o menos concentrados, o más o menos dispersos es decir bajo los efectos del síndrome de Burnout.

Estadística inferencial

El Coeficiente de relación biunívoca o correlación midió el grado de agrupamiento lineal entre dos variables, en este caso Síndrome de Burnout y la autoconfianza de los docentes de la Universidad Privada del norte

Se pudo observar en los diagramas de dispersión que los puntajes que se encuentran cerca a la recta, de manera opuesta en el diagrama los puntajes están distantes, entonces se dice que la relación lineal del diagrama a partir de la variable 1 es más débil en relación que existe con la variable 2

El coeficiente lineal nos midió la medición de la fuerza y el sentido de dicha relación entre las variables, por lo tanto, será de mucha importancia en futuros estudios.

Un diagrama de dispersión no es de decirnos si es débil o fuerte la relación lineal, se necesita que la medida nos de la fuerza para la dirección y asociación que se da en esta situación

El coeficiente de Spearman, ρ (rho), es la manera de medir la asociación o interdependencia entre las variables las cuales son aleatorias: discretas y continuas, en este caso es el síndrome de burnout y el nivel de autoconfianza de los docentes de ciencia de la Universidad Privada Del Norte, la forma de interpretar Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson

Para poder tener los datos, se utilizó el software estadístico SPSS 25, es importante mencionar que el software estadístico se considera aplicar la técnica estadística utilizada en nuestro estudio.

Técnicas: la encuesta.

Instrumento: el cuestionario.

El instrumento para utilizar será el cuestionario porque a través de un conjunto de preguntas cerradas se recolectó datos con respecto a las variables a medir:

Variable 1:

Síndrome de Burnout

El cuestionario utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach y Jackson 1986). Se usó la adaptación española de Seisedos (1997).

Este instrumento consta de 22 ítems y evalúa el síndrome de Burnout a partir de tres dimensiones que compone el constructo: Agotamiento emocional, Despersonalización y frustración personal.

Los ítems están escritos de manera afirmativa lo cual hacen referencia a actitudes, emociones y sentimientos que muestra el docente hacia el trabajo y hacia sus estudiantes).

Los ítems tienen el valor numérico del 0 al 6, de forma que el valor 0 supone que lo expuesto en el ítem no ocurre nunca y el valor 6 supone que lo expuesto en el ítem sucede todos los días, dejando el resto de puntuaciones intermedias para la frecuencia de aparición entre estos dos extremos.

Escala de Agotamiento emocional

Que consta de los ítems 1 al 8 que describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo. La puntuación máxima es 54 y se asocia de manera directa con el Burnout.

Escala de Despersonalización

Consta del ítem 9 al 15 que expresan ausencia de sentimiento o respuesta impersonal para quien para quien recibe el servicio profesional. La puntuación máxima es de 36 y se relaciona de manera directa con el nivel de Burnout.

Escala de frustración personal

Contiene seis ítems (del 16 al 22) que describe los sentimientos de competencia de éxito en el trabajo. La puntuación máxima es de 36 y se relaciona de manera inversa con el Burnout.

Los sujetos que presentaron síndrome de Burnout serán aquellos que puntuaron alto en Agotamiento emocional y Despersonalización, y que obtuvieron puntuaciones bajas en frustración personal. El Burnout es un resultado acumulativo positivo del Agotamiento emocional y despersonalización y resultado acumulativo negativo en frustración personal.

El Cuestionario Síndrome de Burnout consta de 22 ítems. Cada pregunta consta de siete opciones según la escala tipo Likert. La información correspondiente a cada docente, cuya identidad se mantuvo en reserva, se obtuvo por intermedio de la Coordinación de la Universidad Privada Del Norte

Se evaluó el síndrome de Burnout en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y frustración personal

Validación del Instrumento:

La validación del cuestionario y de las dos rúbricas se realizó mediante un juicio de expertos.

$$X^2_c = \sum \left\{ \frac{(O_1 - E_1)^2}{E_1} \right\}$$

Dónde:

X^2	:	Coeficiente Chi-cuadrado
O_i	:	Frecuencias observadas
E_i	:	Frecuencia esperada

Variable 2:***Autoconfianza del Docente***

Para la variable Autoconfianza del Docente, el cuestionario utilizado fue del Inventario SISCO propuesto por Barraza (2006). Este instrumento consta de 38 preguntas y evaluó la autoconfianza del docente. Aquí se analizó el nivel de autoconfianza del docente, si es que éste es alto, medio o bajo.

Los ítems están escritos validando de manera tautológica, lo que hacen referencia a todas las características que el docente muestra hacia el trabajo y hacia los receptores de sus enseñanzas (en este caso los estudiantes).

Los ítems tienen el valor numérico del 0 al 4, de forma que el valor 0 supone que lo expuesto en el ítem no ocurre nunca y el valor 4 supone que lo expuesto en el ítem sucede todos los días, dejando el resto de puntuaciones intermedias para la frecuencia de aparición entre estos dos extremos.

Escala de diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales

Contiene once ítems (del 1 al 11) que describe los sentimientos y actitudes en el trabajo. La calificación mayor es de 44 y se condiciona de manera inversa con respecto a la autoconfianza del docente

Escala Grado de autoconciencia del docente

Contiene once ítems (del 12 al 20) que describe los sentimientos de desinterés, endurecimiento personal y culpa en el trabajo. La puntuación máxima es de 36 y se relaciona de manera inversa con la autoconfianza del docente

Escala expectativa de éxito

Contiene nueve ítems (del 21 al 29) que describe los sentimientos de competencia de éxito en el trabajo. La puntuación máxima es de 36 y se relaciona de manera directa con la autoconfianza del docente.

Escala sentimientos de autoconfianza

Contiene nueve ítems (del 30 al 38) que describe los sentimientos de honestidad, capacitación y escape en el trabajo. La puntuación máxima es de 36 y se relaciona de manera directa con la autoconfianza del docente.

El Cuestionario de autoconfianza del docente consta de 38 ítems. La información correspondiente a cada docente, cuya identidad se mantuvo en reserva, se obtuvo por intermedio de la Coordinación de la Universidad Privada Del Norte.

Se evaluó la autoconfianza del docente en cuatro dimensiones: diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales, grado de autoconciencia del docente, expectativas de éxito y sentimientos de autoconfianza.

3.5. Aspectos éticos

Entre los principales aspectos éticos en el presente trabajo de investigación está las siguientes consideraciones:

- Permiso de las autoridades para llevar a cabo la investigación en la Universidad Privada Del Norte
- Honestidad en las respuestas de los cuestionarios.
- Honestidad en el procesamiento estadístico de los datos.
- Autenticidad en el tema y procesamiento de la investigación, siendo original y no copia.

Además, se mantendrá el anonimato, de los docentes de ciencias evaluados, y se resguardarán los instrumentos en lo concerniente a las respuestas emitidas por los docentes, no efectuándose comentarios.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Análisis de fiabilidad

El cuestionario es un instrumento que fue utilizado para medir la variable 1.

Síndrome de Burnout

Según el Análisis de Expertos y en una prueba de 20 colegas los resultados fueron los siguientes:

Tabla 3

Resumen de procesamiento Síndrome Burnout

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Nota. ^a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,963	,964	20

De los resultados mostrados se observa que el Índice del Alfa de Cronbach es de 0.964, por lo que el instrumento es altamente fiable. Además, se analizó en los 20

elementos que son las 3 dimensiones de la variable: Agotamiento emocional, Despersonalización y Frustración personal.

Fiabilidad del cuestionario

El cuestionario es un instrumento que fue utilizado para medir la variable 2.

Autoconfianza del Docente

Según el Análisis de Expertos y en una prueba de 20 colegas los resultados fueron los siguientes:

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach en elementos estandarizados		N de elementos
	Alfa de Cronbach	estandarizados	
,873	,873		20

De los resultados mostrados se observa que el Índice del Alfa de Cronbach es de 0.873, por lo que el instrumento es altamente fiable. Además, se analizó en los 20 elementos que son las 4 dimensiones de la variable: Diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales, el Grado de autoconciencia del docente, Expectativas de éxito y Sentimientos de autoconfianza.

4.2 Analitos y Análisis de frecuencia

Analitos

Tabla 7

Analitos estadísticos

		Agotamiento Emocional (agrupado)	Despersonalizac ión (agrupado)	Frustración Personal (agrupado)	Síndrome de Burnout (agrupado)
N	Válido	250	250	250	250
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,03	2,15	2,15	2,15
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2
Desviación estándar		,176	,360	,360	,360
Varianza		,031	,129	,129	,129
Mínimo		2	2	2	2
Máximo		3	3	3	3

Análisis de la Variable 1 – Síndrome de Burnout

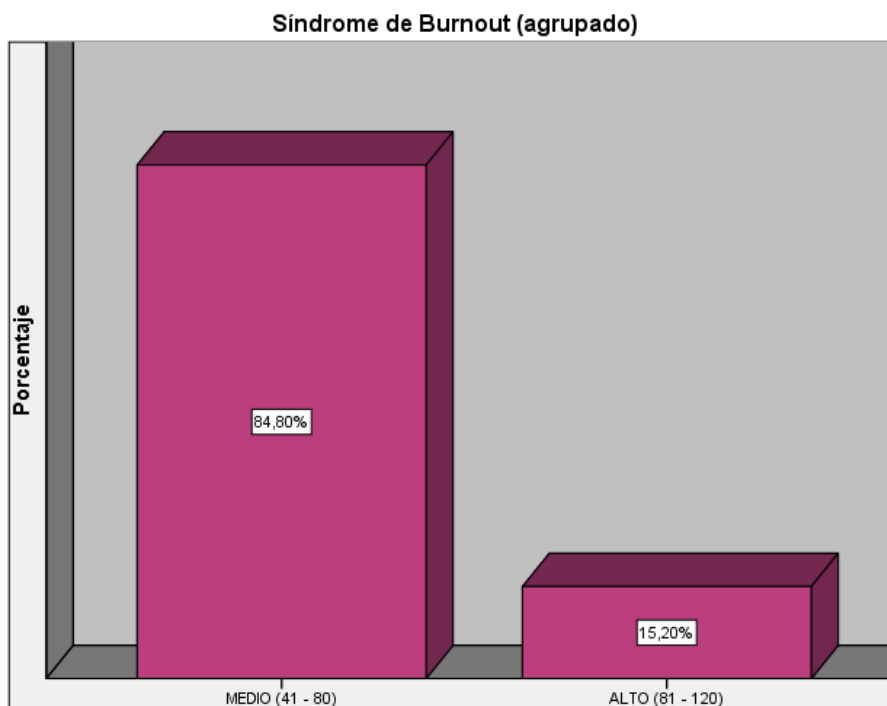
Tabla 8

Análisis Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO (41 – 80)	212	84,8	84,8	84,8
	ALTO (81 – 120)	38	15,2	15,2	100,0
Total		250	100,0	100,0	

Figura 1

Distribución frecuencia relativa porcentual de docentes con síndrome de Burnout



Dentro del Análisis de Frecuencia de la Variable 1, Síndrome de Burnout, se puede observar que el 84.80% de los colegas que respondieron el cuestionario están pasando por un nivel medio de Síndrome de Burnout.

Frecuencias de la Dimensión Nº 1 Agotamiento Emocional

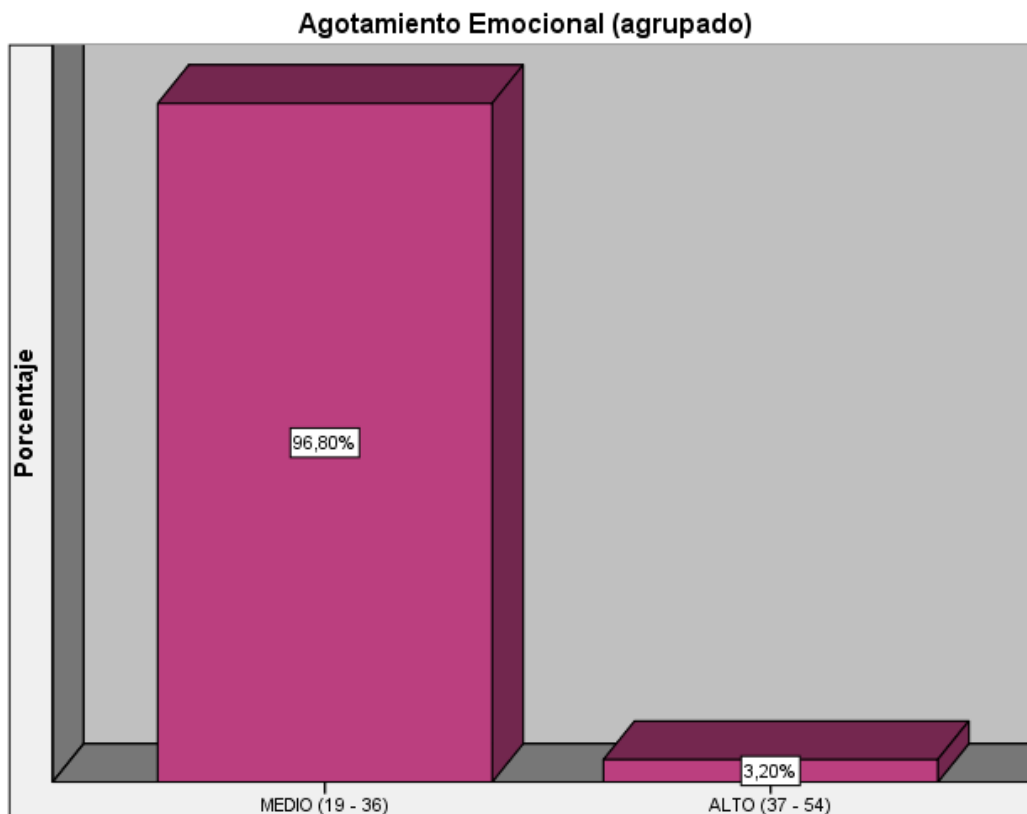
Tabla 9

Distribución frecuencia relativa porcentual agotamiento emocional síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tiene	MEDIO (19 – 36)	242	96,8	96,8	96,8
Válido	ALTO (37 – 54)	8	3,2	3,2	100,0
Total		250	100,0	100,0	

Figura 2

Distribución frecuencia relativa porcentual agotamiento emocional síndrome de Burnout



Dentro de la primera dimensión Agotamiento Emocional, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 96.80% de los docentes de la universidad presentan un agotamiento emocional a nivel medio; mientras que el 3.2% tienen un agotamiento emocional a nivel alto.

Frecuencias de la Dimensión Nº 2 Despersonalización

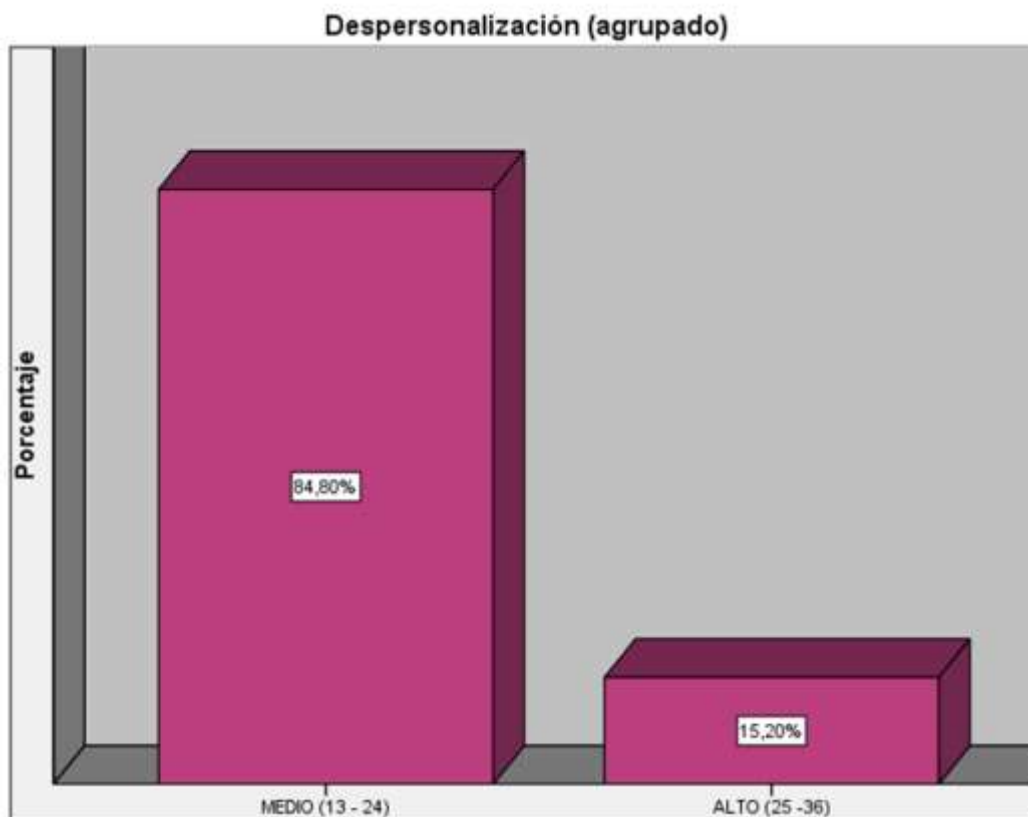
Tabla 10

Distribución frecuencia relativa porcentual despersonalización síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO (13 – 24)	212	84,8	84,8	84,8
	ALTO (25 -36)	38	15,2	15,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución frecuencia relativa porcentual despersonalización Síndrome de Burnout



Dentro de la segunda dimensión Despersonalización, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 84.80% de los colegas de la universidad presentan una despersonalización a nivel medio; mientras que el 15.2% tienen una despersonalización a nivel alto.

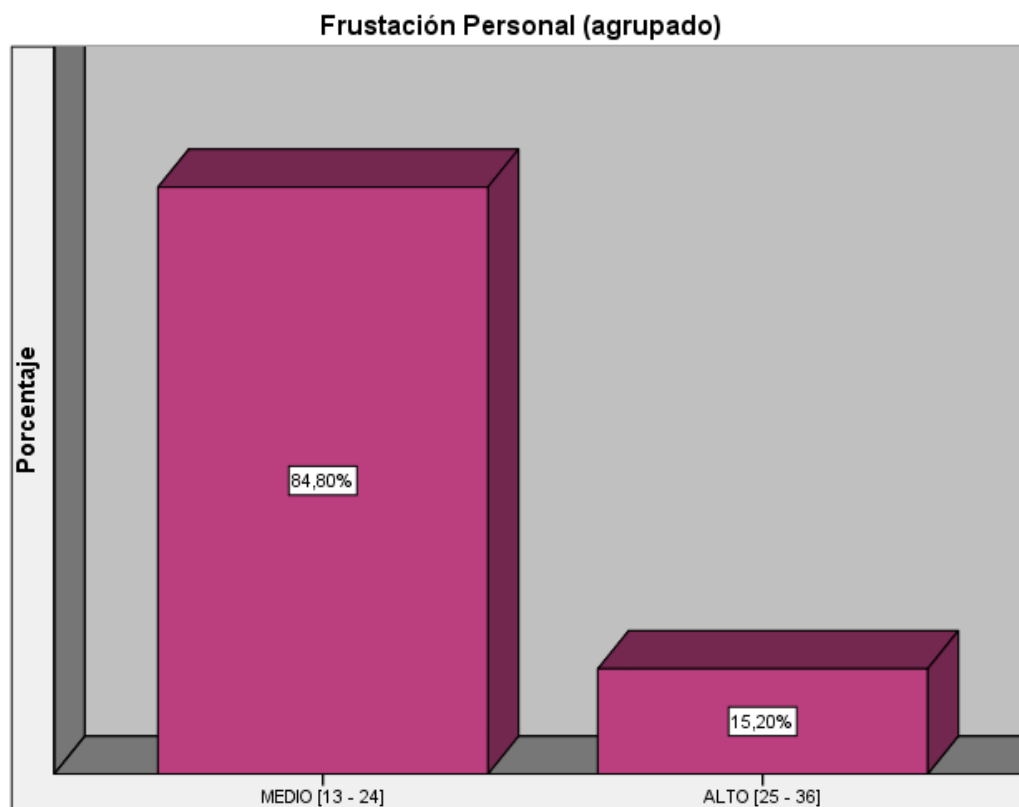
Frecuencias de la Dimensión Nº 3 Frustración Personal

Tabla 11

Distribución frecuencia relativa porcentual Frustración Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO [13 – 24]	212	84,8	84,8	84,8
	ALTO [25 – 36]	38	15,2	15,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Figura 4
Distribución frecuencia relativa porcentual Frustración Personal Síndrome de Burnout



Dentro de la tercera dimensión Frustración Personal, en el Análisis de Frecuencia se observa que el 84.80% de los colegas de la universidad presentan una despersonalización a nivel medio; mientras que el 15.2% tienen una frustración personal a nivel alto.

Análisis de la Variable 2 – Autoconfianza del docente

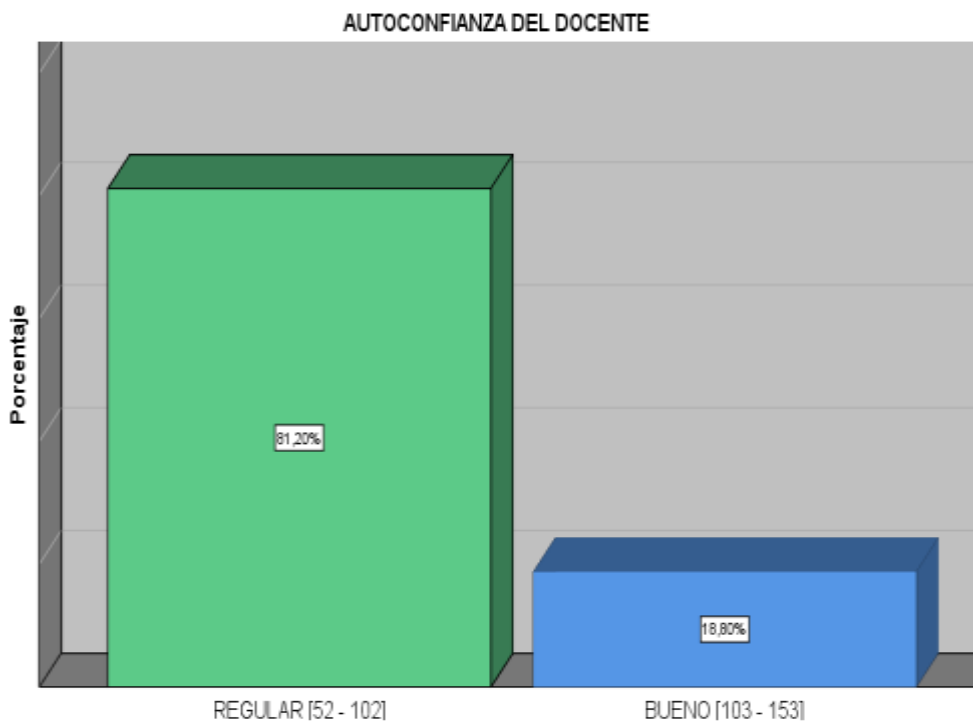
Tabla 12

Distribución frecuencia relativa porcentual de docentes con autoconfianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [52 – 102]	203	59,0	81,2	81,2
	BUENO [103 – 153]	47	13,7	18,8	100,0
	Total	250	72,7	100,0	
Perdidos	Sistema	94	27,3		
	Total	344	100,0		

Figura 5

Distribución frecuencia relativa porcentual de docentes con autoconfianza



Dentro de la variable Autoconfianza del Docente, se puede observar que el 81.2% de los docentes encuestados tienen un nivel de autoconfianza regular, y que sólo el 18.80% tienen un buen nivel de autoconfianza.

Frecuencias de la Dimensión N° 1 – Diferencia entre demandas del puesto y capacidades profesionales

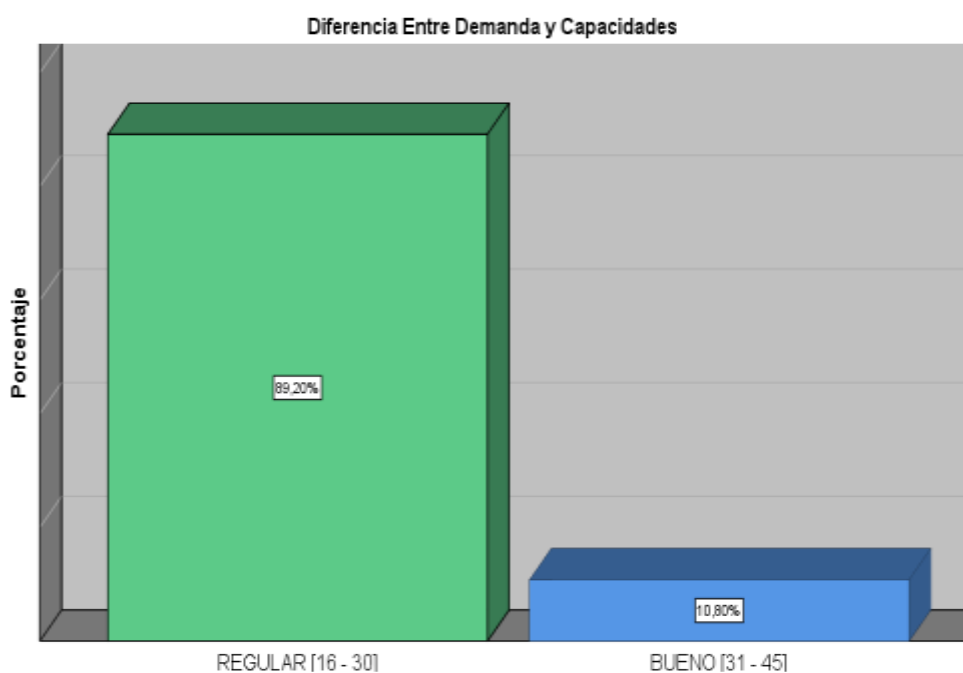
Tabla 13

Diferencia entre demanda y capacidades profesionales de docentes con autoconfianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [16 - 30]	223	64,8	89,2	89,2
	BUENO [31 - 45]	27	7,8	10,8	100,0
	Total	250	72,7	100,0	
Perdidos	Sistema	94	27,3		
	Total	344	100,0		

Figura 6

Diferencia entre demanda y capacidades profesionales de docentes con autoconfianza



Dentro del análisis de la primera dimensión del nivel de autoconfianza del docente se encuentra la diferencia entre las demandas profesionales y las capacidades del docente, es así como el 89.20% de los docentes tienen un nivel regular de diferencias entre las demandas y capacidades, es decir que los docentes no se sienten seguros

de sus capacidades como docentes, frente a las demandas del trabajo. El 10.80% de los docentes creen que la diferencia entre la demanda profesionales y las capacidades del docente no son tan altas y que su desempeño es bueno.

Frecuencias de la Dimensión N° 2 – Grado de autoconciencia del docente

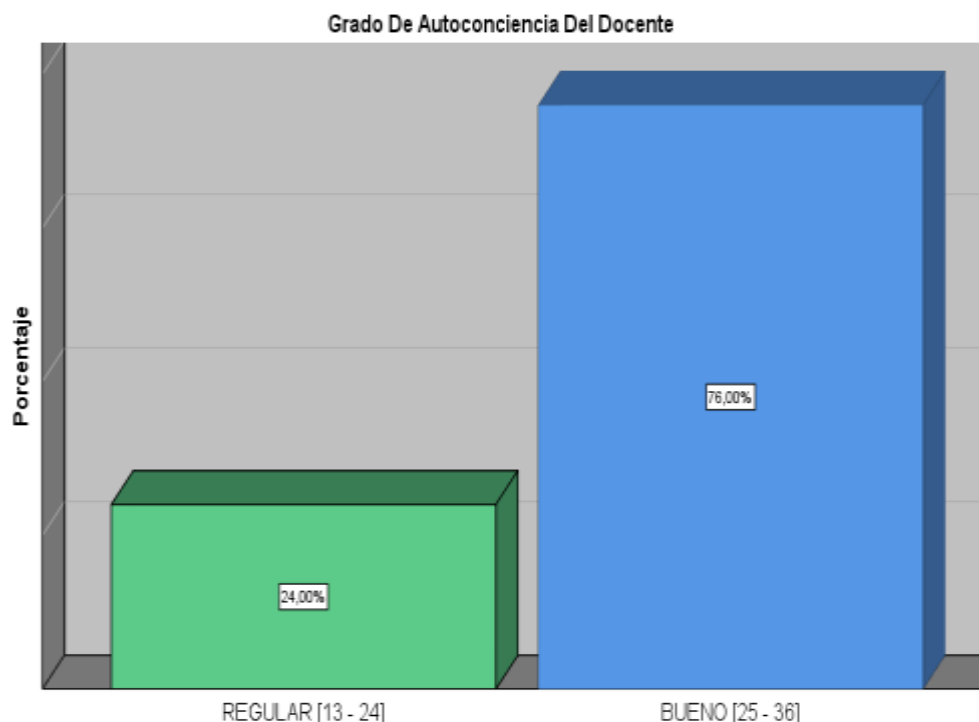
Tabla 14

Distribución de frecuencia relativa porcentual en grado de autoconciencia del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [13 - 24]	60	17,4	24,0	24,0
	BUENO [25 - 36]	190	55,2	76,0	100,0
	Total	250	72,7	100,0	
Perdidos	Sistema	94	27,3		
	Total	344	100,0		

Figura 7

Distribución de frecuencia relativa porcentual en grado de autoconciencia del docente



En el análisis de la segunda dimensión de la autoconfianza del docente está el grado de autoconciencia del docente donde se refleja que el 76% tiene un buen grado de autoconciencia; mientras que el 24% tiene un grado de autoconciencia regular.

Frecuencias de la Dimensión N° 3 – Expectativas de éxito

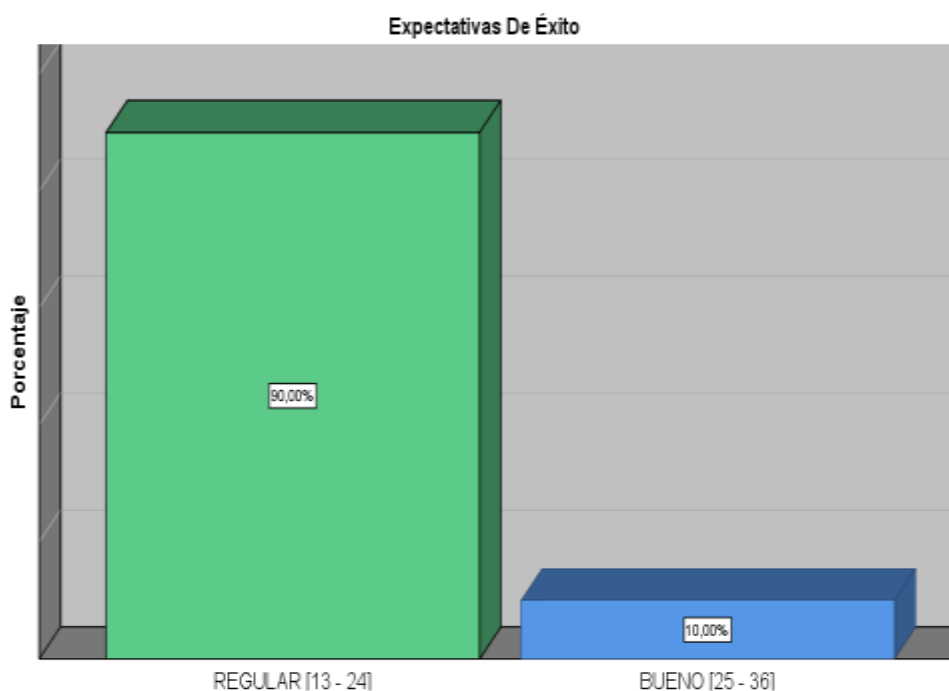
Tabla 15.

Distribución de frecuencia relativa porcentual en expectativas de éxito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR [13 - 24]	225	65,4	90,0	90,0
	BUENO [25 - 36]	25	7,3	10,0	100,0
	Total	250	72,7	100,0	
Perdidos	Sistema	94	27,3		
	Total	344	100,0		

Figura 8

Distribución de frecuencia relativa porcentual en expectativa de éxito



La tercera dimensión de la variable dependiente autoconfianza del docente es cuando el docente tiene grandes expectativas de éxito. Dentro de los docentes encuestados, se observó que el 90% de ellos tienen niveles de expectativas regulares, es decir que lo que sucede en su vida profesional es está por encima o por debajo de sus

expectativas reales; mientras que en el 10% se observó que sus expectativas van acordes a lo que le sucede en la realidad.

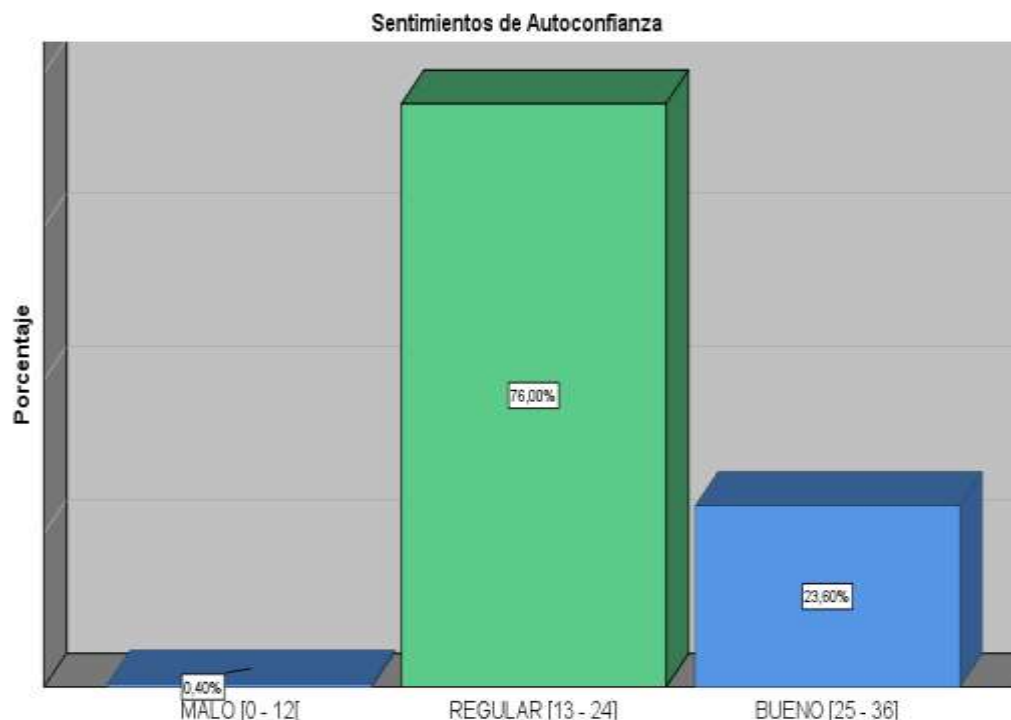
Frecuencias de la Dimensión N° 4 – Sentimientos de autoconfianza

Tabla 16

Distribución de frecuencia relativa porcentual Sentimientos de autoconfianza

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	[0 – 12]	1	,3	,4	,4
	REGULAR	[13 - 24]	190	55,2	76,0	76,4
	BUENO	[25 - 36]	59	17,2	23,6	100,0
	Total		250	72,7	100,0	
Perdidos	Sistema		94	27,3		
	Total		344	100,0		

Figura 9 *Distribución de frecuencia relativa porcentual Sentimientos de autoconfianza*



Finamente en la cuarta dimensión de la variable dependiente autoconfianza del docente están los sentimientos de autoconfianza, que es ese preciso instante en que se siente que la confianza en sí mismo en el ámbito profesional se ve afectado por la

incertidumbre y la desconfianza. Dentro de los análisis con los docentes encuestados, se observó que el 0.4% tienen una mala autoconfianza en sí mismos, es decir tienen muchos momentos en que no se sienten bien consigo mismos como profesionales, el 76% de los docentes a veces tiene una buena autoconfianza y otras veces no, siendo su sentimiento de autoconfianza regular y el 23.60% de los docentes siente una buena autoconfianza en su trabajo.

4.3 Contrastación de hipótesis

Descripción de los niveles comparativos entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente.

Tabla 17

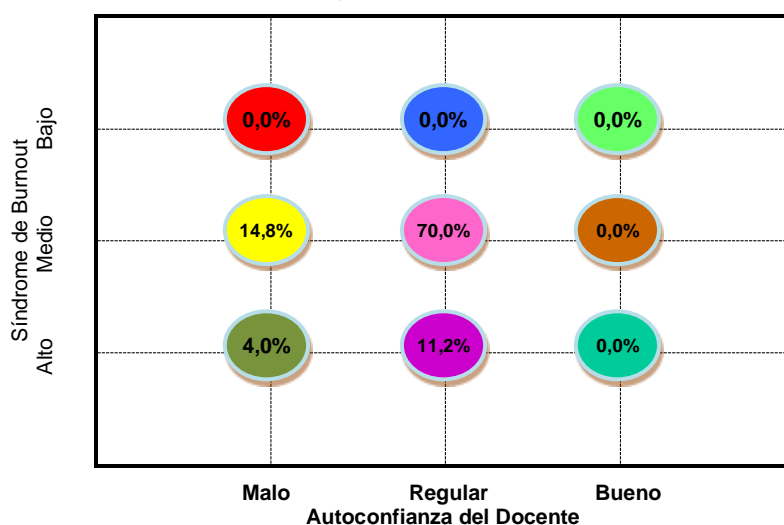
Cuadro de contingencia entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente

Síndrome de Burnout	Autoconfianza del docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	4,0%
Medio	37	14,8%	175	70,0%	0	0,0%	212	84,8%
Alto	10	4,0%	28	11,2%	0	0,0%	28	11,2%
Total	47	18,8%	203	81,2%	0	0,0%	250	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 10.

Niveles entre el Síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente



Fuente: Elaboración propia

Dentro del análisis de contingencia al correlacionar las dos variables, la variable independiente y la dependiente, se puede verificar que el 70% de los docentes presentan un nivel de Síndrome de Burnout a nivel medio, lo que conlleva que su autoconfianza sea regular, el 11,2% de los docentes tienen un alto nivel de Síndrome de Burnout, con un nivel de autoconfianza regular, el 14.8% de los docentes tienen un nivel medio de Síndrome de Burnout con una mala autoconfianza docente y el 4% de los docentes restantes tienen un alto nivel de Síndrome de Burnout y una mala autoconfianza del docente en su mundo laboral.

Descripción de los niveles comparativos entre el síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales

Tabla 18

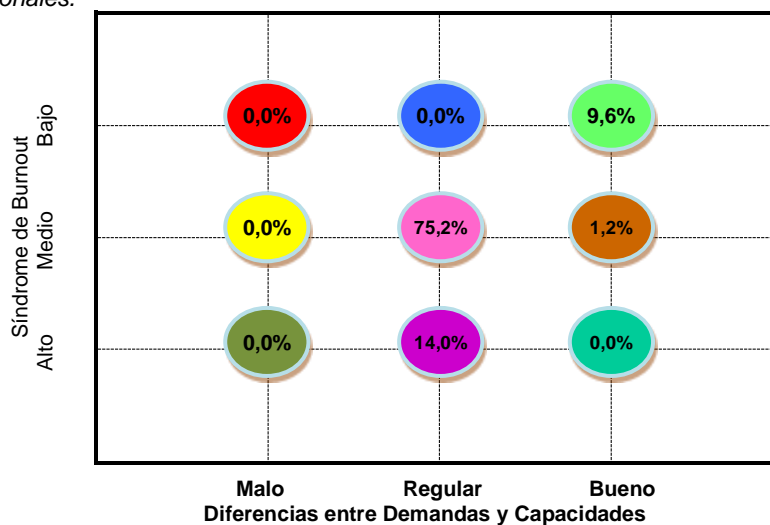
Cuadro de contingencia entre el síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales

Síndrome de Burnout	Diferencias entre Demandas y Capacidades							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	24	9,6%	24	9,6%
Medio	0	0,0%	188	75,2%	3	1,2%	191	76,4%
Alto	0	0,0%	35	14,0%	0	0,0%	35	14,0%
Total	0	0,0%	223	89,2%	27	10,8%	250	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura11.

Niveles entre el Síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales.



Fuente: Elaboración propia

En el segundo cuadro de la correlación entre la variable independiente Síndrome de Burnout y la primera dimensión de la variable dependiente diferencias entre demandas del puesto y las capacidades profesionales, se puede observar que el 75% de los docentes presentan Síndrome de Burnout a un nivel medio, sintiéndose que las diferencias entre las demandas del puesto son mayores o menores a sus capacidades como docentes, el 9.6% sienten que casi no hay diferencias entre sus capacidades como docentes y las demandas de su puesto laboral y presentan un bajo nivel del Síndrome de Burnout, finalmente un 1.2% de los docentes presentan un Síndrome de Burnout a nivel medio; pero se sienten con las capacidades profesionales suficientes para su desempeño laboral.

Descripción de los niveles comparativos entre el síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente

Tabla 19

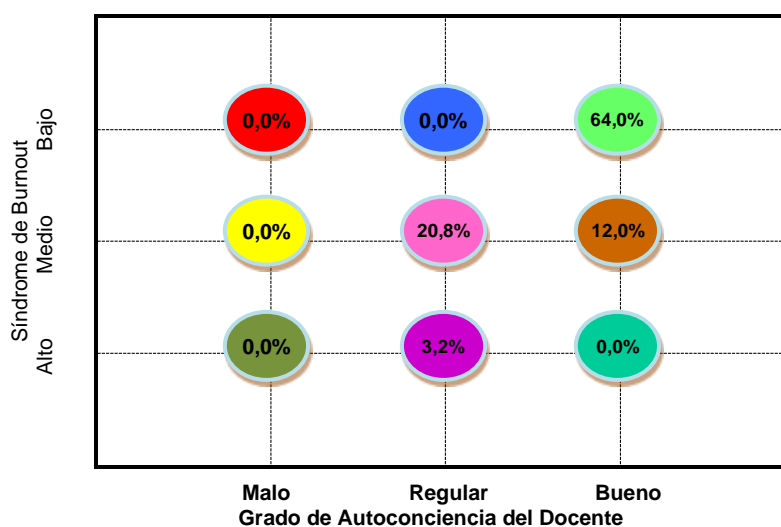
Cuadro de contingencia entre el síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales

Síndrome de Burnout	Grado de autoconciencia del docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	160	64,0%	160	64,0%
Medio	0	0,0%	52	20,8%	30	12,0%	82	32,8%
Alto	0	0,0%	8	3,2%	0	0,0%	8	3,2%
Total	0	0,0%	60	24,0%	190	76,0%	250	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 12.

Niveles entre el Síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente



Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla de contingencia se correlaciona el Síndrome de Burnout con el grado de autoconciencia del docente, se observa que el 64% presenta bajo nivel del Síndrome de Burnout y un buen grado de autoconciencia del docente; el 20.8% de los docentes tiene un nivel medio de Síndrome de Burnout y un nivel regular de autoconciencia del docente; el 12% de los docentes tienen Síndrome de Burnout a

nivel medio con un buen nivel de grado de autoconciencia del docente y finalmente el 3.2% de los docentes tienen un alto nivel de Síndrome de Burnout con un nivel regular de grado de autoconciencia del docente.

Descripción de los niveles comparativos entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente

Tabla 20.

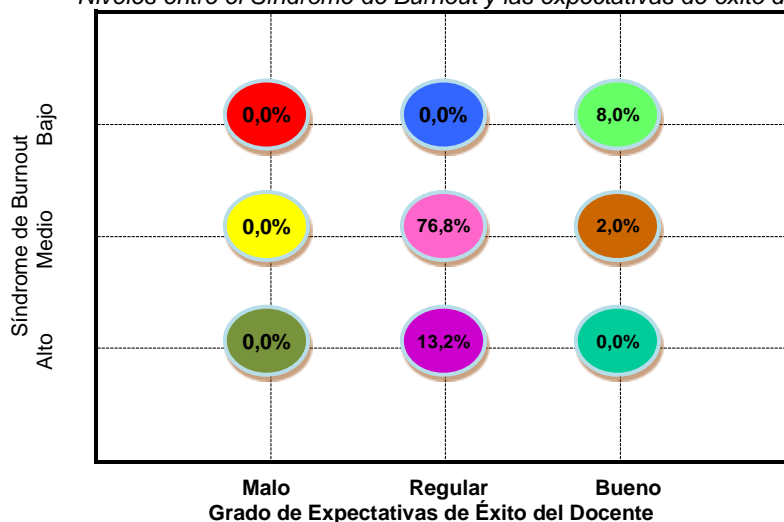
Cuadro de contingencia entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente

Síndrome de Burnout	Expectativa de Éxito del docente						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	20	8,0%	0	8,0%
Medio	0	0,0%	192	76,8%	5	2,0%	197	78,8%
Alto	0	0,0%	33	13,2%	0	0,0%	33	13,2%
Total	0	0,0%	225	90,0%	25	10,0%	250	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13.

Niveles entre el Síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente



Fuente: Elaboración propia

En la presente tabla de contingencia se correlaciona el síndrome de burnout con el grado de expectativas de éxito del docente; se puede observar que el 76.8% de los docentes cuestionados presenta un grado de expectativa de éxito regular, lo que

puede corresponder a un síndrome de Burnout de nivel medio , en 13.2% presenta un grado de expectativa también regular pero con un nivel alto del síndrome de burnout el 8% presenta un grado de expectativa bueno , un síndrome de Burnout bajo y finalmente el 2% presenta un grado de expectativa de éxito bueno teniendo los docentes un síndrome de Burnout a nivel medio.

Descripción de los niveles comparativos entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza

Tabla 21.

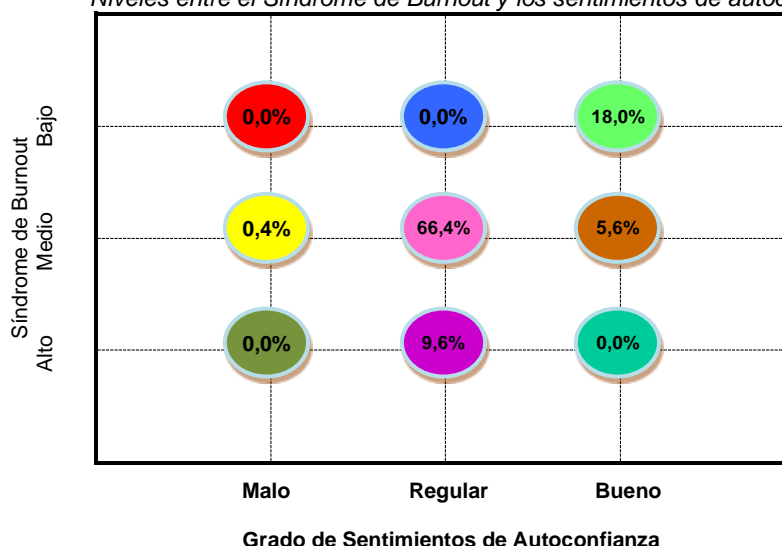
Cuadro de contingencia entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza

Síndrome de Burnout	Sentimientos de autoconfianza						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	45	18,0%	45	18,0%
Medio	1	0,4%	166	66,4%	14	5,6%	181	72,4%
Alto	0	0,0%	24	9,6%	0	0,0%	24	9,6%
Total	1	0,4%	190	76,0%	59	23,6%	250	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14.

Niveles entre el Síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza



Fuente: Elaboración propia

En el presente gráfico se puede observar que el 66.4% de los docentes encuestados un regular grado de sentimientos de autoconfianza con un nivel medio de Síndrome

de Burnout. El 18% de los docentes encuestados tiene un grado de sentimientos de autoconfianza a nivel bueno con un bajo nivel de Síndrome de Burnout, el 9.6% de los docentes encuestados presentan el grado de autoconfianza a nivel regular con un alto nivel de Síndrome de Burnout, finalmente el 5.6% de los docentes encuestados presentan un buen grado de sentimientos de autoconfianza con un nivel medio de Síndrome de Burnout.

4.4 Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente. $P\neq 0$

Tabla 22.

Correlación entre el síndrome de Burnout y la autoconfianza del docente.

			Síndrome de Burnout	Autoconfianza del Docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,810*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	Autoconfianza del Docente	Coefficiente de correlación	,810*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	250	250

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la Tabla 22 el coeficiente de correlación entre la variable independiente Síndrome de Burnout y la variable dependiente Autoconfianza es de 0.810, siendo mayor a 0.5, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna donde sí existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Primera Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales. $P\neq 0$

Tabla 23.

Correlación entre el Síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales.

		Síndrome de Burnout	Diferencias entre Demandas y Capacidades
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,954
		N	,000
	Diferencia entre Demandas y Capacidades	Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la Tabla 23, el coeficiente de correlación entre la variable independiente Síndrome de Burnout y la primera dimensión de la variable dependiente “diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales” es de 0.954, siendo mayor a 0.5, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna donde sí existe una relación significativa entre la variable Síndrome de Burnout y las diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales.

Segunda Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente. $P\neq 0$

Tabla 24. *Correlación entre el síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente.*

		Síndrome de Burnout	Grado de Autoconciencia del Docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Grado de Autoconciencia del Docente	Coeficiente de correlación	,920
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la Tabla 24 el coeficiente de correlación entre la variable independiente Síndrome de Burnout y la segunda dimensión de la variable dependiente “grado de autoconciencia del docente” es de 0.920, siendo mayor a 0.5, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna donde sí existe una relación significativa entre la variable Síndrome de Burnout y el grado de autoconciencia del docente.

Tercera Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente. $P\neq 0$

Tabla 25.

Correlación entre el síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente.

		Síndrome de Burnout	Expectativas de Éxito del Docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,830
		N	100
	Expectativas de Éxito del Docente	Coeficiente de correlación	,830
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la Tabla 25 el coeficiente de correlación entre la variable independiente Síndrome de Burnout y la tercera dimensión de la variable dependiente “expectativas de éxito del docente” es de 0.830, siendo mayor a 0.5, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna donde sí existe una relación significativa entre la variable Síndrome de Burnout y las expectativas de éxito del docente.

Cuarta Hipótesis Derivada

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza del docente. $P=0$

H1: Sí existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza del docente. $P\neq 0$

Tabla 26.

Correlación entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza del docente.

		Síndrome de Burnout	Sentimientos de Autoconfianza del Docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		N	
	Sentimientos de Autoconfianza del Docente	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	
		N	
		1,000	,834
		.	,000
		100	100
		,834	1,000
		,000	,000
		100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Según la Tabla 26, el coeficiente de correlación entre la variable independiente Síndrome de Burnout y la cuarta dimensión de la variable dependiente “sentimientos de autoconfianza del docente” es de 0.834, siendo mayor a 0.5, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna donde sí existe una relación significativa entre la variable Síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza del docente.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En la presente investigación el 84.8% de los docentes encuestados, tuvieron síndrome de Burnout a nivel medio y un 15.2% presentaron un nivel alto, así como Dávila et. al, en su tesis titulada “Prevalencia del índice del síndrome de Burnout y su relación con las características demográficas en docentes de instituto superior tecnológico privado de Lima” no presentan riesgo sus docentes de tener el síndrome 80.8%, mientras que el 10.1 % registra el síndrome.

Esto confirma que los docentes de cualquier especialidad con el paso del tiempo, llegan a sentirse como aburridos, quemados dentro de su labor día a día. Caso contrario en la investigación llevada a cabo por la autora Choy quien en un 30.2% si presentan los docentes síntomas altos de Burnout,

En la tabla 15, el 89.20% de los docentes encuestados percibieron a nivel regular que sus capacidades profesionales no responden a las demandas de su puesto de trabajo; mientras que el 10.80% perciben que sus capacidades docentes si van de acuerdo con sus demandas laborales. “Al igual que en la tesis de Inca titulada “Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la UGEL San Román 2019 “donde al entrevistar a 310 docentes, se evidenció que el 54.5% de los docentes presentan el síndrome de Burnout y el 46.3% de los docentes lo tiene a niveles significativos o altos, 7.3% a nivel intermedio y 46.4% a un nivel inicial, esto afecta el cansancio emocional, la

despersonalización y la realización personal. En este punto hay una diferencia porque en el presente estudio el porcentaje más alto tiene el nivel regular; mientras que en el estudio de la autora Choy, el porcentaje se cumple de forma parcial la hipótesis general respecto a la variable 1. En el estudio de Gutiérrez la autoestima está sujeta al entorno laboral ya que está con 90%, por lo que se establece mucho la relación del síndrome de Burnout en el estudio con la autoconfianza que debe tener el docente.

De acuerdo a la tabla 14, el 76% de los docentes encuestados presentaron un nivel de grado de autoconciencia alto frente al 24% que presentan un nivel de grado de autoconciencia regular. Esto significa que la mayor parte de los docentes tienen un alto grado de autoconciencia, eso quiere decir que se preocupan por lo que les sucede a sus alumnos.

De igual manera en la tesis titulada “El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Públicos y Privado en la Universidad del Cauca, Colombia”, donde se correlacionó la variable síndrome de Burnout con la despersonalización y se encontró que en el sector público el 12% de los docentes presentan despersonalización, es decir desarrollaron insensibilidad hacia los que reciben sus servicios, frente al 9% de los docentes del sector privado que también presentan despersonalización docente.

Esto quiere decir que en ambos estudios los docentes encuestados tienen mucha sensibilidad hacia sus alumnos, se sienten identificados con ellos y tiene un alto grado de autoconciencia.

De acuerdo a la tabla 15, el 90% de los docentes encuestados presentaron una expectativa de éxito regular dentro de su trabajo, esto quiere decir que el trabajo que desempeñan es bueno; pero en la medida de sus expectativas, porque tal vez ellos pretendían un trabajo de mejores condiciones.

Esta situación ya la manifestó Rosales, en el nivel universitario existe el síndrome no solo en los docentes sino también en estudiantes, por lo que se debe seguir haciendo investigación. De ambos trabajos, se discute que los docentes quemados manifiestan una disfuncionalidad laboral y la necesidad de buscar la aprobación de los demás, miedo al fracaso y son excesivamente perfeccionistas. Siendo así la realidad, los docentes de ambas casas de estudios presentan sus expectativas de éxito a nivel regular, con la sensación de que sus alumnos y jefes fiscalizan su labor y esperan más de lo que ellos pueden dar. Los docentes desearían encontrar un ambiente laboral donde se puedan desenvolver eficazmente y sus expectativas de éxitos sean buenas.

Del mismo modo en la tabla 16, el 76% de los docentes tuvieron sentimientos de autoconfianza a nivel regular; mientras que el 23% tienen sentimientos de autoconfianza a buen nivel. Al igual que en el trabajo de Rosales "Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio", menciona que existe el Burnout en el nivel superior, es decir en los estudiantes también se puede dar dicho síndrome. Correa menciona que el 9% sufre en la dimensión de la despersonalización en el sector privado y si comparamos con nuestra investigación, se manifiesta con mayor correlación, pues existe una relación estadísticamente significativa entre la variable independiente número de horas laboradas en la semana y la variable dependiente despersonalización, es decir que a mayor número de horas trabajadas en la semana hay mayor probabilidad de presentar el síndrome de Burnout.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos “el síndrome de Burnout” se relaciona directa y positivamente con las discrepancias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos, hemos probado que el síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con el nivel de autoconciencia de los docentes de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.
3. De acuerdo a los resultados obtenidos, hemos probado que el síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con las expectativas del éxito personal de los docentes de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.
4. De acuerdo a los resultados obtenidos, hemos probado que el síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con los sentimientos de autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte, Lima – 2019.

Finalmente, de las cuatro conclusiones anteriores, se extrapola que mientras mayor sea el síndrome de Burnout, serán menores o peores los sentimientos de autoconfianza del docente.

RECOMENDACIONES

1. Ejecutar un plan de capacitación motivacional enfocado en el trabajo en equipo para disminuir el síndrome de burnout en departamento de ciencias de la UPN Lima Centro (Ver dicha propuesta en anexo E).

El departamento psicológico toma un rol muy importante, con dicho plan se pretende aumentar esa confianza del docente en su propio trabajo y en beneficio de nuestros estudiantes. Para lograr esto, el departamento psicológico de la Universidad Privada Del Norte, debe organizar seminarios sobre motivación personal en donde los docentes, aparte de recibir las charlas, participen; y en otros eventos futuros ellos sean parte de los ponentes, buscando en los demás colegas la vivencia propia del docente y su forma de tener un alto grado de autoconfianza.

2. Se recomienda que, a partir de las demandas del puesto laboral y las capacidades profesionales, se realicen cuestionarios antes de ingresar a laborar, así como entrevistas de trabajo, situándonos a partir de la autoconfianza y también poder saber si tal vez ese futuro candidato a ocupar la plaza de docente está desarrollando el síndrome de Burnout, porque nuestros estudiantes necesitan docentes con mucha empatía y dinamismo en sus labores académicas. (Ver anexo F)
3. Se propone una encuesta de satisfacción docente-coordinador, el cual busque las expectativas de éxito no satisfechas del docente y que nos sirva de base de datos

en los futuros docentes, asimismo los que se encuentran laborando sientan que son valorados en su trabajo y que se cumpla las expectativas de éxito que ellos desean alcanzar, por ello la importancia de evaluar al coordinador (Ver anexo G)

4. Se debe establecer, por parte del departamento de psicología el pegado de afiches (Brochure) en cada una de los espacios asignados a los docentes (sala de cátedra), para evitar el estrés laboral en los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte (Ver anexo H) ,

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Álvarez, E. & Fernández, L. (1991). El síndrome Burnout o desgaste emocional, revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 11(39), 257-261.
- Aranda, C. (2011). El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 47-51.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Revista Universidad Católica Del Perú*, 22(42), 53-76.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Aris, N. (2005). *El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Valles Occidental* [Tesis doctoral, Universidad De La Rioja]. Recuperada de <http://www.dart-europe.eu>
- Ayuso, J (2008). Burnout y Mobbing en Enseñanza Secundaria. *Revista complutense de educación*, 19 (1), 157-173.
- Barraza, A. (2012), *El inventario Cisco para el estudio del estrés laboral en educadoras*. Instituto Universitario. Sello editorial Anglo Español.
http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/inventario_sisco.pdf
- Bürgi, J. & Peralta, M. (2011). El concepto de calidad educativa en las investigaciones. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 9 (3), 72-93.

- Bustamante, E., Bustamante, F., Gonzales, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Revista Scielo*, 62(143), 111-121
- Buunk, B. P. Y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout from a social comparison perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 53-69). Washington: Taylor & Francis.
- Cano Lozano, M. C., & Espinosa Fernández, L. (2009). ¿Trabajo para vivir o vivo para trabajar? Montevideo: Editorial Arguval
- Casanova, M. (2012). El diseño curricular como factor de la calidad educativa. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. 10,4, p. 6-20.
- Cava, M. y Musitu, G. (2000). Autoestima y percepción del clima escolar en niños con problemas de integración social en el aula. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 54 (2) . 297-311
- Coronado Suarez, Eliana Zoraida, & Estupiñán Aponte, María Rosa. (2012). Imaginarios sociales sobre el desempeño del docente universitario. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 73-84. Recuperado en 24 de julio de 2014, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100006&lng=es&tlng=es
- Correa-Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia. *Revista sociedad Iberoamericana de información científica*. Recuperada de https://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf

- Cherniss, C. (1993). "Papel de la autoeficacia profesional en la etiología y mejora del burnout". *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Series in applied psychology: Social issues and questions (pp. 135–149). Washington, DC.
- Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Archivo digital http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cox, T., Kuk, G. y Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 177- 193). London: Taylor & Francis
- Cruz B. Cuestionario para evaluar eficacia de un equipo de trabajo https://www.fundacioncruzblanca.org/cuestionario_eficacia_trabajo_en_equipo.pdf
- Dávila, García, Marangon y Palacios (2019). *Prevalencia del índice de síndrome de burnout y su relación con características demográficas en docentes de un instituto superior tecnológico privado de lima - año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Del Perú]. Archivo digital http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1706/1/Fabio%20Davila_Eduardo%20Garcia_Claudio%20Marangon_Enrique%20Palacios_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf
- Dávila y Romero. (2010). Relación entre el síndrome de Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia (Venezuela). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf>

- Delgado, A. (2003). El síndrome de Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. Vol. 2, 2, 26-47.
- Delors, Jacques (1996) *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO
Madrid: Santillana. Recuperado el 3 de abril de 2009 de:
<http://innovemos.unesco.cl/dp/sm/doc/tedescomayo2000.act>
- Díaz, J. (2013). Calidad Educativa: Un análisis sobre la acomodación de los sistemas de gestión de la calidad empresarial a la valoración en educación. *Tendencias Pedagógicas*. 21, p.177-194.
- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México* [Tesis de doctorado, Universidad de Granada. España] Archivo digital. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/5581>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Revista Universidad De Lima*, 5(1), 22-66.
- Gil, Monte P. (2006) *El síndrome de quemado por el trabajo (Burnout)* . Ediciones Pirámide.https://www.researchgate.net/publication/263043222_Sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_en_medicos
- Gil, M. y Peiró, M. (1997). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15 (2), 261-268
- Gutiérrez, A. (2014) *Autoestima en docentes de educación secundaria de la ciudad de Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú] Archivo

digital:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3239/Gutierrez%20Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., y Carter, D. (1983). Phases of progressive Burnout and their work site covariants: Critical issues in od research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(1), 461-481

Harrison, W.D. (1983). A social competence model of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press

Hunt, B. (2009) Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América. Recuperado de <http://www.preal.org/publicacion.asp>

Hobfoll y Freedy (1993) Hobfoll, S. E. y Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (115-129). London: Taylor & Francis

Inca, H. (2019). *Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas públicas en sectores rurales y urbanos en la Ugel San Román 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Del Altiplano]. Archivo digital.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13472/Hector_Hugo_Inca_Huacasi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaik, A., Villanueva, R., García, M. y Tena, J. (2011). Valoración del desempeño docente y presencia de Burnout en maestros de educación superior, *Revista diálogos educativos*, 21(1), 65-80. http://www.umce.cl/~dialogos/n21_2011jaik/.swf

Kyriacou, C. (2001). Estrés del maestro: direcciones para futuras investigaciones. *Revista educativa* 53(1), 27-35

https://www.researchgate.net/publication/248971055_Teacher_Stress_Directions_for_future_research

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión". *Revista de Comunicación Vivat* 112 (1), 42-80

<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986): The Maslach Burnout Inventory. (Zaed)

Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987)

Moreno, B. & Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. *Revista Española sobre Psicología de la salud* (pp. 739-764).

Pérez A. (2010) Nuevos desafíos para la formación de docentes. *Reifot* (68). Recuperado de <http://www.aufop.com/aufop>

Pines, A. (1993): "Burnout: an existential perspective", in w.b. schaufeli, c. maslach, & t. marek (eds.). *professional burnout: recent developments in theory and research* (35-51). London: Taylor & Francis

Psicoactiva cuestionario de autoconocimiento ¿Cómo nos ven a los demás? . Recuperado de <https://www.psicoactiva.com/test/test-de-autoconocimiento.htm>

- Rocha, D. y Jaik, A. Síndrome de Burnout (2016), Estresores docentes y su relación con algunas variables sociodemográficas en la educación secundaria, *Revista Red Durango de Investigación científica. 1º edición*, Instituto Universitario Anglo Español
- Rosales, Y. y Rosales, F. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio, *Revista Scielo 36(4)*, 337-345
- Rubio, J. (2004). Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura).
- Sánchez, L. (2017). *Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en trabajadores de contact center de la ciudad de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín De Porres]. Repositorio.usmp.pe.
http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4051/sanchez_mlg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Saura, P. (1996). *La educación del autoconcepto: Cuestiones y propuestas. Estrategias, técnicas y actividades para el autoconocimiento, entrenamiento en habilidades sociales, desarrollo de expectativas, estilo atribucional, autocontrol*. Editorial Murcia: EDITUM
- Solano, L. (2015). *Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Archivo digital.
http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:EducacionLosolano/SOLANO_LUENGO_Luis_Octavio.pdf

Thompson, M. S., Page, S. L., Cooper, C. L. (1993). A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*. 9 (1), 221-235.

Vidal, M. & Morales, I. (2010). Calidad educativa. *Educación Médica Superior*. 24 (2), p. 253-274.

Villena H. (2010), *Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas*, Consejo Nacional de Educación. Lima.

Ysaldo, N. (2009). Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia.

Recuperado de:

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3743>

ANEXOS

Anexo A.

Matriz de consistencia

Título: El síndrome de Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias de la Universidad Privada Del Norte UPN, Lima 2019.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
El Síndrome de Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias de la universidad privada del norte UPN, Lima 2019.	<p>Problema Principal</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con la autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019?</p> <p>Problemas derivados</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con las discrepancias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con el nivel de autoconciencia de los docentes de ciencias de la Universidad</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.</p> <p>Objetivos Derivados</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las discrepancias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el nivel de autoconciencia de los</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona indirecta y negativamente con la autoconfianza de los docentes de ciencias de la universidad Privada Del Norte Lima – 2019.</p> <p>Hipótesis Derivadas</p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona directa y positivamente con las discrepancias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.</p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con el nivel de autoconciencia de los docentes de la Universidad</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Frustración 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Tipo: Básica Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo, correlacional, de corte transversal</p>

	<p>Privada Del Norte, Lima – 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con las expectativas del éxito personal de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con los sentimientos de autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte, Lima – 2019?</p>	<p>docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las expectativas del éxito personal de los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los sentimientos de autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte, Lima – 2019.</p>	<p>Privada Del Norte, Lima – 2019.</p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con las expectativas del éxito personal de los docentes de la Universidad Privada Del Norte, Lima – 2019.</p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona positiva y directamente con los sentimientos de autoconfianza de los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte, Lima – 2019.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Autoconfianza del docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demanda del puesto - Grado de autoconciencia del docente - Expectativas de éxito - Sentimientos de autoconfianza 	
--	--	---	--	--	--

Variable 1: SINDROME DE BURNOUT

Variable 2: AUTOCONFIANZA EN EL DOCENTE DE CIENCIAS

Población: DOCENTES DE CIENCIAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE. UPN LIMA Centro

ANEXO B: Instrumento para la recolección de datos**CUESTIONARIO N1: SÍNDROME DE BURNOUT****A. INTRODUCCION:**

El presente cuestionario Maslach Burnout Inventory - Student Survey (MBI-SS), pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el llamado Síndrome de Burnout.

Estimado(a) docente, le pedimos su colaboración respondiendo de manera sincera. No existen respuestas peores ni mejores, ya que la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su opinión. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas

B. DATOS GENERALES:

Sexo: Femenino Masculino

Edad _____ Estado Civil _____ Años dedicados a la docencia _____

C. INDICACIONES:

A continuación, se presentan un conjunto de ítems relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa en el cuadro correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

Por ejemplo, a la pregunta

“Al final de una jornada de labores me siento cansado”

Si nunca se siente cansado en el trabajo, debe marcar X a la altura del recuadro donde dice “Nunca”. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia según el contenido del recuadro.

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
X						

Nº	ITEM	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes							
5	Trato a mis estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Siento desidia con los problemas de mis estudiantes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14.	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento poco motivado después de trabajar con mis estudiantes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Fiabilidad del cuestionario

El cuestionario es un instrumento que fue utilizado para medir la variable 1.

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,963	,964	20

De los resultados mostrados se observa que el Índice del Alfa de Cronbach es de 0.964, por lo que el instrumento es altamente fiable. Además, se analizó en los 20 elementos que son las 3 dimensiones de la variable: Agotamiento emocional, Despersonalización y Frustración personal

ANEXO C:**Instrumento para la recolección de datos****CUESTIONARIO N 2: AUTOCONFIANZA DEL DOCENTE****INTRODUCCION:**

Estimado(a) docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la posibilidad de presencia del nivel de confianza. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos sinceramente. No existen respuestas peores ni mejores, ya que la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su opinión. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas

A. DATOS GENERALES:Sexo: Femenino Masculino

Edad _____ Estado Civil _____ Años dedicados a la docencia _____

B. INDICACIONES:

A continuación, se presentan un conjunto de ítems relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa en el cuadro correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

Por ejemplo, a la pregunta

“Al final de una jornada de labores me siento cansado”

Si nunca se siente cansado en el trabajo, debe marcar X a la altura del recuadro donde dice “Nunca”. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia según el contenido del recuadro.

N.º	ITEM	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Siento que los alumnos no prestan atención a las indicaciones dadas por mi persona.					
2	Me siento inseguro de mis conocimientos.					
3	Me siento inseguro de mi metodología de enseñanza.					
4	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.					
5	Me siento enfadado de mi trabajo.					
6	Me siento frustrado en mi trabajo.					
7	Siento que los problemas en el aula no tienen solución.					
8	Siento que otro docente haría un mejor trabajo que yo.					
9	No entrego a tiempo los trabajos o exámenes resueltos.					
10	Inicio y termino puntualmente las horas académicas en cada aula.					
11	He llegado tarde a las sesiones de clase que me toca enseñar					
12	Siento indiferencia por los problemas de mis estudiantes					
13	Los estudiantes confían sus problemas personales en mi persona					
14	Estoy informado de los motivos de las tardanzas y ausencias de mis estudiantes.					
15	Los alumnos cuentan conmigo para lo que ellos necesitan.					
16	Siento que el docente, antes de dar información, debe brindar formación.					
17	Siento que si un estudiante desaprueba una materia debe llevarla el número de veces necesarias hasta aprobarla.					
18	Siento que soy responsable del comportamiento inadecuado en el aula.					
19	Siento que soy el responsable de las buenas y malas notas de los alumnos.					
20	Siento que soy el responsable del ausentismo en el aula.					
21	Siento que empiezo mis clases con mucha energía; pero termino apagado.					
22	Siento que los estudiantes me absorben mucha energía.					
23	Siento que todos mis esfuerzos son en vano.					
24	Levanto la voz hasta casi gritar para que los alumnos me hagan caso.					
25	Amenazo a mis estudiantes con sus notas para que cumplan con sus actividades académicas					
26	Siento que no me aceptan como su docente.					

27	Siento que me ven como una persona con mucha autoridad.					
28	Los alumnos se sienten satisfechos por mi enseñanza impartida					
29	Recibo muestras de gratitud por parte de mis alumnos.					
30	Siento que los problemas en el aula no son tan graves.					
31	Siento que los problemas en el aula no son de mi responsabilidad.					
32	Siento que los problemas en el aula se solucionarían solos.					
33	Siento que es importante capacitarme académicamente de manera frecuente					
34	Recibo cursos de capacitación con frecuencia.					
35	Las capacitaciones que recibo están relacionadas con el curso que enseño.					
36	Deseo tomar vacaciones más seguido.					
37	Creo que mis vacaciones son muy cortas.					
38	Mi paz interior radica en alejarse de los problemas en vez de resolverlos.					

Fiabilidad del cuestionario

El cuestionario es un instrumento que fue utilizado para medir la variable 2.

Autoconfianza del Docente

Según el Análisis de Expertos y en una prueba de 20 colegas los resultados fueron los siguientes:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,873	,873	20

De los resultados mostrados se observa que el Índice del Alfa de Cronbach es de 0.873, por lo que el instrumento es altamente fiable. Además, se analizó en los 20 elementos que son las 4 dimensiones de la variable: Diferencias entre las demandas del puesto y las capacidades profesionales, el Grado de autoconciencia del docente, Expectativas de éxito y Sentimientos de autoconfianza.

Anexo D.
Evidencias de la investigación

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: El síndrome De Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias en la Universidad Privada del Norte, Lima 2019

Nombre del Maestría: Eduardo Martín Crisóstomo Luca

Experto: Mg. _____

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.					
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.					
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.					
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.					
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.					
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación					
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.					

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, __ de _____ del _____

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: El síndrome De Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias en la

Universidad Privada del Norte, Lima 2019

Nombre del Maestría: Eduardo Martín Crisóstomo Luca

Experto: Dr. CUPE CABEZAS WILLIAM VICTOR

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	X				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.		X			
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación	X				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 13 de 03 del 2020

JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: El síndrome De Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias en la Universidad Privada del Norte, Lima 2019

Nombre del Maestría: Eduardo Martín Crisóstomo Luca

Experto: Dr. Rodríguez Bredes, Santiago Avelino

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

N°	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	X				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación	X				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 13 de 03 del 2020



JUICIOS DE EXPERTOS

Formato de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Título del proyecto: El síndrome De Burnout y la autoconfianza en el docente de ciencias en la Universidad Privada del Norte, Lima 2019

Nombre del Maestría: Eduardo Martín Crisóstomo Luca

Experto: Dr. COSTILLO CASTILLO PEDRO

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar de acuerdo a la siguiente escala: Muy bueno (81% a 100%), bueno (61% a 80%), regular (41% a 60%), malo (21% a 40%), muy malo (1% a 20%). Coloque un aspa (X) en el casillero correspondiente:

Nº	INDICADORES	DEFINICIÓN	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
1	Consistencia	Preguntas con correspondencia y relación adecuada de todas las partes que forman un todo.	X				
2	Pertinencia	Las preguntas son convenientes y oportunas.	X				
3	Validez	Las preguntas son correctas y eficaces y se ajusta a la ley valor.	X				
4	Organización	Las preguntas se han estructurado con orden y de acuerdo con los indicadores propuestos.	X				
5	Claridad	Las preguntas están redactadas con expresiones que el encuestado entiende.	X				
6	Precisión	Preguntas con exactitud y determinación	X				
7	Control	Seguimiento con preguntas cuidadosas que sirve para hacer una comprobación.	X				

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado.

Lima, 13 de 03 del 2020

Anexo E.

Propuesta de un plan de capacitación enfocado al trabajo en equipo para aumentar la autoconfianza en los docentes del departamento de ciencias de la Universidad Privada Del Norte

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

1.1. Nombre del proyecto

“Propuesta de plan de capacitación motivacional enfocado al trabajo en equipo para aumentar la autoconfianza en los docentes del departamento de ciencias de la Universidad Privada Del Norte”

1.2. Unidad responsable

Facultad de Ingeniería industrial de la Universidad Privada Del Norte (Coordinación Académica-departamento de psicología)

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

2.1. Justificación

Esta propuesta nace a partir de la necesidad que los docentes de ciencias de la Universidad Privada del Norte , en su quehacer diario sufren mucho estrés no solo laboral sino familiar , y se puede percibir que no existe personas que puedan hacer un cambio positivo respecto a ello, por ello la innovación es crear , el pensar y repensar de manera constante nos ayudará mucho a buscar nuevos caminos que ayuden a solucionar dificultades que en muchas ocasiones no se logra hacer por lo establecido (paradigmas), la educación debe ser pensada desde la perspectiva del desarrollo humano , por lo que nuestros docentes deben ser personas integrales , no solo deben cumplir sus obligaciones académicas (dimensiones prácticas)

Las causas principales son los problemas de comunicación en el equipo de trabajo, estos son malos entendidos que causan enojo hacia los demás, muchas veces los docentes debido a su carga familiar dejan sus responsabilidades laborales con la universidad a última hora, ocasionado retraso en la entrega y problemas con el equipo. Un ambiente que influyen en dicho síndrome es el poco reconocimiento es decir no hay equidad y

justicia desmotivando así al docente, el trabajo se vuelve rutinario y este implica desinterés por los mismos.

Los docentes priorizan el aprendizaje y no la enseñanza , si se logra ello formaremos profesionales que solucionen problemas del ámbito laboral del siglo XXI Necesitamos docentes en constante innovación , con un enfoque multidimensional dentro y fuera de las aulas , por lo que tiene que trabajarse con contenidos y metodologías adecuadas , las cuales responden a las exigencias y realidades del mercado laboral , el docente debe ser integral , intercultural , que posea equilibrio entre la sólida formación humana propia y la formación profesional de sus estudiantes

Con este plan de capacitación motivacional se pretende disminuir el mal clima laboral dentro del departamento de ciencias, las causas principales son los problemas de comunicación en los equipos de trabajo, estos conllevan a malos entendidos que causan fastidio hacia los demás, muchas veces los docentes dejan todo a última hora ocasionado retraso en la entrega y problemas con el equipo, como decía Einstein es más fácil destruir un átomo que un prejuicio, muchos de nosotros como educadores vemos la dificultad y lo ignoramos, por ello es necesario tener docentes innovadores que puedan crear escenarios que puedan transformar las maneras de pensar y actuar

Un ambiente negativo de convivencia docente también se da por un mal estilo de liderazgo, manejo inadecuado en relación al reconocimiento es decir no hay equidad y justicia desmotivando así al personal, el trabajo se vuelve rutinario y este implica desinterés por los mismos. La enseñanza tradicional (hetero-estructurante) acumula mucho estrés al ser el docente el centro de enseñanza, como se dijo líneas arriba el ser humano al ser dividido en dimensiones pierde su integralidad y por ende no podemos pensar, sentir y vivir de manera correcta, por ello es muy importante los ejes transversales los cuales deben estar bien definidos en todo modelo curricular de cada

centro de estudios. Esta propuesta debe ser integradora que relacione todas las políticas educativas en nuestra institución, no solo debemos mencionar al departamento de ciencias como desarrollador de estas ideas innovadoras. Por ello como decía Aristóteles no basta siempre con decir la verdad, es conveniente mostrar lo erróneo, para de allí partir con ideas que transformen de manera positiva las condiciones no solo laborales sino personales del docente universitario.

2.2. Beneficiarios (cualitativa y cuantitativa)

Conociendo el departamento de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, el potencial integral como personas de sus trabajadores, se necesita generar la autoconfianza docente en lo que respecta a la parte laboral.

Los beneficiarios son:

Beneficiarios cualitativos.

Docentes varones y mujeres de la facultad de ciencias de la Universidad Privada Del Norte, así como postulantes docentes a la facultad, coordinador de ciencias.

Beneficiarios cuantitativos

Docentes varones y mujeres (180 y 70 respectivamente), de la Universidad Privada Del Norte, así como a futuros docentes de la facultad

En un futuro muy cercano sería de mucha importancia realizarlo con los llamados Grupos de interés (stakeholders), es decir que sean los docentes, autoridades, estudiantes, padres de familia, comunidad.

2.3. Ámbito (alcance del proyecto)

Para la realización del presente caso de factibilidad en este proyecto, se requiere la

realización de la capacitación docente tanto en actividades grupales así como en el desarrollo del cuestionario. El tiempo estimado para la realización del proyecto es de 6 meses (enero 2021 – junio 2021) y una inversión de s/ 5000 lo cual permitirá validar la autoconfianza de los docentes a partir de las capacitaciones a desarrollar

El proyecto busca comprometer a todo el personal docente del departamento de ciencias de la Universidad Privada Del Norte , en desarrollar actitudes positivas, conductas constructivas, ideas nuevas que benefician a los docentes, la comunicación va permitir que todos sean escuchados las necesidades de cada uno y así mejorar ,es decir tomar en cuenta las opiniones de los docentes fomentando ante todo el respeto no es algo aislado, la motivación al docente su autoconfianza y el trabajo en equipo es de mucha importancia en el sector educativo. Por lo que:

En primer lugar, cada docente de ciencias desarrolle asertividad para poder participar en la capacitación motivacional, ello implicaría:

- Un resultado positivo en su autoconfianza al desarrollar cada capacitación.
- Al ser positivo esta capacitación por consecuencia ellos incrementarían su productividad en los docentes por lo tanto desarrollan confianza en sí mismo que tienen guardados (autoconfianza del docente).
- Que se pueda tener un rango de aceptabilidad en futuras capacitaciones (contagiaría también a futuros candidatos docentes)

En segundo lugar, encontrar por medio de las conferencias “las preferencias motivacionales” de los docentes de ciencias.

En tercer lugar, establecer el instrumento motivacional enfocado al trabajo en equipo para aumentar la autoconfianza en los docentes del departamento de ciencias de la Universidad Privada Del Norte.

4	Elaboración del cuestionario								
5	Cuadro de valoración								
6	Elección de las preguntas decisivas								
7	Grafos y porcentajes de valoración								
8	Creación del proyecto								
9	Levantamiento y procesamiento de información								
10	Exposición del proyecto.								

3.4. Resultados esperados (cualitativos y cuantitativos)

- El proyecto en mención permitirá que exista una correspondencia biunívoca entre el currículo y el eje transversal. En la Universidad Privada Del Norte es garantía de formación integral en el educando, ello también debe citarse en nuestros docentes. Actualmente la educación actual es muy poco integral ya que está fragmentado por lo que las dimensiones humanas no están conectadas se circunscribe mucho a la dimensión práxica y no a la perspectiva del desarrollo humano.
- El proyecto permitirá en ciertos docentes aumentar el ánimo, las ganas de laborar de manera armoniosa en nuestros docentes con un espíritu innovador sumergido en la investigación y en la aplicación de su autoconfianza no solo en el trabajo sino en su hogar y espacio donde se desenvuelva.
- Se espera al finalizar este plan de capacitación enfocado al trabajo en equipo con un aumento en 30 % la autoconfianza en los docentes, para ello los responsables del proyecto, así como de las capacitaciones deben ser muy asertivos, son los iniciadores de esa cadena familiar laboral, por lo tanto, todo el equipo debe estar motivado.
- El proyecto será totalmente viable después de los resultados luego de la etapa de pruebas.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. Acciones de seguimiento

El proyecto está sujeto a seguimiento y evaluación por el departamento de psicología de la Universidad Privada Del Norte. La Oficina de Administración de Proyectos (OAP) concertará una entrevista con el Coordinador y su equipo para conocer el avance del proyecto y determinar de manera conjunta mejoras.

El Informe de Fin de Actividades (incluyendo anexos) será revisado por la OAP, y si esta ve la pertinencia, será evaluado por los evaluadores pares externos, según los criterios de evaluación establecidos por la OAP. Estos procedimientos pueden ser vistos en la Web de la universidad, el Coordinador de la investigación se compromete a informarnos sobre la difusión de las publicaciones u otros productos de investigación, para documentar el impacto del mismo.

4.2. Técnicas, instrumentos o formularios

Cuestionario sobre la percepción del ámbito de trabajo

Estimado docente.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial. Se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo. Los resultados grupales, se publicarán en la página de su respectiva área académica y te informaremos de ellos.

Marca con una X, aquella respuesta que crea usted conveniente.

1. Totalmente en desacuerdo:	2 En desacuerdo	
3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO	1	2	3	4	5
1. El trabajo en mi área académica está bien organizado.					
2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí.					
3. En mi área académica, tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.					
4. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
5. Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					
6. El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.					
7. El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.					
8. El responsable de mi área delega eficazmente funciones de responsabilidad.					
9. El responsable toma decisiones con la participación del personal del área académica					
10. El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo					
11. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
12. El Plan de formación al iniciar el semestre es útil.					
13. Mis necesidades con respecto al Plan de Formación al iniciar el semestre han sido atendidas.					
14. Cuando es necesario, la Universidad me facilita formación al margen del Plan de Formación al iniciar el semestre					
15. Cuando la Universidad implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente					

16. Entre los objetivos de mi Unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos					
17. El responsable de mi área académica pone en marcha iniciativas de mejora.					
18. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora					
19. En mi área académica se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad.					
20. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi área académica					

Muchas gracias por su colaboración.

Criterios de Evaluación sobre percepción del área de trabajo.

- Si el promedio total se encuentra entre 0 y 20. La percepción sobre el ámbito de trabajo es que estamos en total desacuerdo el grupo de docentes
- Si el promedio total se encuentra entre 21 y 40. Quizás falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo. La percepción sobre el ámbito de trabajo es que estamos en desacuerdo el grupo de docentes
- Si el promedio total se encuentra entre 41 y 60. Es que somos indiferentes el grupo de docentes sobre como percibimos nuestro ámbito de trabajo
- Si el promedio total se encuentra entre 61 y 80. Es que el grupo de docentes sobre como percibimos nuestro ámbito de trabajo estamos de acuerdo
- Si el promedio total se encuentra entre 81 y 100. Es que el grupo de docentes sobre como percibimos nuestro ámbito de trabajo estamos totalmente de acuerdo

Test de autoconocimiento

Estimado docente.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial. Se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo. Los resultados se publicarán en la página de su respectiva área académica y te informaremos de ellos.

Psicoactiva

CUESTIONARIO	SI	NO
1. ¿Aun cuando te sientes nervioso o cansado, o cuando piensas que otra persona es irritante, mantienes serenidad?		
2. ¿Serías capaz de mantener tu serenidad si alguien te sugiriera que no sabes de qué estás hablando?		
3. ¿Eres capaz de reconocer con facilidad tus equivocaciones y aceptar las críticas ajenas?		
4. Nadie puede evitar resfriarse, pero ¿controlas ciertas malas costumbres como hacer ruidos con la nariz, aclararte la garganta o sonarte con el pañuelo y mirarlo después?		
5. ¿Admiras las buenas maneras y cortesía de otros, sin pensar que están fingiendo?		
6. ¿Te resulta fácil simpatizar y trabajar con la mayoría de personas, en lugar de disgustarte con ellas?		
7. ¿Las dificultades y retrasos te hacen esforzarte más, en lugar de hacerte sentir derrotado?		
8. ¿Eres una persona muy cuidadosa con tu aspecto personal?		
9. ¿Tienes la costumbre de ser cortés, y no se trata sólo de una actitud social que adoptas para dar una impresión favorable		
10. ¿Consideras las personas como son, sin sentir prejuicios según sexo, edad, origen social, etc.?		
11. ¿Te sientes más apenado que exasperado cuando un amigo te falla?		
12. ¿Caminas correctamente; con la cabeza levantada, los hombros hacia atrás, ¿el vientre hacia adentro y sin arrastrar los pies?		
13. ¿Te tomas la molestia de ayudar a otros?		
14. ¿Crees que la mayoría de gente simpatiza rápidamente contigo?		
15. ¿Procuras ser amistoso y accesible siempre o casi siempre?		
16. ¿Usas ropa adecuada para cada ocasión, de buen estilo y razonablemente a la moda?		
17. ¿Sabes cómo manejarte bien en reuniones sociales?		
18. ¿Satisfaces a los otros antes que a ti mismo?		
19. Cuando alguien espera obtener tu atención, ayuda, simpatía y/o colaboración ¿respondes prontamente?		
20. ¿Eres cuidadoso con tu ropa interior, zapatos, pelo y/o maquillaje		

Muchas gracias por su colaboración

Evaluación

- Si el promedio total se encuentra entre 0 y 24. La eficacia del trabajo de tu equipo es muy negativa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?
- Si el promedio total se encuentra entre 25 y 49. Quizás falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.
- Si el promedio total se encuentra entre 50 y 74, la eficacia es excelente.
- Si el promedio total se encuentra entre 75 y 100, la eficacia es excelente.

Cuestionario para analizar la eficacia del trabajo de un equipo

Estimado docente.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial. Se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo. Los resultados se publicarán en la página de la Unidad de Evaluación de la Calidad y te informaremos de ellos.

Responde a cada cuestión utilizando estos valores:

1 = Nunca 2 = Algunas veces 3 = Bastantes veces 4 = Siempre.

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO	1	2	3	4
1. Hay un líder aceptado por todos.				
2. Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.				
3. El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.				
4. Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.				
5. Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades Individuales.				
6. Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.				
7. El líder facilita la comunicación y la participación.				
8. La comunicación es clara, fluida, precisa...				
9. Se escuchan las opiniones de todos.				
10. Se ha acordado un método para tomar decisiones.				
11. Las decisiones se toman por consenso.				
12. Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.				
13. Se generan alternativas de solución ante los problemas.				
14. Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.				
15. Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.				
16. Se desarrollan planes alternativos de trabajo.				
17. El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.				
18. Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.				
19. Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.				
20. Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas				

Evaluación

- Si el promedio total se encuentra entre 0 y 24. La eficacia del trabajo de tu equipo es muy negativa: ¿desmotivación del líder, o de los otros miembros?
- Si el promedio total se encuentra entre 25 y 49. Quizás falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.

- Si el promedio total se encuentra entre 50 y 74, la eficacia es excelente.
- Si el promedio total se encuentra entre 75 y 100, la eficacia es excelente.

Anexo F

FORMATO DE EVALUACIÓN DE ENTREVISTA PERSONAL – DOCENTE

Código de la posición vacante:

Facultad de ciencias Universidad

Privada Del Norte

Nombres y apellidos: _____

DNI: _____

Fecha: ___/___/_____

INDICADORES EVALUADOS	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE ASIGNADO
INFORMACIÓN RELEVANTE DEL SECTOR PRODUCTIVO	30	
BÁSICO: representa el nivel mínimo para el puesto	10 PUNTOS	
SATISFACTORIO: cumple con lo esperado para el puesto	20 PUNTOS	
SOBRESALIENTE: supera las expectativas esperadas del puesto	30 PUNTOS	
MOTIVACIÓN PARA EJERCER LA DOCENCIA	30	
BÁSICO: representa el nivel mínimo para el puesto	10 PUNTOS	
SATISFACTORIO: cumple con lo esperado para el puesto	20 PUNTOS	
SOBRESALIENTE: supera las expectativas esperadas del puesto	30 PUNTOS	
INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	15	
BÁSICO: representa el nivel mínimo para el puesto	5 PUNTOS	
SATISFACTORIO: cumple con lo esperado para el puesto	10 PUNTOS	
SOBRESALIENTE: supera las expectativas esperadas del puesto	15 PUNTOS	
ACTITUDES Y VALORES	15	
BÁSICO: representa el nivel mínimo para el puesto	5 PUNTOS	
SATISFACTORIO: cumple con lo esperado para el puesto	10 PUNTOS	
SOBRESALIENTE: supera las expectativas esperadas del puesto	15 PUNTOS	
PRESENTACIÓN PERSONAL: Deliberación a cargo del Comité de Selección	10	
El Comité de Selección consensuará diversos aspectos (forma de conducirse del postulante, puntualidad, presentación, lenguaje gestual, coherencia de ideas, aspectos conductuales, percepciones de los entrevistadores). La puntuación debe hacerse en el rango de 1 al 10.		
TOTAL	100	

Firma de los miembros del Comité de Selección:

 Jefa de recursos humanos
 Nombres y apellidos:
 DNI:

 Coordinador académico
 Nombres y apellidos:
 DNI:

 Jefa del departamento Psicológico
 Nombres y apellidos:
 DNI:

Evaluación Personal

- Si la suma total se encuentra entre 81 y 100. La evaluación en la entrevista es muy alta
- Si la suma total se encuentra entre 61 y 80. La evaluación en la entrevista es alta:
- Si la suma total se encuentra entre 41 y 60. La evaluación en la entrevista es moderada, es decir falta pulir algunos aspectos concretos de la actividad cotidiana del equipo.
- Si la suma total se encuentra entre 21 y 40. La evaluación en la entrevista es baja, es decir no se encuentra con las competencias mínimas para alcanzar el puesto de trabajo
- Si la suma total se encuentra entre 0 y 20. La evaluación en la entrevista es muy baja, es decir Carece de competencias básicas en el docente postulante.

* Solamente será aceptados dichos docentes que tengan como mínimo la puntuación 61.

Anexo. G

Propuesta encuesta de satisfacción docente -coordinador

Este cuestionario tiene el propósito de obtener información de aspectos relevantes de la facultad a través de la cual se detecten los puntos fuertes y las posibles áreas de mejora y sea la base para la toma de decisiones. Conteste con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta de acuerdo con la escala de valoración. Marque con una X el recuadro que corresponda a su respuesta.

0 =Insuficiente; 1= Suficiente 2= Regular 3= Buena 4= Muy buena

Responda con honestidad, la información es confidencial.

N	CUESTIONARIO	0	1	2	3	4
1	Promueve que los docentes formen un solo equipo de trabajo.					
2	Satisface a los profesores con la conducción que hace de la escuela					
3	Impulsa la participación de profesores y padres en decisiones y acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje					
4	Desarrolla una visión compartida entre la comunidad escolar sobre la mejora académica continua.					
5	Maneja adecuadamente los conflictos suscitados en la escuela					
6	Dedica el tiempo necesario y suficiente a las tareas académicas que respaldan más el aprendizaje de los alumnos					
7	Existe comunicación sincera entre todos los actores de la comunidad escolar.					
8	Se promueve cooperación académica dirigida a mejorar el aprendizaje.					
9	Existe intercambio de ideas y materiales para el aprendizaje entre los profesores y, en general, en el equipo escolar					
10	Se orienta la integración de la comunidad escolar en torno a los mismos objetivos dirigidos al aprendizaje.					
11	Existe un ambiente de libertad para expresar propuestas, tanto de profesores como del resto de la comunidad escolar					
12	El director se reúne periódicamente con los profesores y padres de familia para analizar los indicadores de la escuela como asistencias (alumnos y profesores), deserciones de alumnos, niveles de aprovechamiento académico de los alumnos, etcétera.					
13	Se han reconocido las fortalezas y debilidades académicas de la escuela y se definen acciones para profundizar las fortalezas y disminuir las debilidades.					

14	Se producen conversaciones informadas y estructuradas entre los miembros de la comunidad escolar.					
15	En las reuniones que convoca el director con sus maestros el aprendizaje de los alumnos es el tema central.					
16	Evalúan mutuamente su planeación didáctica.					
17	Organiza su calendario de reuniones internas, externas y de profesionalización para no afectar el tiempo destinado a la enseñanza.					
18	Conoce a profundidad los planes y programas de estudio, enfoques de enseñanza, materiales de apoyo, problemáticas de la escuela y recursos con los que cuenta la educación básica, en el Sistema Educativo Nacional y Estatal, para apoyar de manera pertinente					
19	Promueve la gestión democrática y la creación de ambientes de respeto, tolerancia, inclusión, equidad, apego a la legalidad y aprecio por la diversidad, para la promoción de competencias ciudadanas en la comunidad escolar					
20	Domina los conocimientos curriculares, los contenidos temáticos y encabeza el liderazgo académico de la comunidad escolar, propiciando ambientes escolares adecuados para el aprendizaje, para la aplicación de las propuestas pedagógicas y didácticas					

Evaluación.

- Si el promedio total se encuentra entre 0 y 20. La satisfacción docente coordinador es muy negativo, es Insuficiente la labor y el liderazgo del coordinador de ciencias
- Si el promedio total se encuentra entre 21 y 40. La satisfacción docente coordinador es negativo, es suficiente la labor y el liderazgo del coordinador de ciencias
- Si el promedio total se encuentra entre 41 y 60. La satisfacción docente coordinador es regular en su labor y el liderazgo del coordinador de ciencias
- Si el promedio total se encuentra entre 61 y 80. La satisfacción docente coordinador es buena la labor y el liderazgo del coordinador de ciencias
- Si el promedio total se encuentra entre 81 y 100. La satisfacción docente coordinador es muy buena la labor y el liderazgo del coordinador de ciencias

*Se le menciona al coordinador, la importancia de esta encuesta para que en las futuras evaluaciones logre superar el mínimo requerido (61)

ANEXO H

Consideraciones importantes para evitar el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias de la Universidad Privada Del Norte (Afiche en sala de cátedra)

