



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR E**

**INVESTIGACIÓN**

**TESIS**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME  
DE BURNOUT EN LAS PROFESORAS DE EDUCACIÓN INICIAL**

**UGEL AREQUIPA NORTE, 2016**

**PRESENTADA POR LA**

**BR. DARCY RULLY CORRALES HINOJOSA**

**ASESORA**

**MG. SILVANA CECILIA VILLASANTE TALAVERA**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA CON MENCIÓN EN  
DOCENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2018**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Págs.
DEDICATORIA	Ii
AGRADECIMIENTO	Iii
PÁGINA DEL JURADO	Iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS	Viii
ÍNDICE DE GRÁFICAS	X
RESUMEN	Xi
ABSTRACT	Xii
INTRODUCCIÓN	Xiii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Descripción del problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3 Justificación e importancia	4
1.3.1. Justificación	4
1.3.2. Importancia	5
1.4 Alcances y limitaciones	6
1.4.1. Alcances	6
1.4.2. Limitaciones	6
1.5 Objetivos de investigación	7
1.5.1. Objetivo general	7
1.5.2. Objetivos específicos	7
1.6 Variables y operacionalización de las variables	8
1.6.1. Variables	8
1.6.2. Operacionalización de las variables	8
1.7 Hipótesis	9
1.7.1. Hipótesis general	9
1.7.2. Hipótesis específicas	9

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1.	Antecedentes de la investigación	12
2.1.1.	A nivel internacional	12
2.1.2.	A nivel nacional	13
2.1.3.	A nivel local	14
2.2.	Bases teóricas	15
2.2.1.	Síndrome de Burnout	15
2.2.2.	Desarrollo del Síndrome de Burnout	18
2.2.3.	Diferencia entre Síndrome de Burnout y otras enfermedades profesionales	19
2.2.4.	Consecuencias del Síndrome de Burnout	22
2.2.5.	El Síndrome de Burnout en las instituciones educativas	24
2.2.5.1.	Causas del síndrome de Burnout en la institución educativa	24
2.2.5.2.	El Síndrome de Burnout en los docentes	29
2.2.6.	Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de educación inicial	37
2.2.6.1.	Agotamiento emocional	38
2.2.6.2.	Despersonalización	39
2.2.6.3.	Baja realización personal	42
2.2.7.	Desempeño docente	43
2.2.7.1.	Factores a considerar en el desempeño docente	45
2.2.7.2.	El desempeño docente en la legislación educativa peruana	48
2.2.7.3.	Dimensiones del desempeño docente	49
2.2.7.3.1.	Estrategia didácticas	49
2.2.7.3.2.	Materiales didácticos	52
2.2.7.3.3.	Capacidades pedagógicas	57
2.2.7.3.4.	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	59

2.3	Marco conceptual	60
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO</b>		
3.1.	Tipo de investigación	63
3.2.	Diseño de investigación	62
3.3.	Población y muestra	63
3.3.1.	Población	63
3.3.2.	Muestra	63
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
3.5.1.	Técnicas	64
3.5.2.	Instrumentos	65
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	67
3.5.1.	Procesamiento	67
3.3.1.	Análisis de datos	67
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>		
4.1.	Presentación de resultados.	69
4.1.1	Presentación de los resultados de la encuesta de síndrome de Burnout en las docentes de Educación Inicial	69
4.1.2	Presentación de los resultados de la encuesta del desempeño docente de Educación Inicial	72
4.2.	Contrastación de hipótesis de investigación	92
4.3.	Discusión de resultados	99
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
5.1.	Conclusiones	105
5.2.	Recomendaciones	107
•	REFERENCIASBIBLIOGRÁFICAS	108
•	ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

		Págs.
Tabla 1	UGEL Arequipa Norte: Número de Docentes en el Nivel de Educación Inicial por Áreas de las I.E. de Gestión Pública, 2016	63
Tabla 2	Baremo de la escala del síndrome de Burnout	65
Tabla 3	Baremo de la escala del desempeño docente	67
Tabla 4	Agotamiento emocional del docente	68
Tabla 5	Despersonalización	69
Tabla 6	Baja Realización Personal	70
Tabla 7	Síndrome de Burnout Docente	71
Tabla 8	Método que emplea la docente	72
Tabla 9	Técnicas que emplea	73
Tabla 10	Actividades de aprendizaje	74
Tabla 11	Estrategias didácticas	75
Tabla 12	Diseño, elaboración de medios y materiales didácticos	76
Tabla 13	Selección de medios y materiales didácticos	77
Tabla 14	Clasificación de los materiales didácticos	78
Tabla 15	Empleo de medios y materiales didácticos	79
Tabla 16	Material didáctico	80
Tabla 17	Grado de dominio de los contenidos que imparte	81
Tabla 18	Calidad de su comunicación verbal y no verbal	82
Tabla 19	Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas	83
Tabla 20	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica	84
Tabla 21	Capacidad pedagógica	85
Tabla 22	Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase	86
Tabla 23	Cumplimiento de la normativa	87
Tabla 24	Grado en que el docente tiene programado su clase	88
Tabla 25	Relación profesor – alumno	89
Tabla 26	Responsabilidades del desempeño en sus funciones	90
Tabla 27	Desempeño docente	91

Tabla 28	Coeficiente de correlación de Pearson entre las estrategias didácticas y Síndrome de Burnout	93
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Pearson entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout	94
Tabla 30	Coeficiente de correlación de Pearson entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout	96
Tabla 31	Coeficiente de correlación de Pearson entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout	97
Tabla 32	Coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño docente y Síndrome de Burnout	98

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Págs
Gráfica 1	Agotamiento emocional	69
Gráfica 2	Despersonalización	70
Gráfica 3	Baja realización personal	71
Gráfica 4	Síndrome de Burnout	72
Gráfica 5	Método que emplea	73
Gráfica 6	Técnicas que emplea	74
Gráfica 7	Actividades de aprendizaje	75
Gráfica 8	Estrategias didácticas	76
Gráfica 9	Diseño, elaboración de medios y materiales didácticos	77
Gráfica 10	Selección de medios y materiales didácticos	78
Gráfica 11	Clasificación de los materiales didácticos	79
Gráfica 12	Empleo de medios y materiales didácticos	80
Gráfica 13	Materiales Didácticos	81
Gráfica 14	Grado de dominio de los contenidos que imparte	82
Gráfica 15	Calidad de su comunicación verbal y no verbal	83
Gráfica 16	Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades	84
Gráfica 17	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica	85
Gráfica 18	Capacidad pedagógica	86
Gráfica 19	Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase	87
Gráfica 20	Cumplimiento de la normativa	88
Gráfica 21	Grado en que el docente tiene programado su clase	89
Gráfica 22	Relación profesor –estudiante	90
Gráfica 23	Responsabilidades del desempeño en sus funciones	91
Gráfica 24	Desempeño docente	92

## RESUMEN

El estudio tiene como propósito principal, determinar la relación significativa entre el desempeño docente y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

Para lograr dicho propósito, la investigación se realizó mediante el diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal, se empleó el método científico deductivo e inductivo, lo cual nos permitió sistematizar dos instrumentos de investigación suministrada a una muestra de 64 docentes de Educación Inicial Estatal de la UGEL Arequipa Norte. Los resultados indican que 69% de las docentes presentan alto nivel de desempeño docente y 49% alto nivel de Síndrome de Burnout. Además, se determinó, mediante la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson que, la  $r=0,511$ ; por lo que el grado de relación es moderado, y donde la probabilidad  $p=0,000$ , es menor que  $p=0,05$ , lo que demuestra que la relación entre desempeño docente y Síndrome de Burnout es estadísticamente significativa.

En base a los resultados se concluye que los docentes de Educación Inicial, a consecuencias de las reformas o cambios en las normas legales, las remuneraciones y la presión administrativa, en gran medida se dedican al manejo de las estrategias, medios y materiales didácticos, capacitación pedagógica y cumplimiento de sus responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales; que según los resultados evidencia la relación con las dimensiones del Síndrome de Burnout como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de los docentes.

Palabras Clave: Desempeño docente y Síndrome de Burnout



## **ABSTRACT**

The main purpose of the study is to determine the significant relationship between teacher performance and Burnout Syndrome in the teachers of Initial Education at UGEL Arequipa Norte.

To achieve this purpose, the research was carried out through non-experimental, correlational and cross-sectional design, the deductive and inductive scientific method was used, which allowed us to systematize two research instruments supplied to a sample of 64 teachers of Education State Initial of the UGEL Arequipa Norte. The results indicate that 69% of teachers have a high level of teaching performance and 49% of high level of Burnout Syndrome. In addition, it was determined, using the statistical test of Pearson's Correlation Coefficient, that  $r = 511$ ; So the degree of relationship is moderate, and where the probability  $p = 0.000$  is less than  $p = 0.05$ , which shows that the relationship between teacher performance and Burnout Syndrome is statistically significant.

Based on the results, it is concluded that the teachers of Initial Education, to the consequences of the reforms or changes in the legal norms, the remunerations and the administrative pressure, to a great extent they are dedicated to the management of the strategies, means and didactic materials, training Pedagogical and fulfillment of their responsibilities in the performance of their work functions; Which according to the results evidences the relation with the dimensions of the Burnout Syndrome as emotional exhaustion, depersonalization and low personal realization of the teachers.

**Key Words:** Teaching Performance and Burnout Syndrome

## INTRODUCCIÓN

En el escenario de la educación peruana siempre se producen problemáticas relacionados a los agentes de la comunidad educativa. La educación inicial no es una excepción, puesto que las reformas o cambios que surgen desde las políticas educativas a través de los cambios en las normas legales, la remuneración económica, régimen laboral, nivel de la carrera pública magisterial, etc. son factores que ejercen presión muy fuerte en el desempeño docente; generando cambios de comportamiento y conducta en sus principales agentes.

En este contexto de la problemática educativa, nos proponemos realizar el presente estudio sobre la relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las docentes de Educación Inicial de gestión estatal en el ámbito de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de la ciudad de Arequipa en el año 2016. Mediante esta investigación se logró determinar la relación estadísticamente significativa y de grado moderado de coeficiente de correlación de Pearson.

En consecuencia, la muestra de estudio nos dio información de primera mano de las variables de investigación que evidencian alto y medio nivel de desempeño docente; por lo que la mayoría de las docentes encuestadas se dedican predominantemente a la planificación, selección, clasificación y empleo de las estrategias, medios y materiales didácticos pertinentes, así como el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas y las responsabilidades en el desempeño de sus funciones, bajo la presión normativa y del propio personal directivo como responsable de gestión del personal docente..

Sin embargo, la sobrecarga laboral en el desempeño docente por los cambios y reformas educativas recientes, viene generando entre alto y medio nivel de Síndrome de Burnout; donde la mayoría de las docentes de Educación Inicial presentan altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Estos resultados demuestran también que dichas enfermedades laborales en los profesionales de la educación, por lo general no son atendidos desde la perspectiva política y administrativa; por consiguiente, deberían ser considerados en la política y gestión educativa en los tres niveles de administración educativa gubernamental.

La mejora de la calidad educativa en el marco del buen desempeño docente, es una alternativa positiva para la mejora de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de la educación básica; pero, esto requiere el complemento oportuno y adecuado de una política o programa de bienestar docente, bajo el sistema integrado de gestión de calidad de la seguridad y salud laboral de los docentes. Es importante que las autoridades educativas del país realicen el seguimiento y monitoreo de las políticas educativas establecidas en los últimos años para conocer y comprender los impactos positivos o negativos de los beneficiarios del servicio educativo.

En base al orden lógico de la investigación universitaria, el presente estudio, se estructura en cuatro capítulos:

**Capítulo I**, comprende el problema de investigación, que está fundamentada mediante la descripción de la realidad problemática, definición del problema, objetivos de la investigación, justificación y limitaciones, variables e hipótesis de investigación.

**Capítulo II**, se consigna el marco teórico, que a su vez comprende los antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

**Capítulo III**, abarca el método, donde se considera el tipo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de los datos.

**Capítulo IV**, comprende la presentación y análisis de los resultados, que a su vez se consigna: presentación de los resultados de la encuesta de Síndrome de Burnout, presentación de los resultados de la encuesta de desempeño docente de Educación Inicial y contrastación de hipótesis.

**Capítulo V**, en este último capítulo del informe de la investigación se presenta las conclusiones y recomendación a los que se ha derivado en el estudio.

La autora

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problemática**

El personal docente de Educación Inicial realiza diversidad de actividades en el proceso enseñanza y aprendizaje, propias del ámbito educativo inicial; en consecuencia cumplen funciones muy especiales como desarrollar integralmente a los niños y niñas pre escolares; por lo que las autoridades políticas y educativas continúan recargando actividades profesionales en el manejo de recursos didácticos, preparación de sesiones o proyectos de aprendizaje, manejo de los documentos administrativos, etc. Todo ello, dentro de la denominada reforma educativa del país, orientada hacia una educación contextualizada y situacional, más que una educación convencional tradicional que se desarrollaba con menos participación de los educandos de la primera infancia en la construcción de sus propios aprendizajes de manera autónoma y libre. Entendida esto como el proceso de estimulación y apretamiento temprano en las competencias y capacidades matemáticas, comunicación, personal social, relaciones sociales, ciencia y ambiente; en síntesis, estas actividades ampliadas en la función docente generan la

sobrecarga de las funciones y competencias en el desempeño docente de educación inicial, que ha generado el estrés o el Síndrome de Burnout de los docentes en servicio en el mencionado nivel educativo.

Los objetivos del mejoramiento del desempeño docente de educación inicial desde el Ministerio de Educación, está produciendo cambios en la salud psicofísica y desarrollo profesional de este grupo de población de estudio, porque los docentes reciben mayor presión; puesto que según Salanova, Martínez y Lorente (2005), citado por Arias y Giménez (2013, p. 54), el desempeño del docente de Educación Inicial viene realizando la actividad docente con mayor presión posible, por los constantes cambios efectuados por las autoridades del sector como reformas dentro del sistema educativo formal; provocando con ello las capacitaciones, preparación de material didáctico, la preparación de unidades didácticas, la documentación administrativa, los documentos de evaluación, la ayuda directa a los estudiantes con dificultad de aprendizaje, el apoyo y orientación a padres de familia, etc. son factores que generan el desgaste profesional del docente de educación inicial.

En nuestro país existen evidencias estadísticas que nos permiten inferir que los docentes de educación inicial, ya que el estudio de la investigación realizada por Arias y Jiménez (2009) sobre “Síndrome de Burnout en profesores de Educación Básica Regular de Arequipa, en una muestra de 233 profesores: 127 varones y 106 mujeres, evaluados mediante el Inventario de Burnout de Maslach, se ha determinado que el 93,7% de ellos se encuentran en el nivel moderado de Burnout y el 6,3 % en nivel severo de dicho síndrome; por otro

lado, del 91,5% de las profesoras se encuentran en el nivel moderado y el 7,5% en el nivel severo. Esto ha demostrado que en un porcentaje mayoritario de género masculino es que de las damas se ha logrado puntuaciones altas en las dimensiones de Burnout.

Por lo que resulta necesaria que las docentes de Educación Inicial en específico y de educación básica en general, se tenga mayor consideración posible en cuanto a su desarrollo personal y profesional en actividad, para que desarrolle su desempeño docente de calidad, sin mayor presión de las reformas educativas; porque de ser así, estaría dejando relegado al segundo plano la salud psicológica y fisiológica, que lejos de dar la seguridad y calidad de salud laboral, estaría generando el desgaste profesional en las docentes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel del desempeño docente de las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016?

¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout de las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016?

¿Existe relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte?

¿Existe relación significativa entre los materiales didácticos y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte?

¿Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte?

¿Existe relación significativa entre las responsabilidades del desempeño en sus funciones laborales y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte?

### **1.3. Justificación e importancia**

#### **1.3.1. Justificación**

La investigación se justifica, porque estudia las variables de desempeño y el síndrome de Burnout de las profesoras de Educación Inicial en servicio en diferentes entidades educativas iniciales del área urbana de la gestión educativa estatal en el ámbito de la UGEL Arequipa Norte; en vista que la población docente presenta el agotamiento emocional, desgaste personal y baja realización personal como problemas de salud emocional y psicológica. Siendo esta problemática, consecuencia los cambios políticos en el sector a través del Ministerio de Educación, lo cual generó, a que las docentes asuman como su responsabilidad personal que implica las capacitaciones, preparación de las actividades de aprendizaje, innovación de estrategias didácticas, elaboración de materiales educativos, etc. que presionan el desempeño docente en el ámbito



laboral. Estas actividades sobrecargadas hacen que los docentes muestren alto nivel de desgaste profesional.

El manejo de estrategias didácticas, el material didáctico, las capacidades pedagógicas y sus responsabilidades en su desempeño laboral son muy altas, debido a la presión ejercida por la propia comunidad educativa; es decir, las autoridades educativas del órgano intermedio, los padres de familia, los estudiantes, etc. son variables que están sobrecargando, y se relaciona directamente con dicho Síndrome.

El problema de investigación tiene antecedentes, el soporte teórico y la metodología pertinente para el análisis, comprensión y la evaluación del problema; por lo que es importante estudiar el Síndrome de Burnout; porque requiere una intervención administrativa institucional bajo el modelo de sistemas de gestión de calidad de seguridad y salud ocupacional en el ámbito educativo.

En base a los resultados desfavorables, es importante diseñar estrategias psicopedagógicas para el afrontamiento y reducción de altos niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

### **1.3.2. Importancia**

El estudio es muy importante, porque nos permitirá establecer los niveles de Síndrome de Burnout en relación a su desempeño de las profesoras de Educación Inicial en el Ámbito de la UGEL Arequipa Norte; puesto que las

políticas educativas han generado la necesaria capacitación, especialización, las evaluaciones para el ascenso, etc. son factores que están generando el desgaste profesional en los docentes.

En efecto, el resultado de la investigación permitirá la intervención psicopedagógica de los responsables de la salud laboral del ministerio del sector de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, quienes afrontarán y reducirán dicho problema de desgaste profesional docente

#### **1.4. Alcances y limitaciones**

##### **1.4.1. Alcances**

En el estudio se pretende establecer la correlación entre el desempeño y el síndrome de Burnout de las docentes de Educación Inicial, es una investigación base para desarrollar otras investigaciones de alcance explicativo e investigaciones de diseño experimental. El impacto del estudio en la comunidad de docentes de la primera infancia contribuye en la salud y seguridad laboral del personal docente.

##### **1.3.3. Limitaciones**

En el proceso de investigación se presentó varias limitaciones como: la amplitud de la población docente de educación Inicial, la negativa de responder a los instrumentos de investigación de las propias docentes y la imposibilidad de reunirlos a todos los docentes para suministrar los instrumentos de investigación, el costo económico para pasajes y el personal de apoyo para la aplicación de los instrumentos; requirieron estrategias para superar dichas

limitaciones; por lo que se recurrió al tipo de muestreo probabilístico para determinar el tamaño de la muestra y coordinación con cada una de las docentes de aula para la entrega de los instrumentos de investigación.

## **1.5. Objetivos de investigación**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

Evaluar el desempeño docente de las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016

Evaluar el Síndrome de Burnout en las profesoras de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016.

Analizar la relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte.

Establecer la relación significativa entre los materiales didácticos y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

Evaluar la relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

Analizar la relación significativa entre las responsabilidades del desempeño en sus funciones laborales y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

## 1.6. Variables y operacionalización de las variables

### 1.6.1. Variables

Variable 1: Desempeño docente, también como variable.

Variable 2: Síndrome de Burnout como variable.

### 1.6.2. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño docente	Estrategias didácticas	Métodos que utilizaron
		Técnicas que emplearon
		Acciones de aprendizaje
	Materiales didácticos	Diseño y elaboración de medios y materiales
		Selección de medios y materiales
		Clasificación de materiales
		Aplicación de medios y materiales
	Capacidad pedagógica	Grado de dominio de los contenidos temáticos
		Calidad de su comunicación
		Contribución a la formación y al desarrollo de capacidades valorativas.
		Capacidad de desarrollo para una reflexión autocrítica
	Responsabilidades en las funciones laborales	Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase
		Cumplimiento de la normativa
		Grado en que el docente tiene programado su clase
Relación profesor – estudiante		

		37 – 54 Alto
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	19 – 36 Medio
		9 -18 Bajo
		21–30 Alto
	Despersonalización	11– 20 Medio
		5- 10 Bajo
		33 – 48 Alto
	Baja realización personal	17 -32 Bajo Medio
		8 -16 Bajo

## **1.7. Hipótesis**

### **1.7.1. Hipótesis generales**

#### **Hipótesis alterna**

**Ha:**

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016.

#### **Hipótesis alterna**

**Ho:**

No existe relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

**Ha:**

Existe relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ho:**

No existe relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ha:**

Existe relación significativa entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ho:**

No existe relación significativa entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ha:**

Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ho:**

No existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ha:**

Existe relación significativa entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte

**Ho:**

No existe relación significativa entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación.

En la bibliografía revisada se encontró trabajos de investigación a nivel internacional, nacional y local que antecedieron al presente estudio, a continuación presentaremos en esta parte del informe como guía de orientación del presente estudio:

##### 2.1.1. A nivel internacional

El presente trabajo de investigación cuenta con antecedentes a nivel internacional que sirve para orientar el presente estudio, que a continuación citaremos algunos de ellos:

**Oramas (2013)**, realizó la investigación para el grado académico de doctor: sobre *“Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria”*, cuyo propósito fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria, se investigó los factores de estrés laboral y la presencia del síndrome de Burnout en la enseñanza de la educación primaria, de manera descriptiva de



corte transversal, que derivó en la siguiente conclusión categórica. Los docentes en 67,5% muestran elevado nivel de síndrome de Burnout, donde predominan niveles no aceptables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal de los docentes.

**Vanoni** (2016), realizó estudio sobre “*El Síndrome del Quemado o Burnout y sus Posibles Efectos en la Labor Docentes de Educación Inicial del Distrito 3 de la Ciudad de Guayaquil*”; investigación que tiene como objetivo principal, identificar los niveles del Burnout en los docentes de educación inicial de las escuelas fiscales, fiscomisionales, particulares y municipales del distrito 3 de la ciudad de Guayaquil, el estudio obedeció al tipo de investigación exploratorio; donde se llegó a concluir que de los 36 docentes evaluados de educación inicial, 3 docentes presentan alto nivel de Síndrome de Burnout, 18 docentes se ubicaron en nivel medio de agotamiento emocional, 10 docentes manifestaron estar en el nivel medio despersonalización y un docente en el nivel medio en la realización personal. En lo referente al desempeño, se puede precisar que los docentes reflejan bajos niveles de comunicación entre docentes y estudiantes; por lo que no se estaba cumpliendo los criterios de colaboración y ayuda de integración y comunicación en el aula.

### **2.1.2. A nivel nacional**

En nuestro país existen investigaciones que antecedieron al presente estudio, por lo que a continuación presentaremos los más importantes que están relacionados con el problema de investigación:

**Chero y Díaz (2015).** Investigación realizada sobre: “*El Síndrome de Burnout y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Profesionales del Banco de Crédito del Perú, Sucursal Balta - Chiclayo, 2014*”; cuyo objetivo estaba orientado a determinar la influencia del Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral, mediante el método científico - teórico y empírico, en dicha investigación se concluye que: el síndrome de Burnout influye en el desempeño de los trabajadores profesionales del Banco de Crédito del Perú; lo cual fue corroborada mediante la prueba estadística de coeficiente de correlación inversamente proporcional de grado medio entre las dimensiones del síndrome de Burnout, donde de Pearson -0.497 significativa y -0.520 altamente significativa respectivamente. Asimismo, existe “realización personal” la existencia de una relación directamente proporcional de grado medio con el desempeño de los trabajadores (Correlación de Pearson 0.584 altamente significativa).

**Díaz (2014),** estudio realizado para obtener el Grado Académico de Doctora en Ciencias de la Salud por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sobre la: “*Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*”, su objetivo fue, determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud; de tipo descriptiva y correlacional de corte transversal, centrada básicamente en la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente universitario, se logra concluir que los docentes de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud presentan síndrome de Burnout o síndrome del

quemado en un 64% de nivel medio y el 18% de nivel alto, donde el 40% de estudiantes sostienen que sus docentes muestran el nivel regular y el 32% consideran como deficiente.

### **2.1.3. A nivel local**

En nuestro se ha realizado diferentes investigaciones que anteceden al presente trabajo de investigación, por lo que a continuación presentaremos en forma resumida:

**Reyes (2015).** Estudio realizado para lograr el Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, denominado: *“Relación del Burnout y el Desempeño Académico en Docentes de la Universidad Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa, 2013”*, estudio que tiene como propósito, establecer la relación que existe entre el Burnout y el desempeño académico de los docentes; se adoptó al diseño de investigación ex post facto de enfoque cuantitativos, en donde se llegó a la conclusión: en que existe una alta concentración en el nivel de Burnout: 83% dentro del nivel medio, y las relaciones en cada una de las dimensiones de la variable desempeño académico, en 64,4% en el nivel bueno. En general, la contratación de la hipótesis indica que existe una correlación positiva baja entre Burnout y el desempeño académico docente, según la prueba estadística de Pearson hay una relación simple y no una correlación directa ni perfecta.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

Las enfermedades laborales en el ámbito educativo no son ajenas de los diferentes factores relacionados con las políticas educativas, programas de mejoramiento educativo, evaluación del desempeño docente, etc. la expresión y la concretizan de estos cambios o reformas educativas hace que los docentes tengan mayor responsabilidad y sobrecarga laboral en el proceso educativo de la primera infancia, es muy propenso a contraer el síndrome de Burnout, que más adelante desarrollaremos en forma detallada, pero antes definiremos esta enfermedad laboral del profesional docente, según el aporte de los investigadores que han estudiado en las diferentes actividades profesionales. El término Burnout, es una palabra en inglés, que traducido en el castellano significa desgaste o quemado, Bosque (2008, p. 25) define a esta enfermedad profesional como una respuesta psicofísica producida en el individuo, teniendo como efecto del sobreesfuerzo realizado de personal creyéndose que es insuficiente e ineficiente, que por enfrenar resulta quemado, presentando sentimientos de indefensión y retirada psicológica y física a causa del alto nivel de estrés y de satisfacción personal. Es importante destacar que cualquier profesional que tiene desgaste psicológico y físico, la misma que genera deficiencias en su desempeño profesional de mayor déficit en las dimensiones del sentimiento y actitudes, que por lo general son productos del estrés laboral que una persona adquiere en su espacio laboral.

Por otro lado se define como “el desgaste profesional que sufren los profesionales que hacen servicio a los seres humanos, debido a unas condiciones de trabajo que exigen altas demandas sociales” (Pastrana y Guerrero, 2009, p. 39). El personal profesional de cualquier ámbito laboral, al servicio de las personas

usuarias que atender, apoyar y orientar, está expuesta a desarrollar y adquirir el síndrome de Burnout durante su desempeño; por lo que es necesario que las entidades empleadoras del sector estatal y privada deben promover la salud integral de. Profesional que brinda servicios en las organizaciones educativas y empresariales de cualquier sistema laboral y productivo.

Por otro lado, se define como “padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo”. (Forbes, 2011, p.1). El personal que sufre dicha enfermedad profesional en su desempeño docente, es producto de la presión de diferentes factores de carácter institucional, social y personal dentro o fuera del puesto de docente en el aula.

Así mismo, se puede definir al síndrome de Burnout como desgaste de sentimiento, intelectual y biopsíquica, que por lo general presenta sensaciones de baja autoestima y autoconocimiento en un periodo de tiempo relativamente prolongado.

El síndrome de Burnout en personal docente se da cuando por lo menos existe síntomas de desgaste emocional, intelectual, psicofísica y baja autoestima durante su desempeño profesional en su ámbito laboral.

Se puede destacar la definición sobre el síndrome de Burnout por Maslach, Schaufeli, y Leiter (2001), como el sufrimiento y pérdida de energía en el desempeño laboral, presentando desgaste, desmotivación y falta de ganas en

actividad laboral. La personalidad de los docentes que presenta el agotamiento emocional y física se convierte en menos amables, menos comprensivas y más agresivas.

También se conceptualiza como “la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, en aquellos profesionales que ofrecen servicio a otras personas que por lo general mantienen contacto directo diariamente en su actividad laboral” (Gil-Monte, 2005; Ortega y López, 2004, citado por Mababu, 2012, p. 223).

En la definición se resalta el padecimiento de un profesional o individuo que sufre las enfermedades psicológicas, por lo general se presenta esencialmente el agotamiento, desinterés, rechazo y actitud negativa hacia el trabajo que realiza. En consecuencia: se puede asumir como “una respuesta inadecuada a un estrés emocional prolongada que se manifiesta como: cansancio físico, psíquico y sentimental, asumir tareas de manera desinteresada y fría frente a los demás de su entorno” (Valenzuela, 2010, p. 25).

Se puede definir también a dicho síndrome como “un estado de decaimiento físico, emocional y mental; que se caracteriza por un cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y por el desarrollo de actitudes negativas hacia la actividad laboral, y hacia las personas”. (Pines y Aronson, 1981, citado por Cielzeta, 2013, p. 36).

Las definiciones presentadas en este trabajo de investigación, se puede encontrar en común considerando al profesional que manifiesta el síndrome de Burnout como agotamiento emocional, desmotivación, decepción y pérdida de interés del profesional o la persona que sufre dicho síndrome.

### **2.2.2. Desarrollo del Síndrome de Burnout**

El desarrollo del mencionado síndrome está relacionado directamente con los acontecimientos y sucesos que evolucionan de manera secuencial dando la aparición de los rasgos y síntomas generalizados. Para poder comprender el desarrollo del síndrome en un profesional es necesario considerar algunos modelos que nos presentan los investigadores sobre los avances y agudización de dicha enfermedad en la persona.

Primero es importante señalar el modelo propuesto por Edelwich y Brodsky, citado por Pérez, 2010, p. 8), quien retoma las cuatro etapas del desarrollo del síndrome de Burnout: la primera es el entusiasmo ante el reciente trabajo de altas expectativas impuestas por el empleador directa e indirectamente; la segunda se da el estancamiento debido al aumento desmesurado de las expectativas establecidas por el personal; la tercera etapa se ve en la frustración; y por último es la apatía como efecto directo de la carencia de elementos emocionales y racionales para enfrentar las frustraciones en su ámbito laboral.

Es importante destacar también el modelo presentado por (Farber, 1991, citado por Pérez, 2010, p. 9) quien nos presenta seis estadios sucesivos: entusiasmo y dedicación; respuesta de ira y frustración del personal trabajador ante factores estresantes; no hay una correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas; se abandona el compromiso e implicación en el trabajo; aumenta la vulnerabilidad del trabajador y aparecen síntomas físicos, cognitivos y emocionales, y agotamiento y descuido.

Al realizar el diagnóstico correspondiente de los profesionales que presentan dicho síndrome es necesario considerar de manera oportuna y efectiva para apoyar o intervenir en forma adecuada

### **2.2.3. Diferencia entre Síndrome de Burnout y otras enfermedades profesionales**

El síndrome de Burnout es una enfermedad exclusiva de la actividad laboral profesional en el cualquier ámbito o sector de servicios profesionales en las organizaciones institucionales del sistema productivo y de servicios como el educativo. Sin embargo, según Martínez (2010, pp. 6 - 7) son:

#### **1. Estrés**

Existe diferencia entre estos términos; porque es el proceso psíquico que tiene consecuencias positivas y negativas, en tanto el Burnout solamente hace impactos nocivos en la persona misma y de su entorno. El estrés generalmente se manifiesta en todos los espacios del desempeño laboral y el trabajo de la humanidad, diferente que el síndrome de Burnout, que es más bien, un síndrome eminentemente laboral de las personas o profesionales.

#### **2. Fatiga psicofísica**

Se puede diferenciar de la fatiga psicofísica del síndrome cuando se observa que la recuperación, es relativamente rápida, y el síndrome Burnout se recupera de manera lenta y que por lo general está relacionado a los sentimientos de falta de éxito, en tanto que en la fatiga física se puede recurrir



rápidamente y es posible su propia autorrealización personal y casi siempre de triunfo o fracaso.

### **3. La depresión**

Las bases del desarrollo y etiología son diferentes, si bien estas enfermedades comparten los síntomas. Sin embargo, la depresión tiene correlación significativa entre cansancio emocional, sin las mencionadas dimensiones del Burnout.

También se puede sostener que el “Burnout” es esencialmente un estresante social que se origina en las relaciones interpersonales y organizacionales, a diferencia de la depresión que más bien es el conjunto de emociones y cogniciones que generan relaciones interpersonales del personal, por lo que la depresión, es una enfermedad psíquica que está asociado a la capacidad de manejo y control emocional de las personas frente a situaciones asumidas como problema muy grave, que puede estar comprendido dentro de la familia y en el trabajo.

### **4. Ansiedad**

Se puede hacer diferencia entre la ansiedad y síndrome de Burnout, porque, la opinión vertida es más preciso en vista que “la ansiedad se produce cuando el individuo no posee los recursos necesarios para afrontar una situación, mientras que el Burnout es un sobredimensionamiento de las exigencias sobre las habilidades del individuo. (Pastrana y Guerrero, 2009, p. 40).El síndrome de Burnout es la exigencia abrumadora que rebasa las capacidades y

habilidades del docente, mientras que la ansiedad es más bien producto de la carencia de las estrategias y recursos que son necesarias para su desempeño, pero, debido a otros factores ajenos del profesional no está a su disponibilidad.

## **5. Tedio o aburrimiento**

El Burnout es producido por la manifestación frecuente de presiones emocionales en la persona o individuo, a diferencia del tedio que se origina de cualquier tipo de presión o por la desmotivación en el espacio laboral del trabajador a veces es producto de insatisfacción laboral.

## **6. Crisis de edad media de la vida del ser humano**

Desde la perspectiva de las etapas del desarrollo humano se puede precisar que la crisis emocional y motivacional es inherente a la naturaleza de las personas jóvenes o adultos; pero, siempre y cuando estas personas presenten las dimensiones del síndrome. Se puede destacar que la crisis se da en toda edad, en cambio, el síndrome de Burnout se da con mayor frecuencia en los jóvenes profesionales que inician su actividad laboral, se sostiene que emocionalmente no están formados para afrontar los conflictos que se puede generar a raíz de las causas anteriores y del contexto exterior como las sociales e interpersonales.

### **2.2.4. Consecuencias del Síndrome de Burnout**

La presencia del síndrome de quemado en la actividad profesional del docente o de cualquier profesional en servicio. Se puede resaltar las siguientes consecuencias:

Se puede entender que el Síndrome de Burnout es una de las principales causas que deteriora la actividad laboral del personal, cuyo impacto se refleja en la persona como individuo: por lo general se observa desde la perspectiva psicológica una persona con enfado, ansiedad, agresividad verbal o física, desaliento, miedo, enojo, aislamiento; en el área física existen manifestaciones como fatiga, problemas gastrointestinales, cardíacos, o trastornos psicosomáticos; y en el nivel organizacional, con trastornos debidos a las actitudes negativas hacia el trabajo o hacia las personas que atiende (en este caso los alumnos), problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, ausentismo laboral, accidentes laborales, pérdida de interés por la profesión, y que en el caso que nos ocupa, se puede manifestar con repercusión en el proceso de enseñar y la calidad de las relaciones interpersonales que se derivan del trabajo o aún en la familia. (Aldetre, Pando, Aranda y Balcázar, 2003, p. 3).

El profesional que tiene síntomas de Burnout puede ser muy perjudicial en las diferentes actividades propias de cualquier profesional en general y del profesional en educación, por lo que es importante considerar según Jaramillo (2006) son:

**a) Físicas y emocionales**

El profesional que sufre el síndrome de quemado por lo general presenta alteraciones en la salud psicofísica, el dolor de cabeza, sistema de alteraciones psicosomáticas, sueño, insomnio, manifestación de ansiedad crónica, estrés y depresión aguda.

#### **b) Interpersonales**

Cualquier profesional realiza sus actividades profesionales de manera interactiva en relación con los usuarios directos del servicio con el espacio familiar, lo social y personal de los agentes de la institución, tiene vínculos entre el espacio del trabajo y el espacio no laboral, lo cual se deteriora con el síndrome entre estas dimensiones, incluso generándose violencia dentro de dichos espacios.

Es posible que el impacto del Burnout genera aislamiento social con los demás de su entorno fuera del ámbito laboral, actitud negativa frente a los usuarios con los cuales está en relación diariamente, la incapacidad de tolerancia frente a la solución de problemas, la incomodidad y comportamiento ansioso frente a las propias tareas de su actividad laboral con otros colegas del contexto institucional.

#### **c) Actitudinales**

Los trabajadores profesionales que cuentan con el síndrome de Burnout, por lo general presentan actitudes desfavorables hacia las personas beneficiarias del servicio que brinda, se siente desmotivado frente a sus propias actividades, pérdida de interés personal y desarrollo profesional, rechazo así mismo y a la institución donde realiza su labor profesional.

#### **d) Comportamentales**

Las consecuencias del síndrome de Burnout afectan directamente el comportamiento organizacional, y por ende hace que el profesional con este síndrome reduce la calidad y cantidad de desempeño profesional, que muchas veces desemboca en el consumo de bebidas alcohólicas, la drogadicción e incluso comportamientos de abandono laboral.

### **2.2.5. El Síndrome de Burnout en las instituciones educativas**

#### **2.2.5.1. Causas del Síndrome de Burnout en la institución educativa**

El síndrome de quemado en el trabajo se origina por la actividad abrumadora del personal docente, debido a la presión y exigencia de las reformas y cambios en el sector en general sin duda vienen ejerciendo la manifestación de dicho síndrome, que lejos de perjudicar al docente como persona, afecta directamente a la calidad educativa del servicio educativo a nivel de aula e institucional. Es importante señalar que los docentes inmersos en un clima institucional desfavorable, donde la institución educativa se convierte en un espacio de concreción de las reformas educativas, cambios del sistema educativo e implementación de programas de formación continúan de los docentes.

Para comprender las causas que originan el síndrome de burnout a nivel de las instituciones educativas que impactan en los docentes según Pastrana y Guerrero (2009) son las siguientes:

**a) Organizacionales**

La organización educativa es un espacio por su naturaleza muy dinámica que demanda mayor participación y activa del personal docente dentro del aula. La organización escolar es una variable intrínseca que por sí misma puede generar situaciones negativas o desfavorables, asimismo, una organización puede ser favorable para la comunicación didáctica entre docente y estudiantes dentro del aula, y sus colegas.

Por otro lado se afirma que: en las propias organizaciones se da la satisfacción y sobrecarga laboral, las actividades administrativas, la cantidad numerosa de estudiantes en un salón, el conflicto de los integrantes de la comunidad, los problemas con el personal jerárquico, padres y madres familia, las normativas educativas, el deficiente desarrollo profesional, bajos salarios al personal, los trastornos de conductuales del estudiantado (Alderete, et al., citado por Díaz, López y Varela, 2012, p. 219).

El trabajo dinámico de los docentes en educación inicial es fundamental, pero esto a veces fracasa por falta de una adecuada preparación o mal dirigidos por los propios directivos que ejecuta los cambios en la política educativa de manera poco claros, mala orientación del personal directivo y establecimiento de roles para desempeñar la función docente. Las actividades propias de la

organización institucional y las actividades de actualización y capacitación impuestas por la política institucional se convierten fuentes de la mencionada enfermedad.

Se resalta las causas de síndrome en la inadecuación profesional que consiste en la adaptación del profesor (a) al perfil personal de los demás integrantes de la comunidad educativa, que muchas veces no esté de acuerdo a su vocación profesional.

En la institución educativa se aprecia la sobrecarga de las actividades pedagógicas y educativas propias del desarrollo de los infantes que en algunos casos no son agradables para el docente.

La infra carga de las actividades laborales del docente propicia la brecha con su entorno socio laboral provocando el autismo del trabajo escolar.

La planificación y desarrollo de los contenidos asociados a la diversidad de tareas, el aislamiento, requiere retroalimentación, la propia identidad profesional, las tareas académicas exigentes generan los síntomas del síndrome de Burnout.

El ambiente físico del aula de la institución educativa como la iluminación, los movimientos de vibración, los ruidos vehiculares y la iluminación son principales causas del síndrome de Burnout en la institución educativa.

Los problemas económicos de remuneración que no satisface las expectativas del docente y la inseguridad económica.

El desafío laboral, que tiene como propósito central para el logro de las habilidades fundamentales que permitan demostrar adecuado desempeño profesional que muchas generan a más desafío, más Burnout, y a su vez la despersonalización y degradación personal.

El clima institucional desfavorable, donde la toma de decisiones, autonomía de decisiones, libertad de trabajo y la relación con los demás colegas y el compromiso con el trabajo.

#### **b) Sociales**

Las variables sociales generan el síndrome, puesto que el contexto del desempeño docente, no es lo único que origina dicho síndrome, sino también las variables que no están relacionadas directamente con el ámbito laboral únicamente, son los conflictos con el entorno social con los integrantes del hogar de donde vienen los estudiantes, los estilos de vida de las familias, etc. Los problemas sociales como factores que generan el Burnout que a su vez están relacionados con el modelo de cultura y educación de los miembros de una sociedad peruana; en el medio social de Arequipa, los aspectos sociales de mayor impacto para este tipo de enfermedad profesional son los medios de comunicación a los que están expuestos sus estudiantes (niños y niñas) de educación inicial.

#### **c) Individuales**



Estas son variables propias de cada individuo o persona, los docentes como personas tienen diferentes situaciones y acontecimiento de manera individual y bajo su responsabilidad como el tipo de personalidad, las deficiencias propias de su formación pedagógica, su iniciativa de formación continua en servicio, los conflictos personales consigo mismo, las relaciones interpersonales con sus integrantes de su familia se constituyen factores potenciales que puede generar el síndrome de Burnout en las docentes de la primera infancia y en la educación básica en general.

La capacidad de contrarrestar los factores que amenazan al profesionalismo del docente es muy importante; porque reduce la incidencia de Burnout,, asumiendo la responsabilidad de afrontar para el bienestar de sí mismo y de su labor docente en la institución educativa de manera excelente con una actitud de desafío antes que una amenaza para su salud.

Otra de las variables que se debe considera en la educación es el sexo, en vista que los docentes de educación en los diferentes niveles está constituida de mujeres y varones que se encuentran en el sistema educativo como agente principal, hay estudios que demuestran que las docentes pueden tener mayores posibilidades de contraer el síndrome de Burnout, aunque estas investigaciones no son muy concluyentes, puesto que los docentes independientemente del género siempre están expuestos a este síndrome en el ambiente laboral.

En lo personal, se sostiene también que es importante considerar la edad del profesional, porque la experiencia y los hábitos desarrollados se constituyen

una estrategia importante para el afrontamiento que permita reducir la posibilidad de quemarse en el desempeño docente.

#### **2.2.5.2. El Síndrome de Burnout en los docentes**

Sobre el docente con Síndrome de Burnout que dirige el proceso enseñanza y aprendizaje, se sostiene que según Aris (2009, p. 833), por lo general son aquellos que presentan conductas poco predecibles y se muestran en contradicción con sus propias actividades y pensamientos, que usualmente culpa a alguien por sus errores y actos fuera de la normatividad vigente.

El docente es un ser humano para servir a los seres humanos en el proceso de formación y educación, que debidamente formado profesionalmente asume las responsabilidades de lograr los objetivos y competencias establecidas por un Estado emanado desde la sociedad en su conjunto.

En un escenario de cambios y reformas educativas desde el Ministerio de Educación como políticas educativas nacionales y las evaluaciones de los docentes, según Rodríguez (2011, p. 168), el problema que presentan los docentes como síndrome de Burnout, es la conducta o comportamiento poco intervenido y controlado desde la perspectiva de la psicología educativa. En consecuencia el docente debe de conocer dicha enfermedad profesional y asumir su responsabilidad como profesional que debe dirigir y acompañar a los niños y niñas de educación inicial. Bajo un escenario del desempeño docente bajo los efectos del síndrome de quemado, se puede coincidir que:

Los docentes más quemados son aquellos que cuentan con estudiantes complicados y difíciles de recibir una influencia favorable que les permita contrarrestar la conflictiva relación a nivel de aula, ello propicia las dificultades en el manejo de las interacciones de los estudiantes se convierte como una de las fuentes centrales del Burnout. Esto generan el estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares. (Junta de Andalucía, s/f, p. 7).

El docente con desgaste emocional e intelectual, está inmerso en un espacio laboral de múltiples factores que generan diferentes manifestaciones actitudinales y comportamientos de despersonalización y deficiente realización profesional en la vida profesional. En ese sentido, Arias y Jiménez 2013, p, 58), indican que los docentes por lo general son filantrópicos que entregan su vocación y esfuerzo profesional. Sin embargo, los factores señalados son de mayor incidencia para la frustración e impotencia como riesgos potenciales que provocan el desgasta profesional hasta complicar su desempeño.

Para conocer al docente de cualquier nivel, es necesario proteger su integridad física y mental, ya que las deficiencias en dichas capacidades, dificulta su desempeño profesional de alta calidad.

### **a) Causas del síndrome de Burnout en los docentes**

El docente del sistema educativo en general y de Inicial en específico, según Nieto (2006) se puede resumir en las siguientes principales causas:

- **Conducta perturbadora de los estudiantes.** Aunque este fenómeno educativo se le atribuye a los problemas de comportamiento y la indisciplina de los estudiantes por diversos factores; se puede decir que en el caso de educación inicial por dos factores fundamentales: la primera es la deficiente formación de actitudes y comportamientos autorregulados de los niños y niñas que provienen de distintos tipos de hogares o familias de la sociedad, y la segunda, es que para superar la primera a nivel de las instituciones educativas, está fallando las estrategias metodológicas propias y pertinentes basada para sus etapas de desarrollo integral de la primera infancia; es decir, el uso adecuado de las estrategias didácticas de juego o lúdicas basada en una psicología de la evolución de la infancia, de la niñez y adolescentes en posteriores estudios que hagan será de mayor agrado y una contribución a la sociedad a la que pertenecen.

- **El clima institucional desfavorable para el trabajo docente**

El origen del síndrome quemado de los docentes, también, se le puede atribuir a una gran diversidad de factores con quienes el docente convive en su entorno laboral que algunos refuerzan o debilitan sus expectativas de desarrollo personal y profesional, la excesiva carga laboral para 25 a 35 niños y niñas de educación inicial cuando los estándares de calidad exigen entre 10 a 20 estudiantes, los estudios de actualización y capacitación para las evaluaciones

de ascenso de acuerdo a la nueva normativa del docente, la baja remuneración de sueldos y salarios que no recompensa la cantidad y calidad de su desempeño docente, falta de promoción de los docentes de alta calidad profesional a la investigación y docencia a nivel educación superior universitaria y no universitaria, baja autoestima relacionado con otros profesionales que tiene relativamente mejor remuneración y status social ( como medicina, ingenierías, derecho, etc.); falta de criterios ergonómicos en el diseño del puesto de trabajo del docente por el Estado como empleador, deficiente gestión de su salud ocupacional, la inadecuada implementación y ejecución de la carrera pública magisterial, las alteraciones corporales y trastornos esqueléticos relacionado con la bipedestación extendida diariamente en el aula, las altas temperaturas del aula por la cantidad numerosa de los estudiantes, los celos profesionales de otros colegas menos empáticos y asertivos, etc. Generan el síndrome de Burnout en el contexto de su laborar docente.

- **Tiempo disponible insuficiente**

Las actividades académicas del docente en general, ha venido cambiando con las últimas reformas educativas impuestas como reforma de la política educativa como el manejo de las rutas de aprendizaje, la preparación de las unidades didácticas situacionales y contextualizadas de las actividades del estudiante infante en la educación formal, el cumplimiento actividades propias de la capacitación y actualización docente, etc. vienen reduciendo su tiempo de las horas libres y ajustar sus horas pedagógicas; porque tiene que planificar el proceso enseñanza – aprendizaje, preparar el material educativo que muchas

veces no dispone, planificar las estrategias didácticas lúdicas, etc. todo ello para actividad académico pedagógica; pero también tiene que cumplir y apoyar en la parte administrativa del personal directivo con la entrega a tiempo de dichos documentos como instrumentos de gestión educativa y a las supervisiones de los órganos intermedios como la Gerencia Regional de Educación de Arequipa, la UGEL y la Dirección de la Institución Educativa como control y seguimiento. Muchas veces la documentación administrativa distrae las actividades eminentemente pedagógicas.

- **Pobreza cultural educativa de los directivos**

Se puede sostener también que una de las causas que caracteriza el desgaste profesional, son los instrumentos de gestión educativa y las políticas educativas de cumplimiento obligatorio, exigidos en la normativa, la inadecuada gestión educativa, falta de consensos en la toma de decisiones en favor de la institución educativa, las actitudes y comportamientos desfavorables del personal directivo, falta de asesores y consultores, limitaciones en las capacitaciones y actualizaciones o la sobrecarga de las mismas, etc. Estos aspectos se convierten elementos estresores potenciales para el profesional que siente la incapacidad de enfrentarlas, un apoyo percibido puede tener la mayor posibilidad de superar los síntomas.

Por otro lado, según Jaramillo (2006) se considera los siguientes factores que generan el Burnout en los docentes:

- **Condiciones físicas de los ambientes del aula donde labora**

En el espacio educativo se puede observar que las instituciones educativas, muchas veces presentan ciertos inconvenientes en cuanto a la iluminación, temperatura, el espacio disponibles, el mobiliario escolar, la ubicación inadecuada de los medios y los recursos educativos, la carencia de los útiles escolares dentro de las aulas, etc. son factores muy fuertes que pueden originar el síndrome de Burnout, debido a que la institución educativa presenta un determinado modelo educativo que, según Jaramillo (2006, p. 31), se sostiene que en la sociedad presente hay gran cantidad de docentes que enfrentan los problemas de la realidad educativa adversa y en crisis, que sin que ellos sean los responsables directos de esas problemáticas, se ven frustrados e importunos cada vez que sus estudiantes muestran tendencias bajas en relación a la calidad educativa; por tanto, es importante que los docentes reciban orientación efectiva para evitar el impacto de esta causa para la presencia del síndrome de Burnout.

La infraestructura educativa es uno de factores menos favorable para desempeño docente; porque a veces presenta ciertas deficiencias, debido a las edificaciones fuera de los criterios mínimos establecidos recientemente por Ministerio de Vivienda de acuerdo a los estándares de edificación de la infraestructura educativa a nivel internacional.

- **Sobrecarga laboral**

El elemento más importante del origen de las enfermedades laborales de los docentes provienen de las diversas actividades académicas relacionados con su propia actividad docente como: “exceso de trabajo y la planificación de las

clases como una evaluación más detallada y larga, ambas consecuencia de tener dentro de una misma clase alumnos con diversas capacidades.” (Cooper, citado por Jaramillo, 2006, p. 32). A esto se añade la disponibilidad de tiempo pedagógico, que muchas veces resulta insuficiente, porque las actividades planificadas muchas veces demandan mayor tiempo, si se tiene en cuenta que el aprendizaje de los estudiantes es diferenciado, según el tipo de aprendizaje que hayan desarrollado cada infante. A ello se agrega el trabajo de documentación administrativa, que muchas veces el docente lleva consigo al domicilio, que además de desatender a su familia genera el uso de su tiempo libre.

En las últimas décadas de la vida republicana de nuestro país se viene elaborando e implementado nuevas reformas educativas, respaldadas a través de normas legales que presionan de manera directa al docente en servicio profesional como el Artículo 28 del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial (2013), donde obliga el cumplimiento de sus funciones y competencias docentes de cualquier nivel educativo.

Esta formación de evaluación es una forma de presión muy exigente, porque, para salir aprobado en dichas evaluaciones se ven obligados a tomar cursos y estudios de posgrado como reforzamiento en el conocimiento, capacidades, habilidades y destrezas profesionales. Los estudios que realizan los docentes se subvencionan con sus propios recursos económicos; porque el Estado no invierte en incentivos, ni bonos de estudio, ni licencia con goce de haber; según Jaramillo (2006, p. 33), lo que genera el Burnout es la actividad y la



supervisión exigente, la preparación de las sesiones y el desarrollo de los mismos involucra mayor disponibilidad de tiempo y recursos educativos para dedicarse a tiempo completo a sus estudiantes.

### **El hogar o familia y el desempeño docente**

En el espacio de la comunidad educativa se presenta una serie de problemáticas que generan conflictos que se convierten en una de las causas “potenciales como los sucesos que influyen de la vida, son agentes de alta presión, que generan los conflictos entre las exigencias de la organización familiar, y los conflictos entre las opiniones personales y de la organización”. (Jaramillo, 2006, p. 41). Las actitudes, sentimientos y las emociones de comprensión de los padres de familia, frente a las deficiencias del aprendizaje o bajos niveles de rendimiento escolar en las áreas curriculares, la desconcentración de sus hijos en las tareas, el incumplimiento de las propias tareas asignadas para la casa, el juego intenso de los niños y niñas en el espacio familiar generan, etc. tienen como impacto directo en el desempeño docente; que como diversidad problemática crea el agotamiento, despersonalización y baja realización personal del docente; porque asume la responsabilidad de culpa indirecta y la preocupación frente al desinterés de los propios padres y madres de familia o los educandos sin hogar ni padre o madre, la pobreza económica y bajo nivel educativo también son:

#### **b) Síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes**

En este punto es importante considerar los síntomas que presenta el docente que tiene síndrome de Burnout, según Arís (2009, p. 834), son de cuatro áreas:

- **Síntomas psicosomáticos.** En el docente se puede observar varios síntomas relacionados con los dolores musculares, molestias gastrointestinales, pérdida de sueño, etc.
- **Síntomas de conducta.** Los docentes manifiestan conductas depresivas y agresivas, la intolerancia frente a sus fracasos y desvalorización completa de sus éxitos, etc.
- **Síntomas emocionales.** Se observa el aislamiento emocional y el cariño hacia sus estudiantes que deberían de recibir una educación con amor y afecto, sino por el contrario, el docente se vuelve frío e irritable frente a los demás de su entorno. El docente por lo general se muestra muy fastidiado e impaciente mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc.

**Síntomas defensivos.** Los docentes que presentan el síndrome en todo momento están a la defensiva. Se niega a aceptar los sentimientos de afecto y cortesía. Se vuelven más desagradables e intolerantes dentro y fuera de sus actividades de docencia a nivel de aula. Se irritan de manera constante por las situaciones que les hace ver como responsables de los problemas y crisis que se dan en la entidad donde labora.

## **2.2.6. Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de educación inicial**

Los docentes de educación inicial que han desarrollado el síndrome de Burnout, manifiestan por lo general las siguientes dimensiones que a continuación desarrollaremos de manera detallada y profunda que según Maslach y Jackson (1981) y Maslach (1993), nos presenta tres dimensiones:

#### **2.2.6.1. Agotamiento emocional**

También se denomina como síndrome de desgaste profesional, genéricamente se puede sostener que la persona o profesional con el síndrome, “en todo los aspectos vitales cambian a partir del momento en que se experimenta el síndrome”. (Bosqued,2008, p. 23). El avance de esta enfermedad emocional y conductual se desarrolla progresivamente de manera lenta, que en muchos casos resulta menos detectable durante las actividades de desarrollo profesional del docente.

Desde la seguridad de la salud laboral las instituciones y organizaciones empleadoras, deben de realizar la evaluación y monitoreo de sus empleados profesionales como es el caso de docentes que brindan el servicio profesional en el ámbito educativo como en cualquier actividad profesional.

En consecuencia el agotamiento emocional se presenta en la medida a que: “El individuo logra desarrollarel modo de vida de estar siempre agotado emocionalmente, cree que vive una falta absoluta de sentimientos y no tienen nada que ofrecer a las personas para las que labora” (Silvero, 2007, p. 119).

Según la propia autora, Bosqued (2008), esta enfermedad laboral del profesional docente “se presenta en los profesionales como producto de

limitado desarrollo de las competencias emocionales durante su desarrollo y formación profesional, que permita enfrentarse con ahínco y capacidad suficiente a los retos del problema laboral docente que implica, y se concreta en una continua y creciente fatiga en los niveles mental, física y emocional”. (p. 25).

En ese sentido, el profesional de educación que presenta el agotamiento emocional, se caracteriza cuando presenta las siguientes consecuencias en su actividad docente:

- a) Cansancio. Es la manifestación de agotamiento mental y físico de un profesional para realizar sus actividades de manera eficiente. Los síntomas muy frecuentes son el sueño, el desinterés y ausencia de concentración para realizar con placer y con muchas ganas de lograr las metas asumidas en su desempeño.
- b) Fatiga. Es una manifestación psicofísica de la persona o profesional durante su labor de servicio en una determinada actividad, donde el profesional siente que es incapaz de continuar el logro de las tareas diarias en su trabajo habitual y siente que resulta muy difícil de cumplir su rol.
- c) Malestar. Es el padecimiento emocional de malestar biofísico y afectiva de la persona, en el caso del docente es la incomodidad y molestia frente al comportamiento y actitud de los estudiantes.
- d) Agotamiento. Se sostiene cuando una persona tiene la sensación de cansancio extremo para enfrentar las tareas y actividades propias de la profesión docente.

Desgaste. Consiste en la reducción o pérdida de las fuerzas física, psíquica, mental y emocional del profesional en la actividad laboral.

#### **2.2.6.2. Despersonalización**

En esta dimensión, se puede observar que en el desempeño profesional, ciertas manifestaciones psíquicas desde el momento de aparición de dicho problema psíquico, algunos profesionales presentan ciertas sensaciones de un obstáculo impenetrable entre su servicio que realiza y el beneficiario de su servicio profesional como forma de autoprotección.

En la realidad educativa se observa docentes que muchas veces no prestan atención debida hacía los estudiantes que solicitan la ayuda necesaria, porque la intervención de ellos les crea el distanciamiento de la relación inter e intrapersonal de los docentes con el estudiante en cualquier nivel y modalidad educativa. Los docentes que manifiestan ciertos grados despersonalización por lo general se vuelven fríos, descontentos, desinteresados, frustrados, indiferentes y presentan sensación de culpabilidad de los fracasos y errores de otros a nivel de la institución educativa. En consecuencia, se puede sostener que, “esta dimensión de respuesta se caracteriza por ser negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Si la gente está trabajando muy intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzará a apartarse”. (Díaz y Gómez, 2016, p. 115). En el comportamiento de los docentes que presentan esta dimensión muestran por lo general el sentido humanitario y el ideal de sus expectativas frente a sus estudiantes que pasarán a la generación siguiente a ser parte de la ciudadanía del de venir. Es una

enfermedad que hace perder el sentido de vida de su función docente que lejos de continuar con la jovialidad y sentido humor, se vuelve más irritable y colérico.

Las complicaciones que genera esta dimensión giran en torno al desapego, lo que puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización, lo que conlleva con el tiempo no solo a la creación de formas de contención y reducción de la cantidad de trabajo, sino también al desarrollo de una reacción negativa hacia la gente y el trabajo.

La despersonalización del profesional en educación, afecta directamente en la actitud y comportamiento de los educandos como individuos y personas en el proceso de formación integral; por lo que es importante intervenir mediante políticas o programas de prevención y tratamiento desde el sector correspondiente.

#### **a) Frialdad – Descontento**

La sensación de frialdad e inconformidad de los factores que hacen pierdan la paciencia y tolerancia para mostrar actitudes desfavorables hacia los estudiantes, colegas y personal directivo jerárquico. Los profesionales emocionalmente inestables son menos inestables.

#### **b) Distanciamiento afectivo**

Es una capacidad y destreza para enfrentar a los desafíos de su desempeño profesional. Sin embargo, el distanciamiento afectivo consiste la

desestabilización de las relaciones emocionales entre el trabajo y los usuarios beneficiarios del servicio que nos brinda.

**c) Irritabilidad, pérdida de motivación**

El profesional o persona que tiene síntomas de Burnout manifiesta sensible a reaccionar de manera agresiva e incómoda; porque la desmotivación profesional para continuar la calidad de desempeño, bajo nivel de rendimiento laboral.

**d) Frustración**

El síndrome de Burnout hace que la persona tenga sensaciones de frustración, porque sienten que no están logrando las metas y objetivos educacionales que debía de alcanzar con sus estudiantes.

**e) Indiferencia**

Es la manifestación de una persona sin considerar la importancia del origen y sus efectos de las situaciones que se presentan en su entorno; es decir, no tiene interés de los demás ni de su propio propósito y bienestar psíquica, y socio familiar.

**f) Sensación de culpabilidad**

La persona asume que los fracasos y las frustraciones en lo logro de las metas y los objetivos dependen de su responsabilidad únicamente, sin considerar muchas veces los factores externos que obstaculizan su actividad laboral. En

consecuencia, siente que las tareas equivocadas e insuficientes es resultante de su propia incapacidad y por ende su propia culpa.

### **2.2.6.3. Baja realización personal**

En el ámbito laboral los profesionales por lo general tienen sensaciones de no estar logrando sus metas o propósitos personales y profesionales, en ese sentido, esta dimensión refleja a que “el profesor “quemado” desarrollaría expectativas negativas de eficacia, ya que consideraría irreal cualquier influencia sobre los alumnos (Ghaith y Shaaban, 1999, citado por Silvero, 2007, p. 119).

Cuando se observa que un docente manifiesta ciertas características de baja autoestima, bajo nivel de conocimiento de sí mismo y su autovaloración sobre sus cualidades personales y profesionales en educación, se aprecia en que los docentes que tienen los síntomas de baja realización profesional pueden presentar una “percepción subjetiva que aparece como producto de los dos factores precedentes. Un docente presenta debilidades emocionales frente a los demás la sensación de frustración en relación a las formas que desarrolla su actividad profesional y lograr los resultados que piensa alcanzar como profesional para la cual está formado.

La baja realización del profesional docente está asociado directamente con las sensaciones particulares de manera personal, donde se cree que no está teniendo éxito laboral en su desempeño profesional, porque considera que



como frustración cuando los estudiantes tienen bajo nivel de rendimiento académico.

Además, el docente se da cuenta que las exigencias de su labor docente en el aula, sobrepasan o exceden sus competencias profesionales; por lo que muchas veces muestran actitud negativa a su labor docente, se deteriora sus relaciones interpersonales y profesionales con los estudiantes, colegas, el personal directivo y personal administrativa.

### **2.2.7. Desempeño docente**

El docente de cualquier nivel del sistema educativo del mundo está diseñado bajo los criterios del escenario mundial que se viene convirtiendo en un desafío o problemática educativa que comienza desde el financiamiento económico, calidad en su formación inicial, la calidad de la formación continua del docente en servicio, la formulación e implementación de las políticas educativas, etc. son factores a considerar, en un escenario sociopolítico, cultural y económico en un proceso de globalización. Además de estos factores externos del desempeño docente, también están presentes las condiciones institucionales del centro educativo en general y de la educación inicial en particular, la influencia del desempeño docente se reflejará en los niveles de logro de las habilidades y capacidades de logro de infantes a nivel de estimulación y aprestamiento preescolar. Los problemas personales y profesionales del docente de educación inicial es muy importante considerar sus competencias profesionales en prácticas pedagógicas, responsabilidad y

entre otras competencias profesionales, que desde luego presentaremos y explicaremos más adelante, dentro de este informe de la investigación.

Para poder entender la naturaleza del desempeño docente es importante considerar algunas definiciones de destacados estudiosos que nos han antecedido. Se define que el desempeño docente es “el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Montenegro, 2003, p. 18). Esto nos indica que el desempeño docente está respaldado mediante políticas y las normativas que exige un servicio profesional en beneficio de los estudiantes, de sí mismo y el contexto social, económico, cultural y humanístico; en este sentido, el desempeño docente es una competencia, capacidad, conocimiento, actitud y los valores que el docente posee como competencias para la formación integral de los futuros individuos, personas y humanos. En consecuencia, “el docente en su desempeño profesional a través del proceso de enseñanza realiza un conjunto de actividades y acciones tendientes al logro del aprendizaje de los estudiantes, pero las posibilidades de éxito dependen tanto del rol del docente y del estudiante”. (Tello, 2013, p. 89). Esta apreciación hace referencia a las funciones y competencias profesionales que tiene que tener necesariamente el docente en el logro de las competencias y capacidades que los estudiantes de cualquier nivel educativo deben de desarrollar.

#### **2.2.7.1. Factores a considerar en el desempeño docente**

##### **a) Formación inicial y continua**

La formación inicial docente en las universidades e institutos superiores pedagógicos es uno de los factores mayores que puede generar el síndrome de Burnout; porque el desfase de los conocimientos teóricos adquiridos, por la rutina y la práctica de los años de servicio, las capacidades y habilidades de innovación muchas veces sin éxito, la presión laboral del personal directivo y las reformas educativas son fuentes potenciales del origen del Síndrome. Por otro lado, los docentes en servicio profesional, demanda necesariamente la formación continúa a través de los programas establecidos y ejecutados por las decisiones administrativas y políticas de los gobiernos de turno. Para realizar y lograr los objetivos de la calidad educativa, se ve en la necesidad extrema de sobrecargarse con las actividades de estudio y el trabajo docente; porque, además de estar aprobado en las evaluaciones programadas por el sector para los ascensos en la carrera pública magisterial, las autoridades políticas solo exigen, pero, no financian adecuadamente las especializaciones y los estudios de posgrado. La mayoría de los docentes estudian en universidades públicas y privadas con el propósito de mejorar calidad profesional; por lo que se encuentran con las capacitaciones que demanda el tiempo necesario para los exámenes, trabajos y tareas por un lado y por otro tenemos la preparación, el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y la ejecución de las rutas de aprendizaje y entre otras actividades lúdicas que se lleva a cabo con los niños y niñas durante las horas pedagógicas, muchas veces resulta frustrante; por la limitada disponibilidad de los recursos y medios didácticos que el propio docente enfrenta a diario bajo presión, resolviendo en algunas para superar esa carencia. Una educación sin los recursos y medios didácticos resultaría un

completo fracaso como fue ocurriendo en el pasado; por su formación inicial docente el docente de educación inicial no puede dejar de utilizar los medios y materiales educativos. En síntesis la carencia de estos limita a lograr que los estudiantes se involucren en la actividad de aprendizaje, en consecuencia su desgaste docente es inminente.

La relación del docente con los padres de familia, que en algunos casos son conflictivos, o actitudes negativas que hacen difícil de superar entre la madre o padre con su hijo, el personal directivo y otros colegas de la Institución Educativa a veces generan el desgaste y el estrés.

#### **b) Motivación profesional**

Los problemas de aprendizaje de algunos niños y niñas, la sobrecarga de la labor docente como la elaboración de los informes y la documentación administrativa, la atención y dirección de un numeroso salón de clases, etc. son factores que desmotivan a los docentes de educación inicial, generan sentimientos de fracaso, frustración, etc. lo cual, origina el desinterés hacia sus propias actividades de docencia, puesto que, “las manifestaciones de desánimo, falta de motivación, bajas expectativas, enfermedades recurrentes... entre otras, son algunas conductas que evidencian cierto deterioro en su función”. (Cambón y De León, 2006, p. 168).

La función docente está inmerso en diversidad de factores interna y externa de la institución educativa donde realiza y cumple su labor docente.

#### **c) Vínculo familiar e institución educativa**

Muchas familiares se ven envueltos en diferentes problemas sociales, económicos, salud, pobreza, la delincuencia, etc. que los educandos se ven influenciadas, por los conflictos y tipos de familias desintegradas, familias autoritarias, etc. Donde los estudiantes de educación inicial no favorecen los esfuerzos de las docentes. Los niños y niñas que provienen de las familias desintegradas, por lo general manifiestan comportamientos agresivos, distracción frente a las actividades de estimulación y aprestamiento; por lo que la profesora o profesor tiene que prestar mayor atención y protección, lo cual muchas veces no siempre es exitosa, los educandos por lo general generan mayor esfuerzo al educador, haciendo asumir que el fracaso de la población escolar es el fracaso del docente por su incapacidad profesional y personal para la ayuda de las familias en problema.

#### **d) Clima institucional**

Otro de los factores que condiciona directamente tanto favorable o desfavorablemente al desempeño docente es el clima institucional, el docente de educación inicial se encuentra inmerso en un ambiente de clima laboral con distintas características como el estilo directivo autoritario, democrático o mixto por un lado y por otro lado estarán también las colegas que comparten plenamente las funciones y competencias de desempeño docente de acuerdo a sus obligaciones y deberes plenamente en equipos de trabajo de manera colaborativa y cooperativa; pero, otros colegas muchas veces muestra actitud negativa o resistencia a las tareas, funciones de docencia compartida y de convivencia institucional.

#### **e) Políticas educativas**

Las políticas educativas emitidas por los gobiernos de turno modifican la actividad docente, bajo la sospecha de que el docente de la crisis y fracaso educativo de todo el país. Argumento que muchas veces no es concluyente cuando el desarrollo del sistema socioeconómico y político del país es uno de los factores determinantes de baja calidad educativa. Históricamente, nuestro país ha tenido muchas políticas de reforma educativa, sin mayores éxitos, cuando la política económica no está articulado con la educación como inversión.

##### **2.2.7.2. El desempeño docente en la legislación educativa peruana**

El sistema educativo peruano, legalmente el desempeño docente es sumamente sobrecarga; puesto que según la Ley N° 28044, en su Artículo 56°.- (Congreso de la República del Perú, 2004, pp, 20 - 21), donde se resume las siguientes funciones como: planificar, desarrollar y evaluar actividades para lograr el aprendizaje. Participar en la Institución Educativa y en otras instancias. Percibir remuneraciones justas y adecuadas. Participar en programas de capacitación y actualización.

##### **2.2.7.3. Dimensiones del desempeño docente**

El docente como cualquier profesional muestra las capacidades y competencias que se puede expresar en las siguientes dimensiones, que a continuación pasaremos a explicar y analizar con mayor amplitud y detalle:

### **2.2.7.3.1. Estrategias didácticas**

Los docentes en concordancia a sus competencias didácticas, tiene como función central planificar y ejecutar las actividades de aprendizaje, tiene suficiente capacidad de diseñar y aplicar las estrategias didácticas de acuerdo a los sectores, áreas, competencias, capacidades y habilidades a lograr en los niños y niñas de educación inicial, en consecuencia la estrategia didáctica es un elemento esencial del proceso de enseñanza y aprendizaje previamente organizado, selección y clasificado; es decir, debidamente organizado, dirigido y validado para lograr eficientemente las competencias y capacidades del educando en cualquier nivel del sistema educativo. En ese sentido “en el campo de la pedagogía las estrategias didácticas se refieren a tareas y actividades que ponen en marcha el docente de forma sistemática para lograr unos determinados objetivos de aprendizaje en los estudiantes (Pérez, 1995, 1995: Rlich, et al, 1994, citado por Rodríguez y García, 2007, p. 3).

Las estrategias didácticas no son más que la aplicación de los diferentes métodos, técnicas y procedimientos en las actividades de aprendizaje, estimulación y aprestamiento.

El análisis y la explicación de las estrategias didácticas implican conocer y emplear en el momento oportuno y acorde a las unidades temáticas a aprender.

En la práctica educativa las estrategias son importantes e imprescindibles; la dotación y la selección de las mismas requieren un estudio amplio y profundo de las estrategias didácticas sobre todo de los criterios de selección para su correspondiente aplicación, que según Anda (2004) son:

- Existe una gran diversidad de estrategias didácticas para distintos temas y áreas de aprendizaje, que dependen de los escenarios en donde se desarrolla el contenido, ya

sea el aula, laboratorio, el ambiente y el entorno virtual de aprendizaje y los propios momentos didácticos.

- Se tiene que considerar la coherencia adecuada y pertinente entre las estrategias didácticas seleccionadas y los contenidos curriculares propuestas para desarrollar.
- No todos los estudiantes son iguales, tanto individual, ni grupalmente, son distintos en sus habilidades, capacidades y destrezas.
- Se tiene que seleccionar teniendo en cuenta la disponibilidad de los recursos o materiales educativos en el escenario de realizarse las actividades de aprendizaje.

Los indicadores que definen las estrategias didácticas en el desempeño docente son:

- Métodos que emplea el docente

Desde las actividades que realiza el estudiante podemos considerar los métodos activos como los juegos, equipos de trabajo, actividades lúdicas, etc. donde los estudiantes participan activamente construyendo y desarrollando sus capacidades, habilidades y destrezas cognitivas, emotivas, actitudinales, conocimientos y valores.

- Técnicas que emplea el docente

El docente de educación inicial emplea las técnicas lúdicas y dinámicas acordes con las características, el desarrollo y madurez progresiva de los educandos de la primera infancia. La ejecución de las sesiones de aprendizaje se realiza mediante planificación y sistemática de las técnicas de enseñanza y aprendizaje.

- Actividades de aprendizaje



La ejecución de las sesiones de aprendizaje se realizan mediante una gran diversidad de:

Actividades de aprendizaje que sirven para aprender, adquirir o construir el conocimiento de las diferentes áreas, temas y/o asignaturas como contenidos curriculares, que desarrollará las capacidades y habilidades cognitivas, actitudinales y valores; y aprenderlo para que sea funcional, que se podrá utilizar como instrumento de razonamiento (Penzo, 2010, p. 9).

Una determinada actividad de aprendizaje involucra a los estudiantes, docentes y la familia como corresponsables de las actividades de aprendizaje planificado, organizado y desarrollado por el docente como responsable directo de la conducción y orientación del aprendizaje del estudiante. Las actividades de aprendizaje como estrategia didáctica implican una variedad de actividades mediante técnicas lúdicas y dinámicas participativas, donde el niño o niña se inspira para construir su conocimiento.

#### **2.2.7.3.2. Materiales didácticos**

El material didáctico, es un recurso que se utiliza para desarrollar los contenidos temáticos o las actividades de aprendizaje, estimulación y aprestamiento de las capacidades y habilidades del educando. En lo que refiere a ello se sostiene que “el material didáctico en el aprendizaje del ser humano es sumamente importante, más, cuando se trata de procesos de formación en la primera infancia, debido a que en esta etapa los niños requieren ambientes gratos y estimulantes. (pp. 102 - 103).

En las instituciones educativas de la primera infancia, resulta importante el uso de los materiales educativos, que por lo general la docente de educación inicial de gestión estatal, muchas veces no dispone los materiales para el momento de trabajo individual y grupal.

Por otro lado, se puede concebir el material didáctico como un conjunto de medios materiales que se usan adecuadamente para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.(Morales, 2012, p. 10).

En la primera infancia los educandos logran el desarrollo de sus habilidades y capacidades de manera progresiva, en consecuencia, el docente utiliza los materiales físicos y virtuales para facilitar las actividades lúdicas pertinentes por sectores y área de aprendizaje.

Es obvio que la disponibilidad del material educativo sea una necesidad irrenunciable para cualquier docente de educación inicial; por las teorías del aprendizaje que fundamentan que el desarrollo del niño y la niña, solo será efectiva mediante el uso adecuado de las diferentes clases o tipos de medios y materiales didácticos, que por su naturaleza concreta y específica resulta muy ventajoso para el docente de educación inicial y educación primaria. En este sentido se puede definir al medio y material didáctico como “el conjunto de medios materiales que intervienen y facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, estos materiales pueden ser tanto físicos como virtuales, que despiertan el interés y capten la atención de los estudiantes”. (Bautista, Martínez y Hiracheta, 2014, 188).

- **Diseño, elaboración de medios y materiales didácticos**

El diseño de enseñanza/aprendizaje y comunicativa del docente consiste esencialmente, en programar el diseño de diferentes tipos de medios y materiales didácticos referidos a los materiales impresos, audiovisuales e informáticos para los beneficiarios como los estudiantes, que requiere la información para adquirir el conocimiento.

### **Selección de medios y materiales didácticos**

Para la sección de los medios y materiales didácticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños y niñas es muy importante considerar los criterios o algunas consideraciones esenciales como son:

- Las competencias y capacidades a desarrollar en cada una de las áreas curriculares de aprendizaje.
- Los contenidos curriculares establecidos y el nivel educativo que los medios y materiales didácticos deberá de contribuir para lograr el aprendizaje esperado.
- Los temas del contenido conceptual, procedimental y actitudinal a desarrollarse en el área o asignatura.
- El desarrollo y característica de los estudiantes en relación a los medios y materiales didácticos a utilizar para cada tema y sesión de aprendizaje.

- Las capacidades, habilidades, los estilos de aprendizaje, cognitivo, meta cognitiva, intereses, conocimientos previos, el conflicto cognitivo, para el uso efectivo de los medios y materiales didácticos.
- Los prerrequisitos de los estudiantes como usuarios de los medios y materiales didácticos dentro y fuera de aula.
- El docente previo de la selección de los medios y materiales didácticos deberá de considerar el entorno físico y cultural donde realiza las actividades de aprendizaje utilizando el material didáctico.
- El modelo y enfoque educativo vigente para integrar el material educativo y los contenidos.
- De acuerdo al medio y material didáctico seleccionado, deberán ser contemplada: la secuencia didáctica, los métodos activos, las actividades propuestas para los estudiantes.

### **Clasificación de los materiales didácticos**

Existe diferentes formas de clasificación de materiales didácticos, en este punto de los indicadores de la dimensión de materiales didácticos presentaremos lo más general posible como: materiales impresos, audiovisuales y digitales.

- Impresos o escritos

En los materiales impresos contamos con los libros, revistas, periódicos, folletos, etc. Los llamados tableros pedagógicos o didácticos como: la pizarra, papelotes y esquemas gráficos. Los materiales de laboratorio de ciencia y tecnología debidamente codificada en el manual de laboratorio.

- Audiovisuales

Entre los materiales audiovisuales tenemos las imágenes fijas como las fotografías, diapositivas.

En materiales sonoros tenemos audios, programas de radio, casetes, y discos.

Los materiales audiovisuales son los documentales en video, los montajes audiovisuales, programas de televisión, películas, etc.

- Digitales

En la actualidad contamos con materiales didácticos basados en software y hardware y las Tecnologías de la Información y Comunicación que implica CDs educativos para el aprendizaje, el video juegos, lenguajes de programación, el lenguaje del autor, presentaciones multimedia. Los servicios telemáticos, páginas web, web blogs, tours virtuales, foros, chat, Materiales audiovisuales de la TV y videos interactivos o la educación telemática.

**Empleo de medios y materiales didácticos.** La aplicación de los medios y materiales didácticos en el proceso enseñanza y aprendizaje requieren que los docentes tengamos en cuenta los siguientes criterios a considerar:

El fin o propósito de la educación para la humanidad emanada desde las políticas educativas planteadas desde la UNESCO a nivel mundial y los objetivos educativos del Estado peruano que pretende lograr en sus futuros ciudadanos son el eje orientador del uso de los materiales didácticos a nivel aula.

Los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales expresadas en el Diseño Curricular Nacional, Regional y Local, y sus correspondientes áreas y componentes planteadas en los mapas de progreso y/o rutas de aprendizaje.

Las características biopsicosociales de los estudiantes con quienes se utilizará los medios y materiales didácticos de manera integrada y articulada con los contenidos curriculares.

El uso de los materiales didácticos corresponden a las características del contexto o entorno sociocultural, político, económico y científico – tecnológico en la cual nos encontramos en la actualidad como la mundialización o globalización.

Por último, debemos considerar las estrategias o métodos didácticos con los cuales vamos a desarrollar los contenidos curriculares de manera integrada y articulado las áreas de aprendizaje.

#### **2.2.7.3.3. Capacidades pedagógicas**

La capacidad pedagógica de los docentes está relacionado directamente con la formación profesional que ha adquirido en los estudios universitarios o en educación superior pedagógica. En consecuencia, se define que las capacidades pedagógicas como un “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad” (Zabalza, 2003). Esta es una de las definiciones más próximas que nos permite comprender que los docentes cuentan con la capacidad científica de la pedagogía para desenvolverse como profesional en el campo educativo, expresado en las

capacidades desarrolladas de ser, convivir, saber y saber hacer pedagógico frente a los problemas de la enseñanza y aprendizaje que plantea al docente en su actividad.

El docente conformación pedagógica implica dominio de los contenidos que se enseña, las estrategias didácticas, la aplicación de los recursos y medios didácticos que permitan lograr con eficiencia las competencias y capacidades prioritarias para el desempeño docente.

- Grado de dominio de los contenidos que imparte

Los contenidos curriculares en las áreas de matemática, ciencia y ambiente, desarrollo personal social, etc. requieren que los docentes conozcan profunda y ampliamente para orientar y conducir el aprendizaje de los niños y niñas. En el aula los temas tratados, el grado de asertividad y profundidad relativa al tema de enseñanza; el grado de exigencia a los estudiantes en uso de los conceptos, juicios y razonamientos, así como la adquisición del vocabulario como parte de la capacidad de comunicación.

- Calidad de su comunicación verbal y no verbal

El docente demuestra categóricamente alto grado de coherencia temática de su discurso, la efectividad dentro del proceso de comunicación docente, basada en los requerimientos lógicos, psíquicos y epigráficos en la forma interrogativa de las lecciones. El uso de las expresiones admirativas que motiven al estudiante mantener su atención y concentración frente a los temas de aprendizaje. Una comunicación basada en la claridad y fluidez en comunicación didáctica oral y

escrita, adecuado timbre y tono de voz. Apropiado manejo de los diferentes movimientos gestuales y faciales frente a sus educandos, que permita inspirar el aprendizaje de por sí a los estudiantes.

- Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas.

Sus actividades de aprendizaje estarán orientadas hacia la formación de valores sociales y culturales en los que el estudiante está poniendo énfasis y la importancia de los valores como pilares de un futuro ciudadano que debe de estar presente en la vida. Estos valores deben ser asimilados también sus estudiantes como guía y orientación de su futura vida personal.

- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica

El docente es capaz de reflexionar y asumir la autocrítica de su propio desempeño docente como pensamiento superior de su acción pedagógica. La autocrítica del docente hace que las actividades no se conviertan en una simple rutina, sino una actividad de aprendizaje renovado y nuevo que motive constantemente a los estudiantes.

#### **2.2.7.3.4. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

La responsabilidad del docente consiste en asumir una gran tarea cumplir la misión de lograr la formación integral del educando, independientemente que tenga o no las condiciones para lograr tal fin u objetivo de la humanidad. Sin embargo, en cuanto se refiere a la responsabilidad del desempeño docente nos



lleva a comprender la actividad y cumplimiento de las funciones docentes que implican a esta dimensión de la calidad docente.

- Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase

El docente está en la obligación de asistir puntualmente a desarrollar las sesiones de aprendizaje y entre otras actividades que la normativa sus funciones le facultan en la institución educativa inicial en la cual está asignado su puesto laboral.

- Cumplimiento de la normativa

El docente realiza su desempeño profesional docente bajo la normativa de la Ley General de Educación, la Ley de la Carrera Pública Magisterial y el Código de Ética profesional, los reglamentos internos de cada entidad educativa, donde cumple su función; porque el incumplimiento de las funciones asignadas normativamente son sancionados.

- Grado en que el docente tiene programado su clase

El docente antes, durante y después de los procesos de enseñanza y aprendizaje, realiza la programación de largo, corto y mediano plazo; en consecuencia, todo ello lo ejecuta en la planeación de sus sesiones de clases como previsión y control de sus actos didácticos dentro y fuera de las aulas escolares.

- Relación profesor – estudiante

En el desempeño docente, se debe establecer una relación vertical y recíproca con sus estudiantes; porque el docente es responsable de la organización del aprendizaje participativo, dinámico e interactivo entre los sus estudiantes y él con sus estudiantes. Este es un espacio para la construcción de conocimientos del propio estudiante y el control que lleva de sus propias actividades.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Síndrome de Burnout**

La característica principal es que el individuo desarrolle una idea de fracaso profesional (en especial en relación a las personas hacia las que trabajan), la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja,

#### **Desempeño docente**

Es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente.

## **CAPÍTULO III**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

El estudio se circunscribe en los tipos de investigación descriptiva y correlacional; es decir, de enfoque mixto. Es descriptiva porque las variables de estudio se caracterizan de manera independiente, sin establecer la relación causal, ni correlación lineal, tal como se aprecia en las tablas y gráficas que se presenta en el capítulo de los resultados. Es correlacional; porque se establece el grado de relación entre las variables de estudio mediante la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson.

#### **3.2. Diseño de Investigación**

La investigación es de diseño no experimental, porque no se manipuló deliberadamente la variable independiente para observar su efecto en la variable dependiente; además, el presente estudio es de corte transversal; porque los instrumentos de investigación se suministraron a las unidades de investigación en un solo momento y en un tiempo único.

### 3.3. Población y Muestra

#### 3.3.1. Población

La población de estudio está constituida de 486 docentes nombrado y contratados de Educación Inicial de las Instituciones Educativas Públicas del área urbana de gestión pública del ámbito de la UGEL Arequipa Norte en la jurisdicción de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa.

**Tabla 1**

UGEL Arequipa Norte: Número de Docentes en el Nivel de Educación Inicial por Áreas de las I.E. de Gestión Pública, 2016

Nivel educativo	Pública		Total
	Urbana	Rural	
Inicial	486	6	492

*Fuente: Ministerio de Educación - Censo Escolar, 2017*

#### 3.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra se determinó mediante el tipo de muestreo probabilístico, ya que el subgrupo de las unidades de estudio tienen la probabilidad de ser seleccionado de acuerdo a las características que representa a todos los docentes de educación inicial de gestión pública y en el área urbana del ámbito de la UGEL Arequipa Norte; para determinar dicho tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula presentada por Fernández (2001):

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

$N = \text{Total de la población}$

$$Z_{\alpha}^2 = 1.96^2 (\text{si la seguridad es del 95\%})$$

$p = \text{proporción esperada (en este caso } 5\% = 0.05)$

$q = 1 - p (\text{en este caso } 1 - 0.05 = 0.95)$

$d = \text{precisión (en este caso deseamos un 5\%).}$

Reemplazando la fórmula tenemos:

$$n = \frac{486 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2(486 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95} = 64$$

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Para el desarrollo de la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, que la misma nos permitió examinar y establecer la relación de las variables a través de los datos obtenidos referidos a cada uno de los indicadores, dimensiones y variables de estudio, para luego sistematizar y explicar el grado de correlación.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Para la verificación de los indicadores, dimensiones e variables de la investigación se empleó dos instrumentos de investigación:

- La variable Síndrome de Burnout, se evaluó mediante el Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach de 22 Ítems de tipo politómica, que fue adaptada a la investigación educativa de nuestro país por varios investigadores de las tesis de maestría y doctorado; dicho instrumento se suministró a una muestra de 64 docentes de Educación Inicial del área urbana de la UGEL Arequipa Norte, quienes respondieron de acuerdo a las siguientes escalas de valoración:

1=Alguna vez al año o menos

2=Una vez al mes o menos

3=Algunas veces al mes

4=Una vez a la semana

5=Varias veces a la semana

6=A diario

**Tabla 2**

Baremo de la Escala del Síndrome de Burnout

Dimensiones	Escala		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	(9 – 18)	19 – 36)	(37 – 54)
Despersonalización	(5 – 10)	(11 – 20)	(21 – 30)
Baja realización personal	(8 – 16)	(17 – 32)	(33 – 48)
Total	(22 – 44)	(43 – 88)	(89 – 132)

*Fuente: Elaboración propia*

- La variable Desempeño Docente, se verificó mediante la Escala de Tipo Likert de cinco opciones de respuesta y de 23 Ítems, dicha escala mide el desempeño docente desde la perspectiva de los propios docentes de educación inicial, y evalúa cuatro dimensiones de la variable de estudio que la misma se suministró a una muestra de 64 docentes de Educación Inicial del área urbana de la UGEL Arequipa Norte, quienes respondieron de acuerdo a las siguientes escalas de valoración:

- a) Estrategias didácticas
- b) Materiales didácticos
- c) Capacidades pedagógicas
- d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Se califica de acuerdo a las siguientes escalas de clasificación:

1=Nunca

2=Casi nunca

3=Pocas veces

4=Muchas veces

5=Casi siempre

6=Siempre

**Tabla 3**

Baremo de la Escala del Desempeño Docente

Dimensiones	Escala		
	Bajo	Medio	Alto
Estrategias didácticas	(7– 14)	15 – 28)	(29 – 42)
Materiales didácticos	(7– 14)	15 – 28)	(29 – 42)
Capacidades pedagógicas	(4 – 8)	(9– 16)	(17 – 24)
Responsabilidad en el desempeño laboral	(5– 10)	(11– 20)	(21 – 30)
<b>Total</b>	<b>(23– 46)</b>	<b>(47 – 92)</b>	<b>(93 – 138)</b>

Fuente: Elaboración propia

**3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos****3.5.1. Procesamiento**

El procesamiento de los datos recolectado mediante los instrumentos de investigación, se realizó a través del Programa Estadístico SPSS versión 24.0. En inglés (StatisticalPackageforthe Social Sciences), en español (Paquete estadístico para ciencias sociales). Este programa nos permitió definir la matriz de datos, generación de Tablas y gráficos de los ítems referidos a las dimensiones e indicadores de cada variable de estudio.

**3.5.2. Análisis de datos**

Los resultados de una muestra de 64 docentes de Educación Inicial del área urbana de la UGEL Arequipa Norte de la ciudad de Arequipa, se presenta el análisis de los datos mediante la distribución de frecuencias por las dimensiones e indicadores de la variable de estudio Síndrome de Burnout y Desempeño Docente. Para la prueba de las hipótesis planteadas se aplicó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson lineal simple para la prueba de hipótesis de investigación.



## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados

##### 4.1.1 Presentación de los Resultados de la Encuesta de Síndrome de Burnout en las docentes de Educación Inicial

**Tabla 4**

Agotamiento Emocional del Docente

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8
Medio	32	50
Alto	27	42
Total	64	100

*Fuente: Elaboración Propia*

#### **Interpretación:**

En la Tabla 4, se aprecia que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal: en un 50% de la muestra de estudio presenta el nivel medio de agotamiento emocional; 42% presentan alto nivel de agotamiento emocional, y 8% muestran bajo nivel de agotamiento emocional; esto nos indica que solo 8% no presentan el síndrome de

agotamiento emocional frente a la mayoría de 92% docentes muestran niveles medio y alto de dicho síndrome laboral.

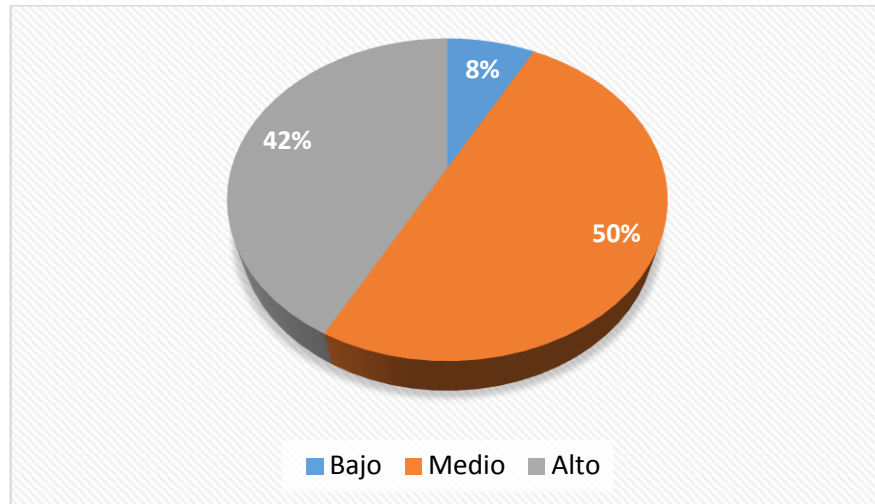


Gráfico 1: Agotamiento Emocional

### Tabla 5

#### Despersonalización

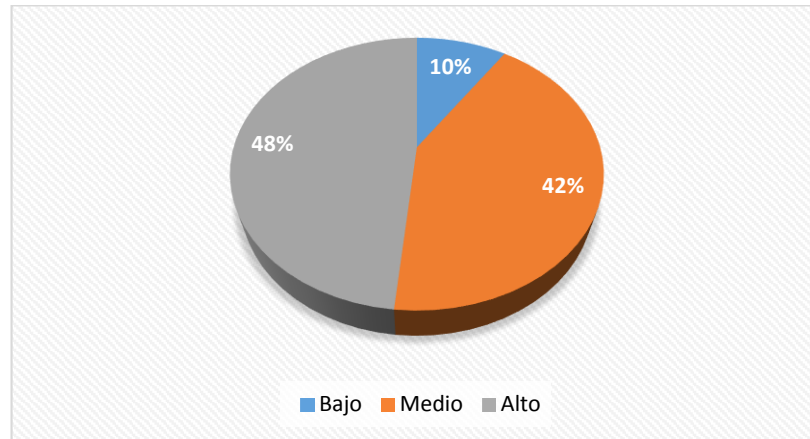
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	10
Medio	27	42
Alto	31	48
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

#### Interpretación

En la Tabla 5, se observa que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbano de gestión estatal se tienen que, en un 48% de los docentes se ubicaron en el nivel alto de despersonalización; 42% presentan nivel medio de personalización, y 10% muestran bajo nivel de despersonalización; los resultados nos indican que en un porcentaje

mayoritario de 90% presentan entre nivel alto y medio del síndrome de despersonalización docente.



Gráfica 2: Despersonalización

### Tabla 6

Baja realización personal

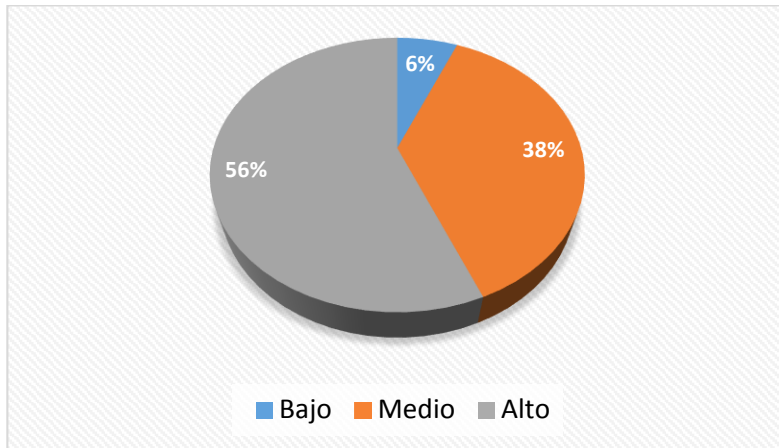
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6
Medio	24	38
Alto	36	56
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

En la Tabla 6, en los resultados se observa que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 56% de los docentes se ubicaron en el nivel alto de la baja realización personal; 38% nivel medio de realización personal, y 6% muestran bajo nivel. Esto nos indica que en un porcentaje mayoritario de 94% presentan entre medio y alto nivel en la baja realización personal; lo que en un mínimo porcentaje de 16%

presenta alto nivel de realización personal, lo cual no es muy óptimo para el estado biopsíquico en la mayoría de los docentes.



Gráfica 3: Baja realización personal

### Tabla 7

Síndrome de Burnout docente

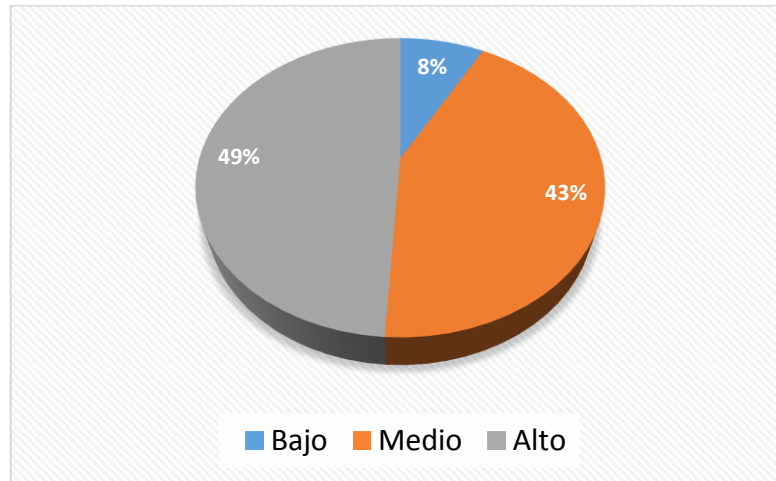
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8
Medio	28	43
Alto	31	49
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

En la Tabla 7, se puede observar la presencia del síndrome de Burnout en la muestra de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, los siguientes resultados, en un 49% presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; 43% en el nivel medio, y 8% presentan bajo nivel. Se puede estimar, que la mayoría de los docentes de educación inicial (51%) presentan entre medio y bajo nivel de dicho síndrome; eso es un

problema muy preocupante frente a 49% que no presentan el agotamiento profesional.



Gráfica 4: Síndrome de Burnout

#### 4.1.2 Presentación de los resultados de la encuesta del desempeño docente de Educación Inicial

a) Estrategias didácticas

**Tabla 8**

Método que emplea la docente

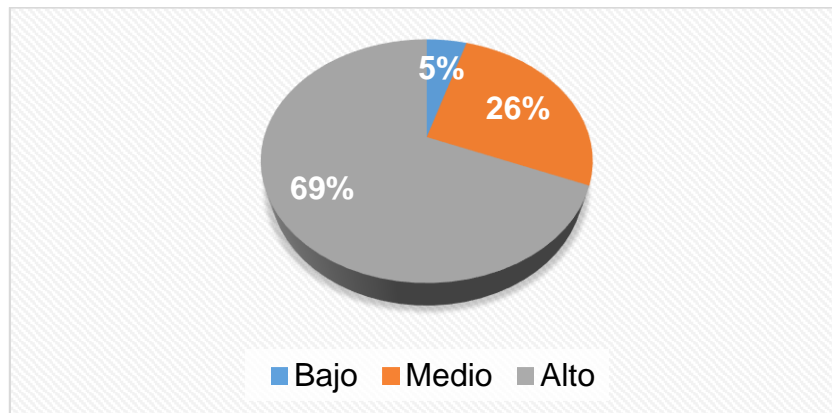
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5
Medio	17	26
Alto	44	69
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

#### Interpretación

En la Tabla 8, se observa en la muestra de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 69% se ubicaron en nivel alto del empleo de métodos didácticos; 26% en el nivel medio, y 5% presentan bajo nivel. Es importante destacar que los docentes de educación inicial en su mayoría (95%) entre alto y medio; lo que refleja que los

docentes realizan el acto didáctico más intenso y efectivo en los procesos de estimulación y aprestamiento de los niños o niñas.



Gráfica 5: Método que emplea

**Tabla 9**

Técnicas que emplea

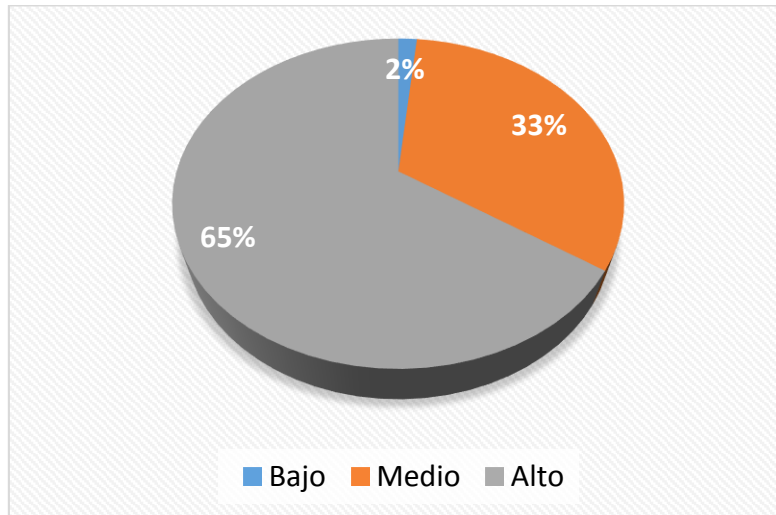
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2
Medio	2	33
	1	
Alto	4	65
	2	
Total	6	100
	4	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 9, se aprecia en la muestra de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 65% se encuentran en nivel alto del empleo de las técnicas didácticas; 33% en el nivel medio, y 2% en el nivel bajo. Esto nos demuestra que los docentes encuestados en su mayoría (98%) se ubicaron entre los niveles alto y medio en el empleo de

técnicas didácticas. La educación infantil se lleva a cabo de manera dinámica y lúdica.



Gráfica 6: Técnicas que emplea

**Tabla 10**

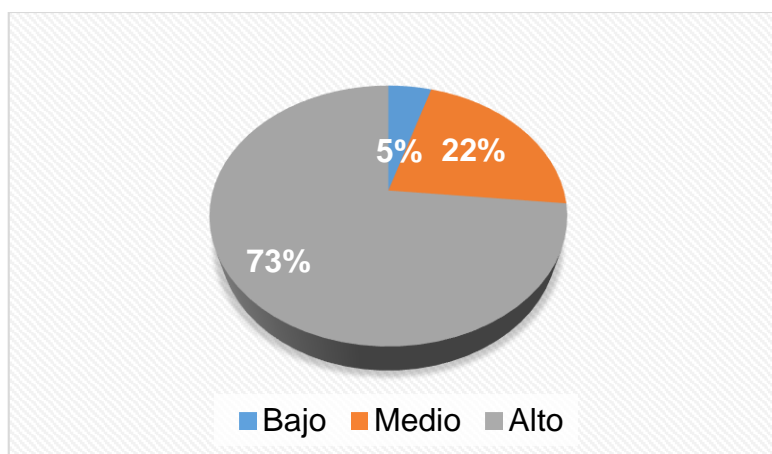
Actividades de aprendizaje

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	5
Medio	14	22
Alto	47	73
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 10, en la muestra de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 73% se encuentran en nivel alto de las actividades de aprendizaje; 32% en el nivel medio, y 5% en el nivel bajo. Esto evidencia que la muestra de estudio en su mayoría (95%) se ubicaron entre los niveles alto y medio en las actividades de aprendizaje.



Gráfica 7: Actividades de aprendizaje

**Tabla 11**

Estrategias didácticas

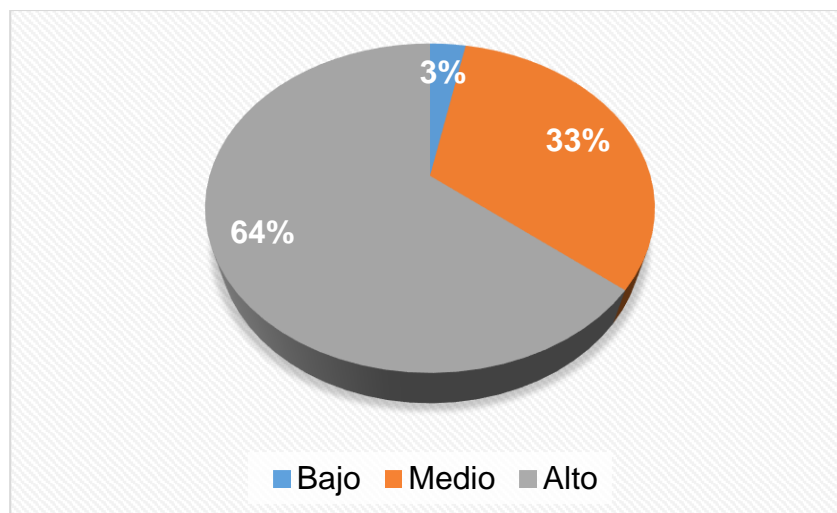
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4
Medio	17	27
Alto	44	69
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 11, se tiene que en la muestra de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se aprecia que, en un 69% se ubicaron en el nivel alto del empleo de las estrategias didácticas; 27% en el nivel medio, y 4% en el nivel bajo. Se demuestra que los docentes en su mayoría (96%) se ubicaron entre los niveles alto y medio en el empleo de las estrategias didácticas que implican métodos y técnicas en las actividades de aprendizaje.





Gráfica N° 8: Estrategias didácticas

### b) Materiales didácticos

**Tabla 12**

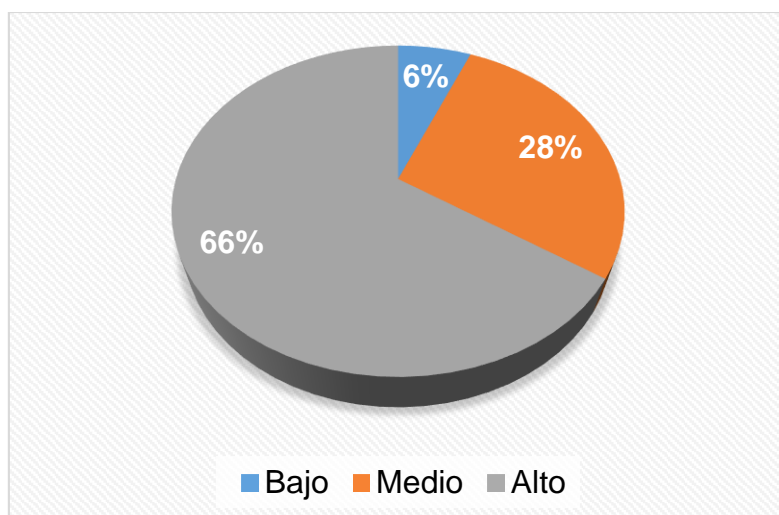
Diseño, elaboración de medios y materiales didácticos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6
Medio	18	28
Alto	42	66
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

#### **Interpretación:**

En la Tabla 12, se puede observar que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 66% se encuentran en nivel alto en el diseño y elaboración de los medios y materiales didácticos; 28% en el nivel medio, y 6% en el nivel bajo. Los datos nos indican que los docentes en su mayoría (94%) se ubicaron entre el nivel alto y medio; lo que refleja que los medios y materiales se diseñan y se elabora continua y permanente para su desempeño docente.



Gráfica 9: Diseño, elaboración de medios y materiales didácticos

**Tabla 13**

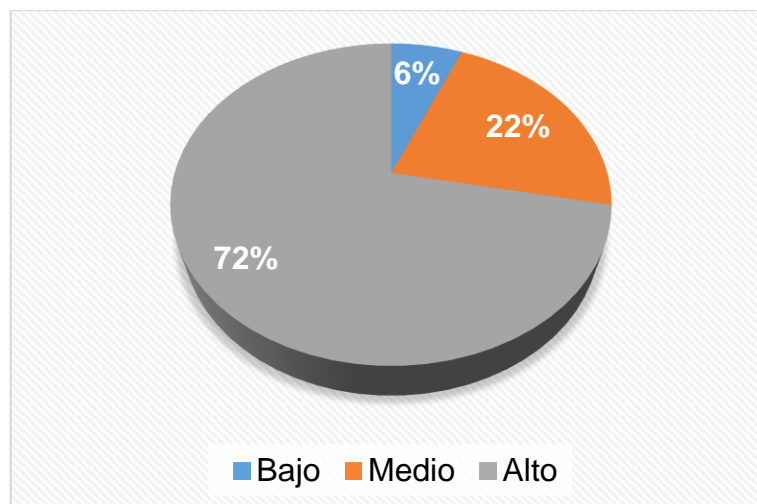
Selección de medios y materiales didácticos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6
Medio	14	22
Alto	46	72
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 13, los resultados se observa que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 72% se ubicaron en nivel alto en la selección de los medios y materiales didácticos; 22% en el nivel medio, y 6% en el nivel bajo. Los docentes cumplen en su mayoría (94%) se encuentran entre el nivel alto y medio de la selección de los medios y materiales didácticos para el desarrollo de los contenidos curriculares.



Gráfica 10: Selección de medios y materiales didácticos

**Tabla 14**

Clasificación de los materiales didácticos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	11
Medio	20	31
Alto	37	58
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 14, se aprecia que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 58% se encuentran en nivel alto de la clasificación de los materiales didácticos; 31% en el nivel medio, y 11% en el nivel bajo. Los datos presentados reflejan que los docentes cumplen en la clasificación de la clasificación en su mayoría (89%) se encuentran entre el nivel alto y medio, y solo 11% tienen bajo nivel de clasificación de materiales didácticos.

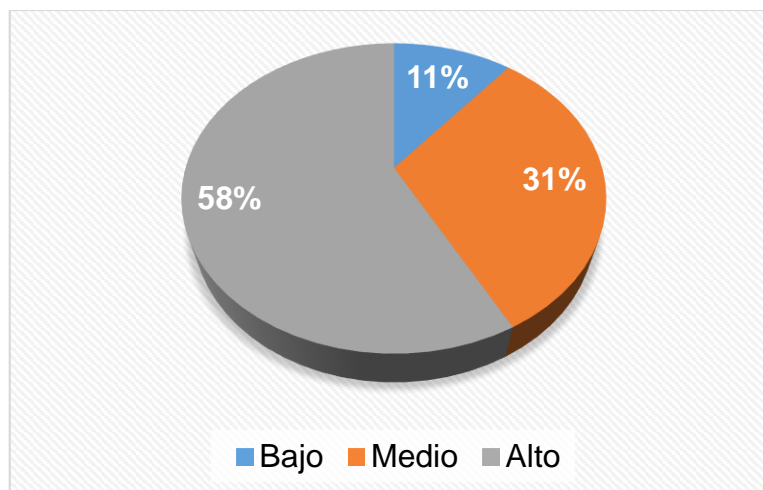


Gráfico 11: Clasificación de los materiales didáctico

**Tabla 15**

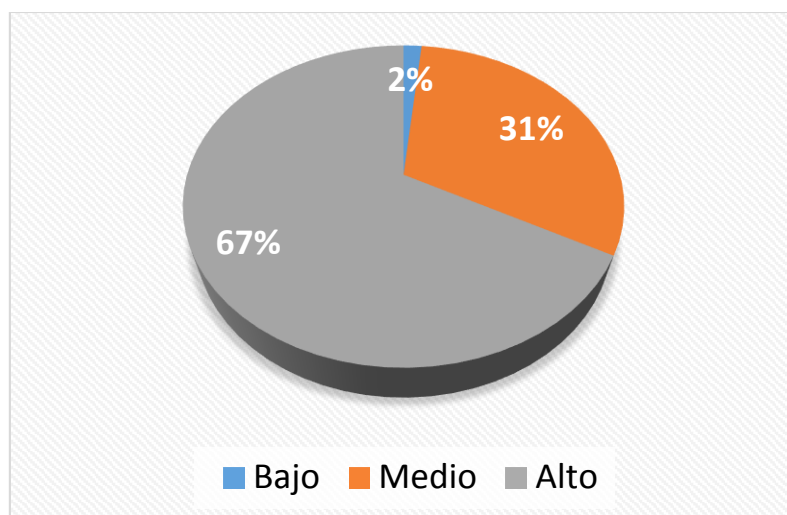
Empleo de medios y materiales didácticos

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2
Medio	20	31
Alto	43	67
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 15, se muestra que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 67% se ubicaron en nivel alto sobre el empleo de medios y materiales didácticos; 31% en el nivel medio, y 2% en el nivel bajo. La mayoría (98%) de la unidad de estudios están entre el nivel alto y medio sobre el empleo de los medios y materiales didácticos.



Gráfica 12: Empleo de medios y materiales didácticos

**Tabla 16**

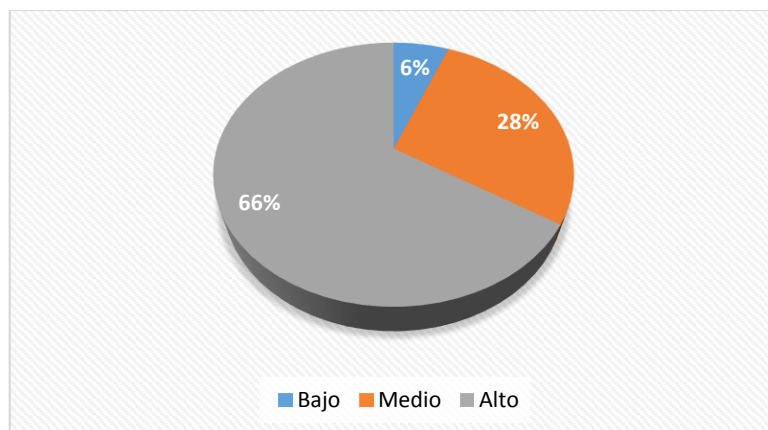
Material didáctico

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6
Medio	18	28
Alto	42	66
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 16, sobre el conocimiento, planificación y aplicación de los medios y material didáctico se aprecia que la muestra de estudio de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se evidencia que, en un 66% se ubicaron en el nivel alto sobre los materiales didácticos; 28% en el nivel medio, y 6% en el nivel bajo. La mayoría (94%) de la unidad de estudios están entre el nivel alto y medio sobre los materiales didácticos.



Gráfica 13: Materiales Didácticos

### c) Capacidades pedagógicas

**Tabla 17**

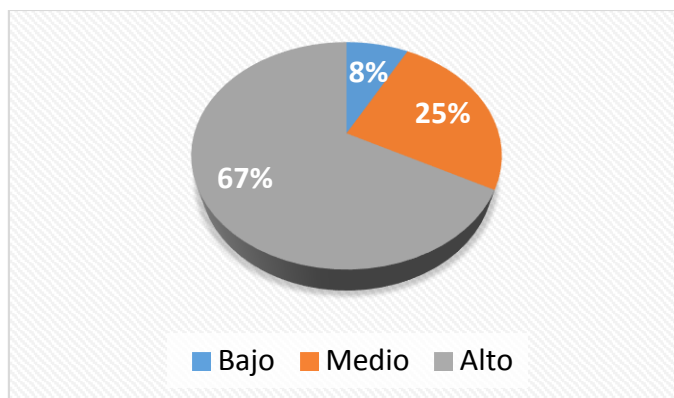
Grado de dominio de los contenidos que imparte

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8
Medio	16	25
Alto	43	67
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

#### **Interpretación:**

En la Tabla 17, se observa que la muestra de estudio de docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se evidencia que, en un 67% se ubicaron en el nivel alto en el dominio de los contenidos que desarrolla; 25% en el nivel medio, y 8% en el nivel bajo. Los resultados demuestran que la muestra de estudio en su mayoría (92%) está entre el nivel alto y medio sobre los grados de dominio de los contenidos curriculares como formación inicial, continua y las especializaciones.



Gráfica 14: Grado de dominio de los contenidos que imparte

**Tabla 18**

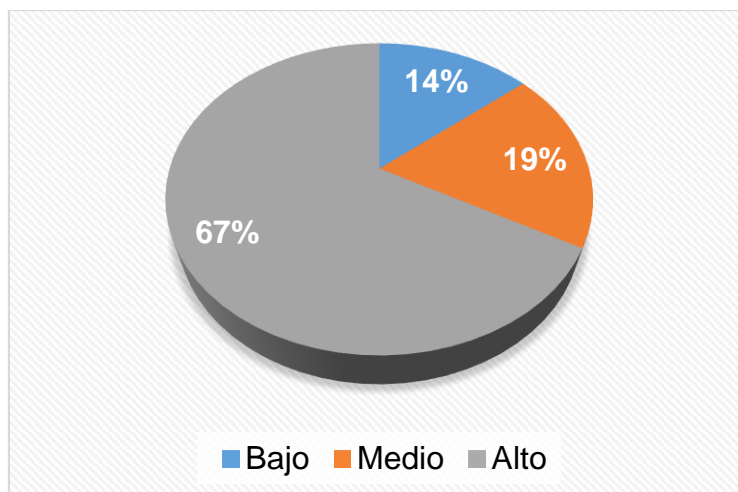
Calidad de su comunicación verbal y no verbal

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	14
Medio	12	19
Alto	43	67
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 18, los resultados se muestran que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se evidencia que, en un 67% se ubicaron en el nivel alto en el de la comunicación verbal y no verbal; 19% en el nivel medio, y 14% en el nivel bajo. Los resultados indican la muestra de estudio en su mayoría (76%) está entre el nivel alto y medio sobre su comunicación verbal y no verbal.



Gráfica 15: Calidad de su comunicación verbal y no verbal

**Tabla 19**

Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas

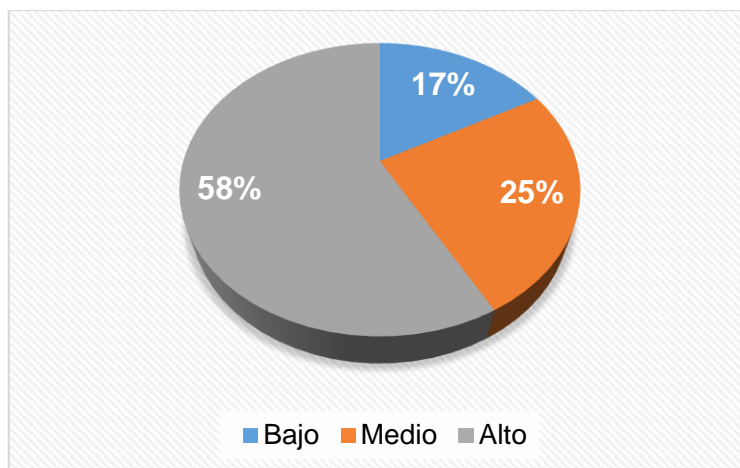
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	17
Medio	16	25
Alto	37	58
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 19, se observa que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se presenta a continuación que, en un 58% se ubicaron en el nivel alto en la contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valores; 25% en el nivel medio, y 17% en el nivel bajo. Se puede destacar que la muestra de estudio en su mayoría (83%) está entre el nivel alto y medio en la contribución a la formación de valores.





Gráfica 16: Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades

**Tabla 20**

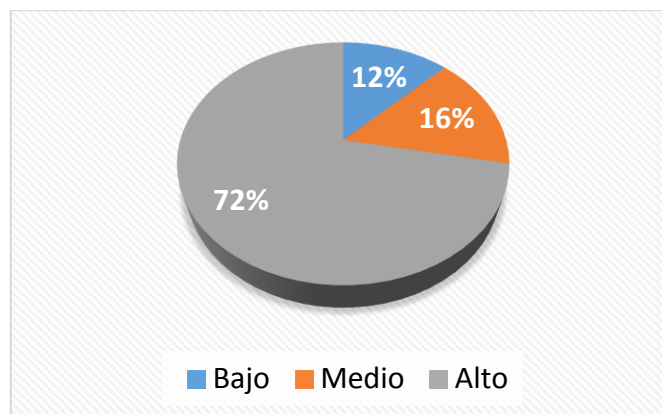
Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	12
Medio	10	16
Alto	46	72
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 20, se observa que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se tiene que, en un 72% se ubicaron en el nivel alto en la capacidad para desarrollar el proceso de reflexión autocrítica 16% en el nivel medio, y 12% en el nivel bajo. A partir de los resultados presentados, se puede destacar que la muestra de estudio en su mayoría (88%) está entre el nivel alto y medio en la capacidad para desarrollar el proceso de reflexión.



Gráfica 17: Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica

**Tabla 21**

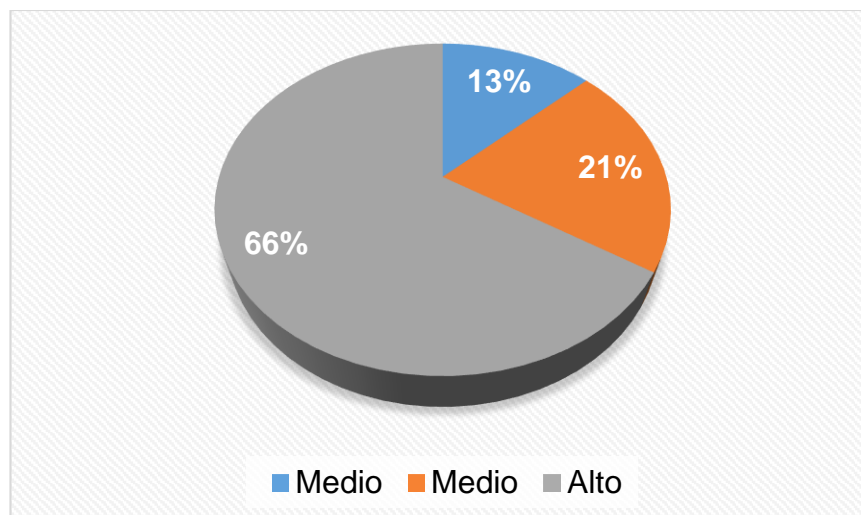
Capacidad pedagógica

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13
Medio	14	21
Alto	42	66
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 21, se presenta que los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 66% se encuentran en el nivel alto en la capacidad pedagógica; 21% en el nivel medio, y 13% en el nivel bajo. Los resultados presentados nos indican que la muestra de estudio en su mayoría (87%) está entre los niveles altos y medio en la capacidad pedagógica; lo cual, es importante resaltar que los docentes presentan alto nivel dominio de los contenidos, calidad de capacidades del desarrollo, la formación de valores y capacidad de reflexión crítica.



Gráfica 18: Capacidad pedagógica

#### d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

**Tabla 22**

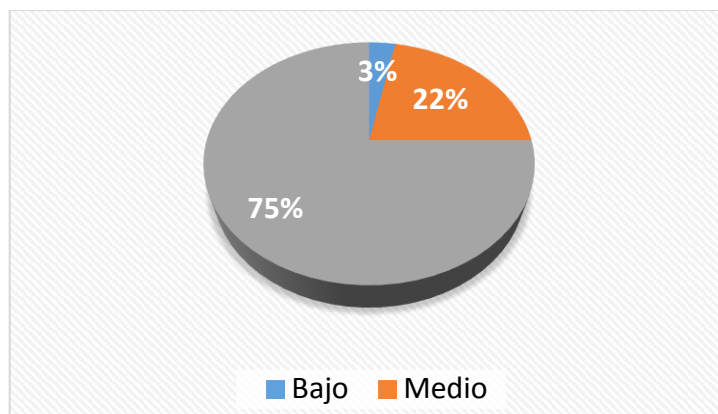
Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3
Medio	14	22
Alto	48	75
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

#### **Interpretación:**

En la Tabla 22, en referencia a la asistencia y puntualidad de los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se observa que, en un 75% se encuentran en el nivel alto en dicho indicador; 22% en el nivel medio, y 3% en el nivel bajo. Los resultados evidencian que la muestra de estudio en su mayoría (97%) está entre los niveles de alto y medio; lo que indica que los docentes de educación inicial asisten y puntualmente a sus labores de docencia..



Gráfica 19: Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase

**Tabla 23**

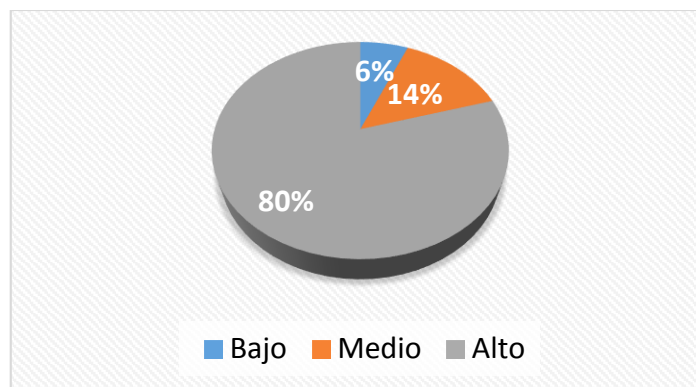
Cumplimiento de la normativa

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6
Medio	9	14
Alto	51	80
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 23, en relación al cumplimiento de la normativa de los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se aprecia que, en un 80% cumplen sus funciones de acuerdo a las normativas en el nivel alto; 14% en el nivel medio, y 6% en el nivel bajo. Es importante señalar que la muestra de estudios en su mayoría (94%) está entre los niveles de alto y medio; el instrumento legal es un medio de presión muy fuerte para el desempeño docente en la educación inicial.



Gráfica 20: Cumplimiento de la normativa

**Tabla 24**

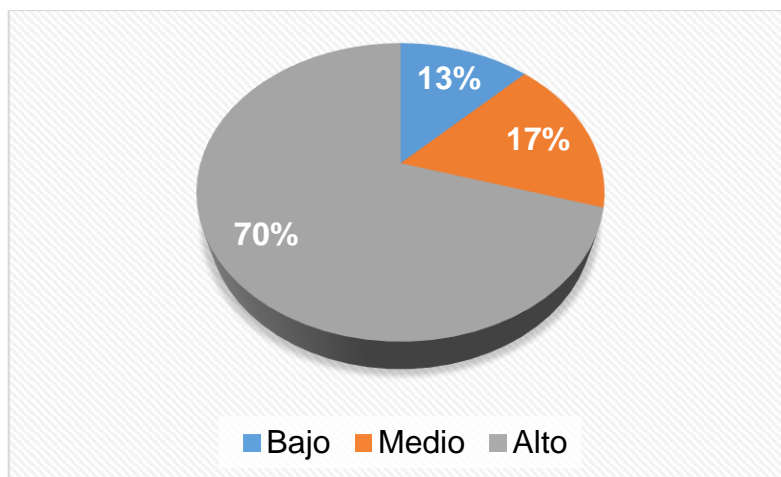
Grado en que el docente tiene programado su clase

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	13
Medio	11	17
Alto	45	70
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 24, sobre el grado del docente de la programación de su clase de los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 70% se encuentran en el nivel alto; 17% en el nivel medio, y 13% en el nivel bajo. Es necesario, establecer que la muestra de estudios en su mayoría (87%) está entre los niveles de alto y medio; tienen buena programación de aula, que demanda el tiempo y esfuerzo profesional muy exigente.



Gráfica 21: Grado en que el docente tiene programado su clase

### Tabla 25

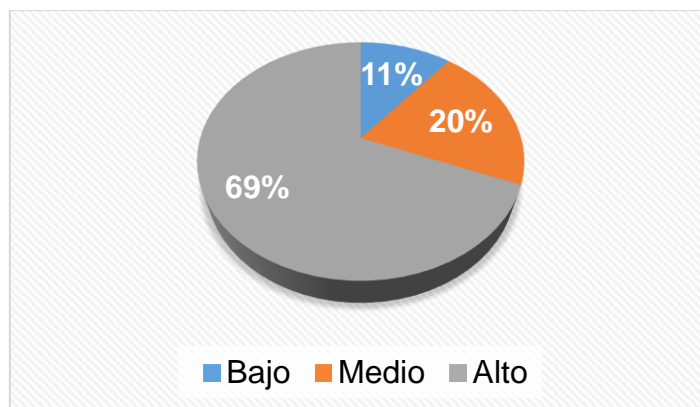
Relación profesor - alumno

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	11
Medio	13	20
Alto	44	69
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

En la Tabla 25, referido sobre la relación entre docente y estudiante (niños y niñas) de los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 69% se ubicaron en el nivel alto; 20% en el nivel medio, y 11% en el nivel bajo. En base a los resultados, se puede destacar que la muestra de estudios en su mayoría (89%) está entre en nivel alto y medio en la relación con sus estudiantes de educación inicial; lo cual nos indica, que los docenes muestran una buena comunicación didáctica.



Gráfica 22: Relación profesor -estudiante

**Tabla 26**

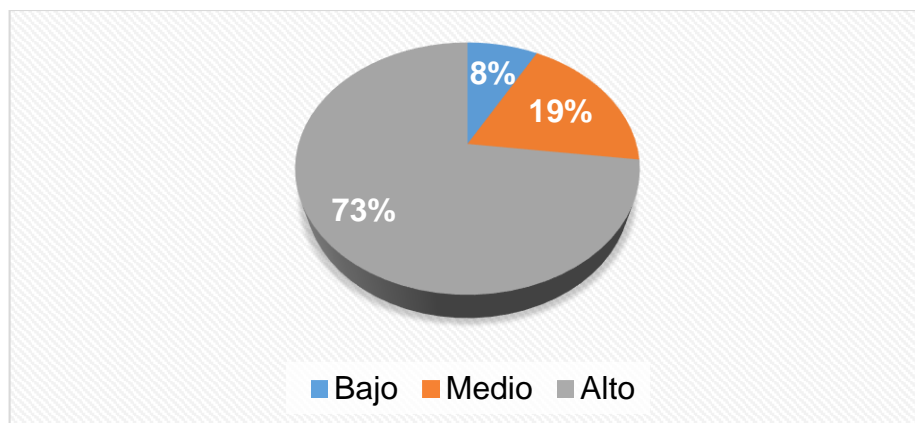
Responsabilidades del desempeño en sus funciones

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8
Medio	12	19
Alto	47	73
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

En la Tabla 26, en lo referente a la dimensión responsabilidad del desempeño docente en sus funciones de los docentes de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, en un 73% se encuentran en el nivel alto; 19% en el nivel medio, y 8% en el nivel bajo. Los resultados nos demuestran que la muestra de estudios en su mayoría (92%) está entre los niveles alto y medio, lo que evidencia que los docentes cumple de manera efectiva con sus responsabilidades frente a los niños y niñas de primera infancia con la asistencia y puntualidad, programación de aula, cumplimiento de las normas y las relaciones con sus estudiantes.



Gráfica 23: Responsabilidades del desempeño en sus funciones

### Tabla 27

#### Desempeño docente

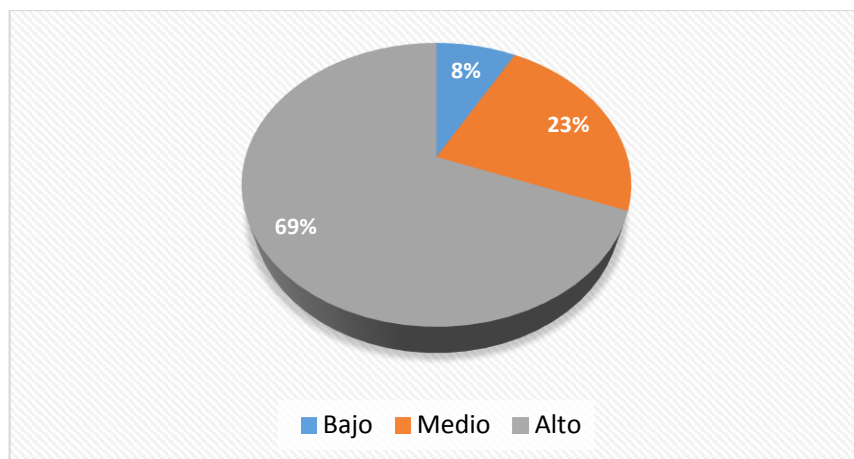
Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8
Medio	15	23
Alto	44	69
Total	64	100

Fuente: Elaboración Propia

#### Interpretación:

En la Tabla 27, en lo referente a la variable desempeño docente de educación inicial de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de gestión estatal, se observa que, en un 69% se encuentran en el nivel alto; 23% en el nivel medio, y 8% en el nivel bajo. Lo que nos indica que la muestra de estudios en su mayoría (92%) está entre los niveles altos y medio; por lo que se deduce que los docente cumplen con aplicar suficientemente con las estrategias didácticas, material didáctico, capacidad pedagógica y cumplir con sus responsabilidades en sus funciones.





Gráfica 24: Desempeño docente

#### 4.2. Contrastación de hipótesis de investigación

La prueba de las hipótesis de investigación planteadas se realizó mediante la Prueba Estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson; esta es una prueba que nos permitió medir.

##### Planteamiento de hipótesis específica 1:

###### Ha:

Existe relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

###### Ho:

No existe relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Prueba de estadística:**

Se empleó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, donde el valor calculado de  $r= 0,533$ ; es decir grado de correlación moderado, y el valor calculado de probabilidad es  $p=0,000$ , menor que la probabilidad de  $0,05$ ; por consiguiente el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa como se observa en la Tabla N° 28. En consecuencia se acepta la siguiente hipótesis alterna.

**Ha:**

Existe relación significativa entre estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Tabla 28**

Coeficiente de correlación de Pearson entre las estrategias didácticas y Síndrome de Burnout

	Dimensiones	Síndrome de Burnout
Estrategias	Correlación de Pearson	,533**
Didácticas	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

*Fuente: Elaboración propia*

**Planteamiento de hipótesis específica 2:**

**Ha:**

Existe relación significativa entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ho:**

No existe relación significativa entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Prueba de estadística:**

Se empleó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, donde el valor calculado de  $r= 0,500$ ; es decir grado de correlación moderado, y el valor calculado de probabilidad es  $p=0,000$ , menor que la probabilidad de  $0,05$ ; por consiguiente el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa como se observa en la Tabla N° 29. En consecuencia se acepta la siguiente hipótesis alterna.

**Ha:**

Existe relación significativa entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Tabla 29**

Coeficiente de correlación de Pearson entre los materiales didácticos y Síndrome de Burnout

Dimensiones		Síndrome de Burnout
Materiales Didácticos	Correlación de Pearson	,450**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

*Fuente: Escala de evaluación de desempeño laboral*

Planteamiento de hipótesis específica 3:

**Ha:**

Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ho:**

No existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Prueba de estadística:**

Se empleó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, donde el valor calculado de  $r= 0,500$ ; es decir grado de correlación moderado, y el valor calculado de probabilidad es  $p=0,000$ , menor que la probabilidad de  $0,05$ ; por consiguiente el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa como se observa en la Tabla N° 30. En consecuencia se acepta la siguiente hipótesis alterna.

**Ha:**

Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Tabla 30**

Coefficiente de correlación de Pearson entre las capacidades pedagógicas y Síndrome de Burnout

Dimensiones		Síndrome de Burnout
Capacidad pedagógica	Correlación de Pearson	,452**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

*Fuente: Escala de evaluación de desempeño laboral*

**Planteamiento de hipótesis específica 4:**

**Ha:**

Existe relación significativa entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Ho:**

No existe relación significativa entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Prueba de estadística:**

Se empleó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, donde el valor calculado de  $r=0,550$ ; es decir grado de correlación moderado, y el valor calculado de probabilidad es  $p=0,000$ , menor que la probabilidad de  $0,05$ ; por consiguiente el coeficiente de correlación es estadísticamente

significativa como se observa en la Tabla N° 31. En consecuencia se acepta la siguiente hipótesis alterna.

**Ha:**

Existe relación significativa entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

**Tabla 31**

Coefficiente de correlación de Pearson entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y Síndrome de Burnout

Dimensiones		Síndrome de Burnout
Responsabilidades del desempeño en sus funciones	Correlación de Pearson	,550**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

*Fuente: Escala de evaluación de desempeño laboral*

**Planteamiento de hipótesis general:**

**Ha:**

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016.

**Ho:**

No existe relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016.

**Prueba de estadística:**

Se empleó la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, donde el valor calculado de  $r= 0,511$ ; es decir grado de correlación moderado, y el valor calculado de probabilidad es  $p=0,000$ , menor que la probabilidad de  $0,05$ ; por consiguiente el coeficiente de correlación es estadísticamente significativa como se observa en la Tabla N° 32. En consecuencia se acepta la siguiente hipótesis alterna.

**Ha:**

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte, 2016 y 2017.

**Tabla 32**

Coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño docente y Síndrome de Burnout

Variables		Desempeño docente
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	,511**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

*Fuente: Escala de evaluación de desempeño laboral*

### **4.3. Discusión de resultados**

La fundamentación teórica y los antecedentes del presente estudio nos permitieron explicar y conocer, que la sobrecarga laboral docente como producto de los cambios y reformas de la política educativa del sector, están generando niveles medio y alto de desempeño docente con consecuencia desfavorables en su actividad laboral; lo cual, viene generando Síndrome de Burnout o desgaste profesional de las docentes de Educación Inicial de gestión estatal en el ámbito de la UGEL Arequipa Norte del área urbana de la ciudad de Arequipa.

Es importante resaltar que los docentes encuestados expresaron que las principales dimensiones de su desempeño como las estrategias didácticas que implican el dominio y manejo de los métodos, técnicas y actividades de aprendizaje que prepara y aplica en el proceso de enseñanza con sus niños y niñas en el aula son de alto nivel.

Estos resultados que se apreciaron en la investigación realizada en un ámbito educativo, menos presionado por las reformas educativas el desempeño, muchas veces según Vanoni (2016), concluye que no se está cumpliendo los criterios de las estrategias didácticas como la colaboración y ayuda que permita la integración y comunicación en el salón; donde la mayoría de los docentes presentan nivel de medio de Síndrome de Burnout en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.



Lo que nos permite sostener que a alto nivel de estrategias didácticas, alto nivel de Síndrome de Burnout; en consecuencia, se puede aceptar que la salud laboral de los docentes se debe gestionar desde el ministerio de educación.

Los resultados de la investigación de la dimensión materiales didácticos evidencian que los docentes de educación inicial manejan en un nivel medio a alto, lo cual coincide relativamente con los docentes de la Provincial Constitucional de Callao, según Díaz (2014), donde se presenta en un 40% en el nivel regular de desempeño docente, y solo 32% deficiente, mientras que este grupo muestran en un 64% en el nivel medio de Síndrome de Burnout. Estos datos que antecedieron nuestro estudio coinciden relativamente; porque, demanda el tiempo y recursos para poder diseñar, seleccionar, clasificar, elaborar y emplear los medios y materiales didácticos en el desarrollo de los temas; por lo que demanda sin duda mayor esfuerzo y dedicación de los docentes, y que a su vez muestran entre medio a alto nivel de Síndrome de Burnout.

Los resultados de la encuesta sobre las capacidades pedagógicas de las docentes de Educación Inicial, demuestran que se ha comprobado mediante los instrumentos de investigación entre los niveles medio y alto; lo que tiene cierta coincidencia con los estudios realizados de Chero y Díaz (2015), donde demostraron la existencia de una relación inversamente proporcional de grado medio entre las dimensiones del síndrome de Burnout, “agotamiento emocional” y “despersonalización” con el desempeño laboral (Correlación de Pearson -0.497 significativa y -0.520 altamente significativa respectivamente).

Asimismo para la dimensión “realización personal” la existencia de una relación directamente proporcional de grado medio con el desempeño de los trabajadores (Correlación de Pearson 0.584 altamente significativa). Esto es concordante con la relación estadísticamente significativa de las capacidades pedagógicas entre Síndrome de Burnout.

En cuanto a los resultados obtenidos acerca de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de las docentes de Educación Inicial, se ha demostrado que en su mayoría se encuentran entre nivel alto y medio; lo que significa, que los docentes cumplen funciones sobrecargadas en lo referente al aspecto pedagógico como la asistencia y puntualidad a sus sesiones de clases, cumplimiento de sus funciones normativas, la programación de sus sesiones de clase, la relación entre docente y estudiante. Los resultados nos indican que las docentes vienen realizando estas actividades de manera recargada y frecuentemente; por lo que guarda relación directa entre los niveles de Síndrome de Burnout, que en alguna forma muestra ciertas coincidencias con los estudios realizados según Reyes (2015) en la ciudad de Arequipa; en dicha investigación se ha demostrado que los docentes en un 64,4% muestran buen nivel de desempeño académico, y 83% presentaron el nivel medio de Síndrome de Burnout; si bien se ha demostrado una correlación positiva baja; en el caso del presente estudio se ha demostrado una correlación moderada entre las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y el Síndrome de Burnout de los docentes de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte.

En general, se puede sostener teóricamente y operativamente que los resultados de la relación entre el desempeño docente y Síndrome de Burnout son de grado moderado, y a su vez estadísticamente significativa; por lo que se deduce que a alto nivel de desempeño docente está correlacionado con la variable Síndrome de Burnout.

En base a los resultados de la investigación, se puede deducir que los docentes que se presentan alto nivel de Síndrome de Burnout muestran con mayor frecuencia el agotamiento emocional que consiste en el deterioro mental y física que a su vez se complementa con los sentimientos de impotencia e inutilidad, lo que genera una falta de entusiasmo y baja autoestima.

La presión laboral ejercida por sus funciones laborales del docente y factores concurrentes de orden externa e interna del docente, genera mayor actividad profesional en el aula y los factores instituciones que obligan el cumplimiento y los factores relacionados con el medio. En ese sentido Valenzuela (2010) sostiene que los docentes que el Síndrome de Burnout es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico, manifestando rasgos de agotamiento físico psicológico, despersonalización y sentimientos inadecuados para sus tareas docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las características descritos del Síndrome de Burnout se ha demostrado que la relación es directa y positiva; porque la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, nos indica que el valor calculado de  $r= 0,511$ ; es decir, el grado de correlación moderado, y el valor calculado de probabilidad es  $p=0,000$ , menor que la probabilidad de 0,05; por consiguiente el coeficiente de

correlación es estadísticamente significativa entre el desempeño docente y Síndrome de Burnout.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

1. Mediante el instrumento de investigación, se ha determinado que 49% de las docentes de Educación Inicial Estatal del área urbana de la UGEL Arequipa Norte, presentan alto nivel de Síndrome de Burnout, y 43% en el nivel medio. Lo que significa que dicho grupo porcentual de docentes presentan el agotamiento emocional la despersonalización y baja realización personal.
2. Se ha determinado que 69% de las docentes de Educación Inicial Estatal del área urbana de la UGEL Arequipa Norte, presentan alto nivel de Desempeño Docente, y 23% en el nivel medio. Esto evidencia claramente que la muestra de estudio tiene adecuado manejo de estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas y cumplimiento de responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales.
3. Mediante la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, se ha establecido que el valor de  $r=0,533$ ; lo que también refleja el grado de relación moderado, y la probabilidad  $p=0,000$ , inferior al nivel de significancia 0.05 de probabilidad. En consecuencia, se deduce que la

relación entre las estrategias didácticas y el Síndrome de Burnout, es estadísticamente significativa.

4. Mediante la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, se ha establecido que el valor de  $r=0.500$ ; lo que refleja el grado de relación moderado, y la probabilidad  $p=0,000$ , inferior al nivel de significancia 0.05 de probabilidad. Por consiguiente, se infiere que la relación entre la dimensión materiales didácticos y el Síndrome de Burnout, es estadísticamente significativa.
5. Mediante la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, se ha determinado que el valor de  $r=0.500$ ; lo que evidencia el grado de relación moderado, y la probabilidad  $p=0,000$ , menor que al nivel de significancia 0.05 de probabilidad. Por tanto, se puede deducir que la relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y el Síndrome de Burnout, es estadísticamente significativa.
6. La prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, nos permitió establecer que el valor de  $r=0.550$ ; lo que indica el grado de relación moderado, y la probabilidad  $p=0,000$ , inferior al nivel de significancia 0.05 de probabilidad. Por tanto, la relación entre la dimensión responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales y el Síndrome de Burnout, es estadísticamente significativa.
7. La prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, nos permitió determinar que el valor  $r=0.511$ ; lo que indica el grado de relación moderado, y la probabilidad  $p=0,000$ , es menor que al nivel de significancia

0.05 de probabilidad. Por tanto, la relación entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout, es estadísticamente significativa.

## **5.2. Recomendaciones**

1. El Ministerio de Educación a través de los órganos de intermedio debe de establecer y ejecutar políticas orientadas para la gestión de seguridad y salud laboral de los docentes de educación básica en general y de los docentes de educación inicial con la finalidad de afrontamiento y reducción del Síndrome de Burnout en las instituciones educativas.
2. El Ministerio de Educación en coordinación con las autoridades educativas y los docentes debe formular e implementar políticas educativas o programas subvencionadas y con licencias correspondientes por estudios o especializaciones en beneficio del sistema educativo.
3. La política de evaluación del desempeño docente desde el Ministerio de Educación y las direcciones de cada Institución Educativa, debe considerar la sobrecarga laboral que ha generado en los docentes en las dimensiones de estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas y las responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales.
4. Las autoridades educativas de las direcciones regionales y las unidades de gestión educativa local deben de realizar el monitoreo y seguimiento del docente para prevenir el Síndrome de Burnout.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrete Rodríguez, María Guadalupe; Pando Moreno. Manuel; Aranda Beltrán, Carolina y Balcázar Partida, Nidia (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto. Investigación en Salud, vol. V, núm. 1, abril, México.
- Arias Gallegos, Walter Lizandro y Jiménez Barrios, Noelia Araceli (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Educación Vol. XXII, N° 42, marzo 2013, pp. 53-76 / ISSN 1019-9403.
- Arís Redó, Nuria (2009). El síndrome de burnout en los docentes. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Internacional de Cataluña. España. Editorial EOS Spain.
- Bautista Sánchez, M. G.; Martínez Moreno, A. R. y Hiracheta Torres, R. (2014). El uso de material didáctico y las tecnologías de información y comunicación (TIC's) para mejorar el alcance académico. Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), México.
- Bosqued, Marisa (2008). Quemados: el síndrome de burnout ¿Qué es y cómo superarlo? Barcelona - España. Ediciones. Paidós Ibérica, S.A.
- Cambón, Verónica y De León, Darío (2006). El Desgaste Laboral de los Maestros de Educación Inicial. XIII Jornadas de Investigación y Segundo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Chero Enríquez, Luis Moisés y Díaz Becerra, Marco Antonio (2015). El Síndrome de Burnout y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Profesionales del Banco de Crédito del Perú, Sucursal Balta - Chiclayo, 2014. Tesis para optar el Grado Académico de Administración Empresarial. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo – Perú.



- Cialzeta, Jorge Raúl (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina.
- Díaz Bambula, Fátima; López Sánchez, Ana María y Varela Arévalo, María Teresa (2012). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia.
- Díaz Tinoco, Angélica (2014). Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013. Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias de la Salud. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Unidad de Posgrado, Lima – Perú.
- Fernández, Pita (2001). Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo. A Coruña. Cad Aten Primaria: 138-14.
- Ferrada Rau, Rocío Nili (2014). Relación entre Docentes y Estudiantes. Universidad de Chile.
- Forbes Álvarez, Roger (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empresarial / No. 160: consultado 25 de abril del 2017 en: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/empresa.pdf>
- Jaramillo Aros, Fabiola Andrea (2006). Síndrome de Burnout en Docentes de la Región Metropolitana. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- Junta de Andalucía (S/F). Síndrome De Estar Quemado En El Trabajo (Burnout) En El Profesorado: consultado el día 20 de mayo del 2017 en: <http://www.prl-sectoreducativo.es/bliiografia.pdf>
- MababuMukiur, Richard (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades, Universidad a Distancia de Madrid - España.

- Manrique Orozco, Anyela Milena y Gallego Henao, Adriana María (2013). El Material Didáctico para la Construcción de aprendizaje significativo. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales* |Vol. 4 | No. 1 | pp. 101-108 | Enero-Junio | 2013 | ISSN: 2216-1201 | Medellín-Colombia.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. N° 112. Septiembre. 2010. <http://www.ucm.es/info/vivatataca/numeros/n112/DATOSS.htm>.
- Maslach, C.; Schaufeli, W. y Leiter, M.P. (2001). Desgaste profesional. *Revisión Anual de la Psicología*, 52, 397-422.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Morales Muñoz, Pablo Alberto (2012). Elaboración de material didáctico. México. Editorial Red Tercer Milenio.
- Oramas Viera, Arlene (2013), “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria”. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Ministerio de Salud Pública de Cuba. Escuela Nacional de Salud Pública. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana – Cuba.
- Pastrana Casado, Manuel y Guerrero Mantel, José Manuel (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. España. Editorial Lienzo Gráfico.
- Penzo, Wilma; Fernández, Víctor; García, Iolanda; Gros, Begonya; Pagès, Teresa; Roca, Montserrat; Vallès, Antoni y Vendrell, Pere (2010). Guía para la elaboración de las actividades de aprendizaje. Barcelona. Ediciones OCTAEDRO.
- Reyes Schultz, Tomas Luis (2015). Relación del Burnout y el Desempeño Académico en Docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Filial Arequipa.

Arequipa – 2013. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Educación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Escuela de Posgrado. Juliaca – Perú.

Rodríguez Cruz, Reyna Lilia y García Bojórquez (2007). Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias. Instituto Tecnológico de Sonora.

Rodríguez Mantilla, Jesús Miguel (2011). El Síndrome de Burnout en el Profesorado de Secundaria y su Relación con el Clima Social de los Centros Educativos. Universidad Camilo José Cela de Madrid. Revista de Psicología, N°1-Vol.2, 2011. ISSN: 0214-9877. pp: 167-178

Travers, Cheryl y Cooper, Cary (1997). El estrés de los profesores; Madrid, España. Ediciones Paidós Ibérica S.A., primera edición.

Valenzuela Salvador, Arturo Hildenbrando (2010). Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. Universidad Ricardo Palma. Lima – Perú.

Vanoni Moscoso, Ivanna Beatriz (2016). El Síndrome del Quemado o Burnout y sus Posibles Efectos en la Labor Docentes de Educación Inicial del Distrito 3 de la Ciudad de Guayaquil. Trabajo de investigación. Universidad Casa Grande Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo. Guayaquil, Ecuador.

Zabalza, Miguel (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. España: Narcea. 256 Pp