



# Uleam

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

Síndrome de Burnout- Estrés Laboral y su Influencia en el  
Desempeño de los Docentes de la Carrera de Administración  
de Empresas de la ULEAM -2023.

**Autor:** Carlos Javier Holguín Chávez.


**Tutora:** Eco. Alexa María Cedeño Macías.

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio  
Carrera Administración de Empresas

**Manta-Manabí-Ecuador**

**2024**

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

 <b>Uleam</b> UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> CERTIFICADO DE TUTOR(A).	<b>CÓDIGO:</b> PAT-04-F-004
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	<b>REVISIÓN:</b> 1 Página 1 de 1

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Holguín Chávez Carlos Javier legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “Síndrome de burnout-estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la carrera de administración de empresas de la ULEAM”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

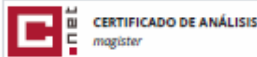
Manta, 23 de julio de 2024.

Lo certifico,

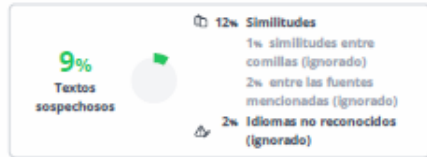


**ECO. ALEXA MARÍA CEDEÑO MACÍAS**  
**Docente Tutor(a)**  
**Área:**

# CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI PLAGIO



## TESIS FINAL\_CORREGIDA - CARLOS HOLGUIN CHAVEZ



Nombre del documento: TESIS FINAL\_CORREGIDA - CARLOS HOLGUIN CHAVEZ.pdf  
 ID del documento: aa263d2b10db0ef86c1489079ac69842020fda87  
 Tamaño del documento original: 4,91 MB

Depositante: Alexa Cedeno Macias  
 Fecha de depósito: 17/7/2024  
 Tipo de carga: Interface  
 fecha de fin de análisis: 17/7/2024

Número de palabras: 11.683  
 Número de caracteres: 81.850

Ubicación de las similitudes en el documento:



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/51138359320300630m...">multimedia.elsevier.es</a> 70 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (493 palabras)
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/hurtado_MAC.pdf?sequence=1">repositorio.ucv.edu.pe</a> 58 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (485 palabras)
3	<a href="http://www.javiermiravalles.es/sindrome-burnout/Cuestionario-de-Maslach-Burnout-Inventory.pdf">www.javiermiravalles.es</a> 56 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (462 palabras)
4	<a href="https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/ANASAM/3492/1/031_70612940_7.pdf?sequence=1">repositorio.unasam.edu.pe</a> 59 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (451 palabras)
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151431/0ea_1.pdf?sequence=1">repositorio.ucv.edu.pe</a> 52 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (433 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="https://www.doi.org/10.15446/RSAP.V21N1.71907">www.doi.org</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec/8443/jpub/bitstream/123456789/40262/1/Call%20Paulina.pdf">repositorio.uta.edu.ec</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	<a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-7999201900030004&amp;script=sci_abstract">www.scielo.org.pe</a>   Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	<a href="https://fi-admin.bvsalud.org/document/View/92gk5">fi-admin.bvsalud.org</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105138/Printado_DAP-SD.pdf?sequence=1">repositorio.ucv.edu.pe</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Influencia de la innovación en el emprendimiento de estudiantes de Ad... El documento proviene de mi biblioteca de referencias	4%		Palabras idénticas: 4% (565 palabras)
2	<a href="https://repositorio.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10682/9747/0/uaendajairo2019_Anejo17...">repositorio.universidadean.edu.co</a>	3%		Palabras idénticas: 3% (491 palabras)
3	<a href="https://www.doi.org/10.1016/S0212-5382(07)70979-2">www.doi.org</a>	3%		Palabras idénticas: 3% (498 palabras)
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/30165/1/Crisis%20JJL.pdf">repositorio.ucv.edu.pe</a>	3%		Palabras idénticas: 3% (486 palabras)
5	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redag/21194/3/TESIS_FINAL.pdf.txt">repositorio.ug.edu.ec</a>	3%		Palabras idénticas: 3% (474 palabras)
6	<a href="https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/12767/AJLEAM-POSG-GPES-0005.pdf">repositorio.uileam.edu.ec</a>	2%		Palabras idénticas: 2% (310 palabras)

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema " Síndrome de Burnout-Estrés laboral y su influencia en el Desempeño de los Docente de la Carrera Administración de Empresas de la ULEAM-2023" el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por constancia firman:



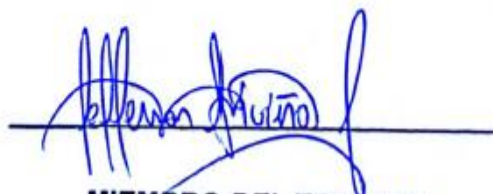
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

**Ing. Vélez Romero Xavier Alberto**



**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

**Ing. Zambrano Mera María Fernanda**




**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

**Ing. Triviño Quijije Jefferson Alexander**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Carlos Javier Holguín Chávez, con cédula de identidad N° 1315642155, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Síndrome de Burnout-Estrés laboral y su influencia en el Desempeño de los Docente de la Carrera Administración de Empresas de la ULEAM-2023”** cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



---

**Carlos Javier Holguín Chávez**  
C.I.: 1315642155  
E-mail: e1315642155@live.uleam.edu.ec  
Telf: 0959481828

## DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dedicado especialmente a mis padres, Jenny Chávez y Carlos Holguín por ser la base y fortaleza de mi vida, gracias por brindarme el amor, apoyo y sabiduría sobre la cual he construido este logro. Gracias por ser mis guías en esta etapa de la vida, los aprecio demasiado.

Y definitivamente a mí, por todo el esfuerzo y disciplina que he tenido para conseguir todo lo que me proponga, por siempre ver el lado positivo de las situaciones y a nunca renunciar en mis metas y objetivos. Este proyecto de investigación es el resultado de todas las enseñanzas que tuve en toda mi etapa universitaria.

*Carlos Javier Holguín Chávez*

## RECONOCIMIENTO

Expreso mi más sincero reconocimiento a todas aquellas personas e instituciones que han contribuido de manera significativa en la realización del presente proyecto de investigación.

En primer lugar, a mi madre, Jenny Chávez, y a mi padre, Carlos Holguín, por su amor incondicional, su apoyo constante y su paciencia infinita, muchísimas gracias por creer en mí y por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, este logro no habría sido posible sin ustedes. A mis hermanas, por su apoyo inquebrantable, comprensión y por ser siempre una fuente de inspiración y alegría en mi vida. A mi mascota, Rocky, por su leal compañía constante y su afecto incondicional, que han sido una fuente de alegría y consuelo en los momentos de mayor estrés. A mis amistades verdaderas, por siempre estar presentes en los momentos difíciles y celebrar conmigo en los momentos de éxito, su apoyo y compañerismo han sido invaluable a lo largo de este trayecto.

A mis profesores y mentores, por compartir sus conocimientos y brindarme las herramientas necesarias para alcanzar mis objetivos académicos. Finalmente, a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí que proporcionaron los recursos y el apoyo necesarios para llevar a cabo esta investigación y darme la oportunidad de formarme como profesional en la carrera Administración de Empresas, su colaboración ha sido esencial para el desarrollo de este trabajo.

# ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	i
CERTIFICADO DEL SISTEMA ANTI PLAGIO.....	ii
APROBACIÓN DEL TRABAJO .....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA .....	v
RECONOCIMIENTO .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 JUSTIFICACIÓN .....	9
1.2 PERSPECTIVA TEÓRICA .....	10
1.2.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
1.2.2 Bases Teóricas.....	16
1.2.2.1 Introducción al síndrome de Burnout y el desempeño laboral:.....	16
1.2.2.1.1 Modelos teóricos variable x: Síndrome de Burnout .....	17
1.2.2.1.2 Modelos teóricos de la variable Y: Desempeño laboral del docente universitario .....	19
2. METODOLOGÍA.....	22
2.1 Diseño teórico .....	22
2.1.1 Definición de variables .....	22



2.1.2 Objetivo y campo de acción .....	23
2.1.3 Operacionalización de las variables .....	24
2.1.4 Formulación del problema .....	25
2.1.5 Matriz de consistencia .....	27
2.2 Diseño metodológico .....	28
2.2.1 Alcance.....	28
2.2.2 Diseño .....	28
2.2.3 Población y muestra.....	28
2.2.4 Instrumentos de medición y recolección de datos .....	28
3. RESULTADOS.....	31
3.1 Variable independiente Síndrome de Burnout.....	31
3.1.1 Agotamiento emocional .....	31
3.1.2 Despersonalización .....	32
3.1.3 Realización personal .....	34
3.1.4 Síndrome de Burnout .....	35
3.2 Variable dependiente Desempeño Docente .....	36
3.3 Comprobación de hipótesis.....	37
3.3.1 Comprobación hipótesis específica: El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM. ....	37
3.3.2 Comprobación de hipótesis específica: La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM. ....	38

3.3.3 Comprobación de hipótesis específica: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM. ....	39
3.3.4 Comprobación hipótesis general: El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023. ....	40
3.4 Discusión .....	42
4. PROPUESTA .....	44
5. CONCLUSIONES.....	50
6. RECOMENDACIONES .....	52
BIBLIOGRAFÍA .....	54
ANEXOS .....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Modelos teóricos variable x: Síndrome de Burnout.....	17
Tabla 2: Modelos teóricos variable Y: Desempeño laboral del docente universitario .	19
Tabla 3: Operacionalización de las variables.....	24
Tabla 4: Matriz de consistencia.....	27
Tabla 5: Niveles de Burnout.....	30
Tabla 6: Cuadro desempeño evaluación docente.....	31
Tabla 7: Resultados agotamiento emocional docentes.....	31
Tabla 8: Resultados despersonalización docentes .....	32
Tabla 9: Resultados Realización Personal Docentes.....	34
Tabla 10: Resultados Síndrome de Burnout docentes.....	35
Tabla 11: Resultados Desempeño Docente.....	36
Tabla 12: Hipótesis específica: El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.....	37
Tabla 13: Hipótesis específica: La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM. ....	38
Tabla 14: Hipótesis específica: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM. ....	39
Tabla 15: Hipótesis general: El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023. ....	40
Tabla 16: Presupuesto plan de acción de la propuesta .....	49

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Resultados agotamiento emocional docentes .....	32
Ilustración 2: Resultados despersonalización docentes .....	33
Ilustración 3: Resultados Realización Personal Docentes .....	34
Ilustración 4:Resultados Síndrome de Burnout docentes .....	35
Ilustración 5: Resultados Desempeño Docente .....	36

## RESUMEN

Este estudio se plantea determinar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) durante el año 2023. Además, se plantean preguntas específicas relacionadas con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los docentes, buscando comprender la relación entre estos aspectos y el desempeño docente.

El objetivo principal de la investigación es determinar la influencia existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes, para ello se realizó una investigación de campo en la que participaron 33 docentes de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM. Los objetivos específicos incluyen analizar la incidencia del agotamiento emocional, la despersonalización, la realización personal y el síndrome de Burnout en el desempeño laboral de estos docentes.

Los hallazgos revelan que la mayoría de los docentes experimenta un nivel bajo de agotamiento emocional (69,7%), despersonalización (75,8%) y niveles medios de realización personal (87,9%). En cuanto al Síndrome de Burnout, la mayoría de los docentes presenta niveles considerados como nivel medio (81,8%), mientras que un porcentaje menor muestra niveles altos (18,2%), y no se registran docentes con niveles bajos de Burnout.

Los análisis de correlación entre el desempeño docente y las variables mencionadas revelan asociaciones que, aunque presentan tendencias, no alcanzan significancia estadística. La ausencia de correlaciones estadísticamente significativas sugiere la posible influencia de otros factores no contemplados en los análisis de la presente investigación.

**Palabras claves:** Síndrome de burnout, Estrés laboral, Desempeño.

## **ABSTRACT**

This study addresses the influence of burnout syndrome on the performance of teachers in the Business Administration program at the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) during the year 2023. Specific questions are posed regarding emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment of teachers, aiming to understand the relationship between these aspects and teaching performance.

The main objective of the research is to determine the existing influence between burnout syndrome and the professional performance of teachers. A field investigation was conducted involving 33 teachers from the Business Administration program at ULEAM. Specific objectives include analyzing the incidence of emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment, and burnout syndrome in the work performance of these teachers.

Findings reveal that the majority of teachers experience low levels of emotional exhaustion (69.7%), depersonalization (75.8%), and medium levels of personal accomplishment (87.9%). Regarding burnout syndrome, most teachers exhibit levels considered as medium (81.8%), while a smaller percentage shows high levels (18.2%), and no teachers are registered with low levels of burnout.

Correlation analyses between teaching performance and the mentioned variables reveal associations that, although showing trends, do not reach statistical significance. The absence of statistically significant correlations suggests the possible influence of other factors not considered in the analyses of this research.

**Keywords:** Burnout syndrome, Work stress, Performance.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por un agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución en la realización personal, se ha convertido en un problema crítico en los ámbitos laborales, especialmente en las profesiones que tienen una alta demanda emocional como la docencia. Actualmente el estrés laboral es reconocido como uno de los factores que contribuyen al desarrollo de este síndrome, afectando de manera significativa el desempeño de los profesionales.

En el ámbito de la educación superior, los docentes enfrentan múltiples desafíos que incluyen la presión por cumplir con los estándares académicos, la interacción constante con estudiantes, y la necesidad de actualizarse continuamente en sus áreas de conocimiento. Estos factores, al combinarse con la falta de apoyo institucional y las crecientes demandas administrativas, pueden elevar los niveles de estrés, impactando negativamente en su rendimiento y en la calidad de la educación que imparten.

Este estudio se enfoca en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), la cual al igual que muchas otras universidades en el país, se enfrenta al desafío de mantener a sus docentes emocionalmente saludables y motivados. La investigación busca analizar la existencia del síndrome de Burnout y el estrés laboral entre los docentes de esta carrera, y cómo estos factores influyen en su desempeño académico. A través de una evaluación integral que incluye la identificación de las principales fuentes de estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes, se pretende ofrecer recomendaciones concretas que permitan mejorar su bienestar emocional y, por ende, su desempeño profesional.

El objetivo de este trabajo es contribuir al desarrollo de políticas institucionales efectivas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y sostenible, garantizando así una educación de calidad y el bienestar de los docentes que son pilares fundamentales en el proceso educativo.

## **1.1 JUSTIFICACIÓN**

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) es una institución de gran importancia para la formación de profesionales para el desarrollo económico y social de la provincia de Manabí y el país. Los docentes que imparten sus enseñanzas, tienen el rol más importante en la formación de los futuros profesionales, pues de ellos depende la calidad de la educación que en ella se imparte. En este contexto el estudio sobre el síndrome de burnout (agotamiento) y el estrés laboral entre los docentes tiene gran importancia en el ámbito académico y laboral de la actualidad.

Además de su importancia la presente investigación busca contribuir académicamente permitiendo una comprensión más profunda del síndrome de burnout y el estrés laboral, especialmente en los docentes de la Carrera de Administración de Empresas, que laboran en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM, contribuyendo así a las investigaciones existentes sobre este tema. Para ello este estudio proporcionará información sobre cómo el síndrome de burnout y el estrés laboral influye directamente en el desempeño académico y profesional de los docentes siendo esto esencial para identificar estrategias de intervención y apoyo que puedan mejorar la calidad de la educación y el bienestar de los docentes.

Teniendo en cuenta lo anotado anteriormente, la presente investigación resulta beneficiosa por cuanto busca identificar los factores de riesgo y los efectos del síndrome de burnout y el estrés laboral en los docentes, con lo cual se podrán desarrollar políticas y programas específicos de apoyo que mejoren su salud y bienestar. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en los docentes experimentados y en la calidad de la enseñanza.

Igualmente, al comprender mejor cómo estos factores afectan el desempeño de los docentes, se podrán desarrollar estrategias para mejorar la calidad de la educación en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM, lo que beneficia a los estudiantes y a la comunidad en general.



## **1.2 PERSPECTIVA TEÓRICA**

### **1.2.1 Antecedentes de la Investigación**

La investigación sobre el síndrome de burnout en docentes ha sido objeto de interés en varios estudios previos. Para la realización de la investigación titulada "Síndrome de Burnout- estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM - 2023" se tuvieron en consideración los siguientes estudios relacionados con el síndrome de burnout en docentes:

En la investigación: "Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática" (Tabares-Díaz et al., 2020). Los autores realizaron una revisión sistemática de la producción bibliográfica sobre el Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica durante el período 2008-2018. Se utilizó una matriz de registro documental basada en las normas del PRISMA-P para la inclusión de artículos, y se identificaron 49 estudios que mencionaron la muestra, de los cuales el 73,5% se realizaron con docentes de instituciones de educación básica y el resto con docentes de instituciones de educación superior.

Los principales resultados, de dicha investigación, muestran que el 66% de los estudios se focalizaron en el análisis de variables relacionadas y en la determinación de la prevalencia y caracterización del síndrome de burnout, y que el sexo y la edad constituyen factores de riesgo que incrementan la probabilidad de que los docentes presenten el síndrome de burnout. En cuanto a los idiomas de publicación, predominó el portugués y el español para los estudios cuantitativos, el portugués e inglés para los cualitativos, el español para los mixtos y el portugués para las revisiones sistemáticas. Las principales conclusiones sugieren la necesidad de implementar medidas preventivas y de tratamiento del SB en docentes, así como de fomentar la investigación en este tema en la región.

Otro estudio importante realizado es: "El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela" (Bustamante et al., 2016). El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de

síndrome de burnout en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. La población estuvo compuesta por 96 docentes, divididos en profesores ordinarios y contratados, y la muestra seleccionada fue de 78 docentes mediante un muestreo no probabilístico intencional.

Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios, uno de elaboración propia para obtener datos laborales y motivacionales, y otro fue la versión en español del Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de burnout basado en tres dimensiones: agotamiento, despersonalización y logros personales. Los resultados mostraron que el 51,3% de los docentes presentaron niveles altos de agotamiento emocional, el 25,6% presentaron niveles altos de despersonalización y el 23,1% presentaron niveles bajos de realización personal. Las conclusiones indican que el síndrome de burnout es un problema importante en la profesión docente y que se deben tomar medidas para prevenirlo, como la implementación de programas de apoyo emocional y la mejora de las condiciones laborales.

Además se tuvo en consideración el trabajo: "Clima laboral y burnout en profesores universitarios"(Yslado et al., 2021). El objetivo de la investigación fue conocer la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores de una universidad pública de Perú, y establecer comparaciones entre los niveles de ambos según variables sociodemográficas-laborales. La población de estudio fue de 422 profesores de la universidad, y se seleccionó una muestra aleatoria estratificada de 206 profesores. Se utilizaron dos instrumentos: una ficha sociodemográfica y la Escala de Clima Laboral CI-SPC.

Los resultados mostraron que el clima laboral y el síndrome de burnout estaban relacionados, y que los niveles de burnout eran más altos en los profesores que percibían un clima laboral negativo. Además, se encontraron diferencias significativas en los niveles de burnout según la edad, el estado civil y la experiencia laboral de los profesores. Las conclusiones sugieren que es importante mejorar el clima laboral en las universidades para prevenir el síndrome de burnout en los profesores.

En la investigación "Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: Una revisión sistemática exploratoria"(Rojas-Solís et al., 2021). Los autores realizaron una revisión sistemática de los estudios publicados entre 1994 y 2019 sobre el Síndrome de Burnout en docentes universitarios de Latinoamérica, con el fin de identificar las principales características metodológicas y hallazgos. La muestra estuvo conformada por 25 artículos publicados en revistas especializadas en psicología y educación, que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. Se encontró que la mayoría de los estudios utilizó muestras heterogéneas en cuanto a género y edad, y que la modalidad de recolección de datos fue principalmente offline. Los instrumentos de medida más utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory y la Escala de Burnout de la Organización Mundial de la Salud.

Los resultados indicaron que el burnout es un problema relevante en la población de docentes universitarios de Latinoamérica, y que se relaciona con factores como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y la falta de reconocimiento. Se concluye que es necesario seguir investigando sobre el tema y que se requieren intervenciones para prevenir y tratar el burnout en este grupo de profesionales. Además, se recomienda que los estudios futuros utilicen muestras homogéneas y que se utilicen métodos de recolección de datos más variados, incluyendo la modalidad online.

De igual manera en el estudio denominado "Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio"(Tito et al., 2022), los autores investigaron los predictores del síndrome de burnout entre docentes de las facultades de medicina de la Universidad Cayetano Heredia y la Universidad Tecnológica del Perú.

Para ello se llevó a cabo un estudio transversal con una muestra de 262 docentes seleccionados al azar de estas instituciones. Se utilizó el Inventario de Escala Maslach Burnout (MBI-GS) para evaluar el síndrome de burnout. Se empleó el Análisis Factorial Exploratorio para identificar los factores que contribuyen al síndrome de burnout. Se observó que el síndrome de burnout estaba significativamente influenciado por el género y la edad, con una mayor prevalencia en docentes mayores de 54 años y en docentes masculinos.

Además, como conclusión, se sugiere la necesidad de implementar medidas para prevenir el aumento de este porcentaje con el tiempo de servicio docente.

En el trabajo de investigación “Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México”(Yusvisaret et al., 2016). Los autores de la investigación determinaron la prevalencia del síndrome de burnout en profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali, y analizaron su relación con variables sociodemográficas. Se utilizó una muestra de 346 profesores de un universo de 544, a quienes se les aplicó un cuestionario de Maslach para evaluar el síndrome de burnout y un cuestionario sociodemográfico.

Los resultados mostraron una prevalencia del 2,6% del síndrome de burnout en los profesores, siendo la subescala de agotamiento emocional la que presentó la puntuación más alta. Además, se encontró que los profesores con doctorado presentaron la mayor prevalencia del síndrome de burnout. En cuanto a las variables sociodemográficas, no se encontró una relación significativa entre el síndrome de burnout y la edad, género, número de hijos, antigüedad laboral, estado civil o grado máximo de estudios. En conclusión, la prevalencia del síndrome de burnout en los profesores de la UABC fue baja en comparación con otros estudios, pero se identificaron algunas áreas de riesgo, como los profesores con doctorado y los de la Facultad de Investigaciones Sociales. Como conclusión se recomendó implementar medidas preventivas y de intervención para evitar el desarrollo del síndrome de burnout en los profesores.

En el estudio “Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa”(Arias Gallegos et al., 2019) se analizó el Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad en la ciudad de Arequipa, Perú, y se compararon los resultados en función de algunas características sociodemográficas. La muestra estuvo compuesta por 400 profesores, 200 de instituciones educativas y 200 de universidades, y se recogieron datos sociodemográficos como edad, sexo, ocupación, estado civil y nivel de enseñanza. Se utilizó el Inventario de Burnout de

Maslach adaptado a la población española para evaluar el burnout en los profesores. Los resultados mostraron que los profesores de instituciones educativas presentaron niveles más altos de burnout que los profesores universitarios, y que el burnout fue mayor en mujeres, profesores casados y con hijos. Las conclusiones sugieren la necesidad de implementar medidas preventivas y de intervención para reducir el estrés docente y mejorar la calidad de vida de los profesores. Además, se destacó la importancia de considerar las diferencias sociodemográficas en la evaluación y tratamiento del burnout en profesores.

En el trabajo de Pinto et al (2017) en la investigación titulada “Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses”. El objetivo de la investigación fue estudiar la incidencia de los predictores del estrés y el burnout en una muestra de 777 profesores portugueses de segundo y tercer ciclo de educación básica y enseñanza secundaria, así como explorar el papel mediador y/o moderador del afrontamiento en la relación entre estrés y burnout. Se utilizaron encuestas para recopilar datos sobre las fuentes de estrés, el burnout y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesores.

Los resultados mostraron que más de la mitad de los profesores perciben su profesión como muy o extremadamente generadora de estrés, y que los problemas relacionados con los alumnos, la indisciplina y la falta de motivación, así como la presión temporal, se perciben como las principales fuentes de estrés. Además, se encontró que el afrontamiento puede ser una herramienta efectiva para prevenir o tratar el burnout en los profesores. En conclusión, la investigación destaca la importancia de abordar el estrés y el burnout en el entorno educativo y proporciona información valiosa sobre las estrategias de afrontamiento que pueden ayudar a los profesores a manejar mejor estas situaciones.

Además se examinó la investigación titulada “Síndrome de burnout - estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes – 2015”(Cantorin, 2016). El objetivo principal de la investigación fue determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Peruana Los Andes. Se utilizó un enfoque

cuantitativo y se aplicó una encuesta a una muestra de 70 docentes. Los resultados mostraron una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente. Además, se encontró que el estrés laboral de los docentes es alto, pero no todos presentan el síndrome. También se concluyó que el desempeño de los docentes es medio o regular, lo que indica que no hay un desempeño óptimo. Se recomienda implementar medidas preventivas y de tratamiento para prevenir y tratar el síndrome, así como mejorar el desempeño docente. En conclusión, la investigación demuestra la importancia de abordar el Síndrome de Burnout en el ámbito educativo y la necesidad de implementar medidas para mejorar la salud mental y el desempeño de los docentes.

En el ámbito nacional se consideró la investigación “Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales”(Tarco et al., 2021). El objetivo de la investigación fue analizar las manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales en dos universidades públicas ecuatorianas. Se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, que mide las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

La muestra utilizada fue intencional y estuvo compuesta por 56 docentes de la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Técnica de Cotopaxi. Los resultados indicaron que los docentes de carreras técnicas presentaron mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización que los de carreras sociales. Además, se encontró una correlación negativa entre la dimensión de realización personal y las otras dos dimensiones del síndrome de Burnout. Las conclusiones sugieren la necesidad de implementar medidas preventivas para reducir el agotamiento emocional en los docentes universitarios, especialmente en aquellos que trabajan en carreras técnicas.

Estos estudios anotados previamente proporcionan el fundamento sólido para la investigación actual, que se enfoca en analizar el síndrome de burnout y su relación con el estrés laboral en docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM. Al considerar lo expuesto anteriormente, la investigación permite ampliar la comprensión sobre

cómo el síndrome de burnout afecta a este grupo específico de docentes y cómo influye en su desempeño en el entorno académico en el año 2023.

## **1.2.2 Bases Teóricas**

### **1.2.2.1 Introducción al síndrome de Burnout y el desempeño laboral:**

#### **- Definición del síndrome de Burnout.**

En la investigación de Rodríguez et al. (2017) se menciona que Freudenber (1974) define el Burnout como el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía. En el mismo texto se cita la definición realizada por Maslach y Pines (1977) que definen el síndrome de burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima.

Las dos definiciones del síndrome de burnout presentadas tienen algunas similitudes, pero también algunas diferencias. Ambas definen el burnout como un estado de agotamiento, pero difieren en cuanto a las causas y los efectos. La definición de Freudenber (1974) se enfoca en las causas del burnout, que son el exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía. Por otro lado, la definición de Maslach y Pines (1977) se enfoca en los efectos del burnout, que son la pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia los compañeros y clientes, y baja autoestima. Esto es que mientras uno se enfoca en definirlo desde sus causas el otro se enfoca en los efectos.

Según Tito et al (2022), el síndrome de burnout se define como un trastorno psicológico que se manifiesta a través del agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo. Esta definición también se basa en las propuestas de Herbert Freudenberger y Christina Maslach, y es consistente con la definición ampliamente aceptada del síndrome de burnout en la literatura científica. También se proporciona algunas definiciones adicionales del síndrome de burnout, como "una enfermedad que afecta a la

mayoría de profesionales en el ámbito laboral, trayendo como consecuencia el desgaste físico y mental y ocasionando incluso el desarrollo de enfermedades crónicas"(Tito et al., 2022).

Por otra parte, Tarco et al (2021) define al síndrome de burnout como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que se produce en el contexto laboral, especialmente en profesiones que implican un alto nivel de interacción social y emocional, como la docencia. Este síndrome se caracteriza por un alto agotamiento y desgaste debido a un exceso de fuerza o demandas de energía, que provocan que el profesional se "queme" y fracase en el cumplimiento de sus metas laborales. Además, el síndrome de Burnout puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los docentes, así como en su desempeño laboral y en la calidad de la educación que brindan.

#### 1.2.2.1.1 Modelos teóricos variable x: Síndrome de Burnout

*Tabla 1: Modelos teóricos variable x: Síndrome de Burnout*

Autor (es)	VARIABLE X: Síndrome de Burnout
(Schaufeli & Schaufeli, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional.</li> <li>- Despersonalización.</li> </ul>
(Maslach & Jackson, 1981)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional.</li> <li>- Despersonalización.</li> <li>- Realización personal.</li> </ul>
(Borritz et al, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional.</li> <li>- Despersonalización.</li> <li>- Fatiga cognitiva.</li> </ul>

**Nota: Elaborado por el autor.**

Maslach y Jackson (1981) en su trabajo "The Measurement of Experienced Burnout" desarrollaron una escala para medir el síndrome de burnout en profesionales que brindan servicios a personas. La metodología utilizada, para su elaboración, consistió en la administración de la Escala de Burnout de Maslach (MBI) a una muestra de 605 profesionales de diferentes áreas de servicios. Los resultados mostraron que la escala tenía alta confiabilidad y validez como medida de burnout. El MBI es un cuestionario de 22 preguntas



que mide el síndrome de burnout considerando tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Otro modelo teórico ampliamente utilizado para medir el burnout es el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), desarrollada por los investigadores daneses Marianne Borritz, Reiner Rugulies, Hermann Burr y Tage S. Kristensen. La escala consta de tres dimensiones principales que se analizan para evaluar el burnout: a) Agotamiento emocional: se refiere al sentimiento de agotamiento y falta de energía emocionalmente, que puede llevar a una actitud negativa hacia el trabajo y a la disminución del rendimiento laboral. b) Despersonalización: implica la adopción de actitudes negativas, insensibles y deshumanizadas hacia los demás, especialmente hacia los compañeros de trabajo o clientes, como resultado del agotamiento emocional. c) Fatiga cognitiva: se refiere a la sensación de falta de claridad mental y dificultad para concentrarse en el trabajo. (Borritz et al., 2006)

El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) fue creada por los investigadores alemanes Sabine Schaufeli y Wilmar Schaufeli (2003). La escala consta de dos dimensiones principales que se analizan para evaluar el burnout: a) Agotamiento emocional: se refiere al sentimiento de agotamiento y falta de energía emocionalmente, que puede llevar a una actitud negativa hacia el trabajo y a la disminución del rendimiento laboral y b) Despersonalización: implica la adopción de actitudes negativas, insensibles y deshumanizadas hacia los demás, especialmente hacia los compañeros de trabajo o clientes, como resultado del agotamiento emocional. (Schaufeli & Schaufeli, 2003)

### 1.2.2.1.2 Modelos teóricos de la variable Y: Desempeño laboral del docente universitario

Tabla 2: Modelos teóricos variable Y: Desempeño laboral del docente universitario

Autor (es)	VARIABLE Y: Desempeño laboral
(Cantorin, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad Pedagógica.</li> <li>- Relaciones Interpersonales.</li> <li>- Sistema de Evaluación.</li> </ul>
(Choy, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio del tema.</li> <li>- Habilidades didácticas.</li> <li>- Clima en el Aula.</li> <li>- Normas pedagógicas.</li> </ul>
(Huamancaja, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia y puntualidad.</li> <li>- Actitud docente.</li> <li>- Dominio de la asignatura.</li> <li>- Calidad enseñanza - aprendizaje.</li> <li>- Evaluación.</li> </ul>
(ULEAM, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de docencia.</li> <li>- Investigación.</li> <li>- Vinculación con la sociedad.</li> <li>- Gestión Educativa.</li> </ul>

**Nota: Elaborado por el autor.**

Cantorin (2016) define el desempeño laboral de los docentes como la capacidad de los mismos para llevar a cabo sus funciones de enseñanza, investigación y extensión universitaria de manera efectiva y eficiente. Para ello evalúa diferentes dimensiones del desempeño laboral, incluyendo la capacidad pedagógica, relaciones interpersonales y el sistema de evaluación.

Por su lado, Choy (2017) define el desempeño laboral como las expectativas y objetivos que se establecen para un puesto de trabajo en particular, y cómo el colaborador logra cumplir con esas expectativas y objetivos. En otras palabras, el desempeño laboral se refiere a la capacidad del colaborador para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente, para de esta manera contribuir al logro de los objetivos de la Institución. Para medir el

desempeño laboral, se utiliza un sistema de gestión de desempeño que está ligado con las metas y los planes que tiene la organización.

De igual manera Huamancaja (2020), hace referencia a dos definiciones de desempeño laboral.

- El desempeño laboral es "el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados" Chiavenato (2013) citado por Huamancaja (2020) pp. 25.
- Según Díaz (2014), el desempeño laboral del docente hace referencia a "la habilidad del docente en la ejecución correcta de sus funciones de docencia, investigación, extensión universitaria y proyección social y gestión académica en las universidades" Díaz (2014) citado por Huamancaja (2020) pp. 25.

Las definiciones presentadas anteriormente poseen tanto similitudes como diferencias al momento de analizar el desempeño laboral.

En lo referente a las similitudes todas las definiciones hacen referencia a la idea de que el desempeño laboral implica la capacidad de realizar el trabajo de manera efectiva y eficiente. En otras palabras, se espera que los empleados cumplan con sus responsabilidades de manera competente y logren los objetivos laborales de manera satisfactoria.

Sobre la contribución a Objetivos Organizacionales tanto Choy (2017) como Cantorin (2016) mencionan que el desempeño laboral está vinculado al logro de los objetivos de la organización. Esto significa que se espera que los empleados contribuyan al éxito de la institución mediante su desempeño laboral.

De igual manera en lo referente a la medición del desempeño todas las definiciones hacen referencia a la medición del desempeño laboral. En todas ellas, se menciona la importancia de evaluar y medir el desempeño de los empleados.

Sin embargo, también poseen algunas diferencias entre las que podemos observar el enfoque en el Sector Docente: Cantorin (2016) y Díaz (2014) se centran específicamente en el desempeño laboral de los docentes en un entorno universitario. Sus definiciones incluyen elementos relacionados con la enseñanza, la investigación y la extensión universitaria, que son relevantes para el ámbito académico.

Por otra parte, Choy (2017) presenta una definición más general que se aplica a cualquier puesto de trabajo y se enfoca en el cumplimiento de las expectativas y objetivos laborales establecidos para ese puesto. No se limita al contexto universitario y puede aplicarse a diferentes tipos de organizaciones y roles.

Según Chiavenato (2013), citado por Huamancaja (2020), pone un énfasis en el desempeño laboral como una estrategia individual para lograr objetivos. Esto sugiere que el desempeño laboral puede estar influenciado por la iniciativa y las decisiones individuales de los empleados.

De igual manera la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), con la finalidad de cumplir con las disposiciones legales, específicamente el Art. 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior, realiza la evaluación periódica del desempeño académico de los profesores e investigadores de la Institución.

Este informe proporciona una evaluación integral del desempeño del personal académico, incluyendo actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, con el fin de garantizar la calidad y el mejoramiento continuo en el ámbito académico (ULEAM, 2023).

En la dimensión docencia, se evalúa la calidad de la labor docente, incluyendo metodologías académicas, planificación de clases, interacción con los estudiantes, entre otros aspectos. La ponderación para la evaluación de la docencia incluye autoevaluación, coevaluación de pares y directivos, y heteroevaluación. La dimensión Investigación evalúa la actividad investigativa del personal académico, considerando la autoevaluación, coevaluación

de pares y directivos. La Vinculación con la sociedad evalúa la participación del personal académico en actividades de relacionadas con vinculación con la sociedad, con ponderaciones para la autoevaluación, coevaluación de pares y directivos. Y finalmente la Gestión educativa evalúa su participación en actividades de gestión educativa, con ponderaciones para la coevaluación de pares y directivos (ULEAM, 2023).

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1 Diseño teórico**

#### **2.1.1 Definición de variables**

En el presente trabajo se utilizará la definición proporcionada por Maslach & Jackson (1981), quienes determinan el síndrome de burnout como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que puede ocurrir en personas que trabajan con otras personas ofreciendo algún tipo de servicio a las personas. En esta definición el agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y sobrecargado por el trabajo; la despersonalización se refiere a la tendencia a tratar a las personas como objetos impersonales en lugar de como individuos únicos y la disminución de la realización personal se refiere a la sensación de que el trabajo ya no es significativo o valioso.

Por otro lado, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) realiza evaluaciones periódicas del desempeño académico de sus profesores e investigadores, en cumplimiento con el Art. 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior (ULEAM, 2023). Este informe abarca una evaluación integral del personal académico en las áreas de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, asegurando la calidad y mejora continua en el ámbito académico. Dicha evaluación considera las siguientes dimensiones de evaluación:

**Docencia:** En la cual se evalúa la calidad de la labor docente, incluyendo metodologías académicas, planificación de clases e interacción con los estudiantes. La evaluación incluye autoevaluación, coevaluación de pares y directivos, y heteroevaluación.

**Investigación:** Aquí se analiza la actividad investigativa del personal académico, mediante autoevaluación, coevaluación de pares y directivos.

**Vinculación con la Sociedad:** En la cual se evalúa la participación en actividades de vinculación con la sociedad, también utilizando autoevaluación, coevaluación de pares y directivos.

**Gestión Educativa:** Valora la participación en actividades de gestión educativa, basándose en la coevaluación de pares y directivos.

### **2.1.2 Objetivo y campo de acción**

El objetivo principal de la presente investigación es determinar la influencia existente entre el Síndrome de Burnout (estrés laboral) y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM. El campo de acción de la investigación se centró en los docentes de la Carrera de Administración de Empresas y que pertenecen a la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM.

## 2.1.3 Operacionalización de las variables

Tabla 3: Operacionalización de las variables

<b>Tema:</b>		Síndrome de Burnout- Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM -2023.
<b>Pregunta de investigación:</b>		¿Influye el síndrome de burnout en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM, en el periodo 2023?
<b>Hipótesis nula:</b>		El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.
<b>Hipótesis alternativa:</b>		El síndrome de burnout no afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.
<b>Objetivo general:</b>		Determinar si el síndrome de burnout afecta el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.
Variables	Dimensiones	Items
<b>Síndrome de Burnout (Maslach &amp; Jackson, 1981)</b>	<b>Agotamiento emocional</b>	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
		Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
		Siento que mi trabajo me está desgastando
		Me siento frustrado en mi trabajo
		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
	<b>Despersonalización</b>	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
		Siento que me he hecho más duro con la gente
		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes
		Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas
	<b>Realización personal</b>	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes
		Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes
		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
		Me siento con mucha energía en mi trabajo
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes
		Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes
		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada

<b>Desempeño laboral (ULEAM, 2023)</b>	<b>Docencia</b>	Impartición de clases
		Planificación de clases
		Evaluación de aprendizajes
		Acción tutorial
		Seguimiento de prácticas preprofesionales
		Dirección de tutoría de trabajo de titulación
		Uso pedagógico de la investigación y la sistematización
	<b>Vinculación con la Sociedad</b>	Ejecución de planes y programas de vinculación
	<b>Investigación</b>	Ejecución de programas de investigación
	<b>Dirección y Gestión Educativa</b>	Actividades de gestión

**Nota: Elaborado por el autor.**

## **2.1.4 Formulación del problema**

### **2.1.4.1 Problema General**

El presente trabajo de investigación se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Influye el síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?

### **2.1.4.2 Problemas específicos**

¿Influye el agotamiento emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?

¿La despersonalización influye en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?

¿La realización personal influye en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?



#### **2.1.4.3. Objetivo general**

Determinar si el síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

#### **2.1.4.4 Objetivos específicos**

Establecer si incide el agotamiento emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

Determinar si influye la despersonalización en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

Establecer si la realización personal afecta en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

#### **2.1.4.5 Hipótesis General**

El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

#### **2.1.4.6 Hipótesis específicas**

El agotamiento emocional incide en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

La despersonalización afecta en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

La realización personal influye en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

## 2.1.5 Matriz de consistencia

Tabla 4: Matriz de consistencia

Objetivo General	Hipotesis General	Variables.	Dimensiones	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipotesis		
Determinar si el síndrome de burnout afecta el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981)	X1: Agotamiento emocional	¿Influye el agotamiento emocional en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?	Establecer si incide el agotamiento emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.		
						Ho: El agotamiento emocional no incide en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.		
			X2: Despersonalización	¿La despersonalización influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?	Determinar si influye la despersonalización en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM .		
						Ho: La despersonalización no afecta en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM .		
	Ho: El síndrome de burnout no afecta el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981)	X3: Realización personal	¿La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?	Establecer si la realización personal afecta en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.		
						Ho: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.		
			Desempeño docente (ULEAM, 2023)	Y1: Actividades de docencia				
				Y2: Investigación				
Y3: Vinculación con la sociedad								
Y4: Gestión educativa								

Nota: Elaborado por el autor.

## **2.2 Diseño metodológico**

### **2.2.1 Alcance**

La presente investigación pretende establecer la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023, por lo que este trabajo por su alcance es de tipo correlacional.

### **2.2.2 Diseño**

Considerando el diseño de la investigación, ésta es de tipo no experimental y debido a que se analizará las variables en un momento determinado de tiempo, es de tipo transversal.

### **2.2.3 Población y muestra**

La población investigada en el presente trabajo, está compuesta por los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM. En este caso concreto está compuesta por 33 personas.

Debido a que el número de personas que componen la población investigada es reducido, no se utilizará ningún tipo de muestreo, por lo que se realizará un censo a toda la población.

### **2.2.4 Instrumentos de medición y recolección de datos**

Para la recolección de datos y posterior medición de las variables se utilizarán dos instrumentos:

**a) El Maslach Burnout Inventory (MBI)** es un instrumento de evaluación psicológica que mide el síndrome de burnout, un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento profesional que se produce como resultado del estrés crónico en el trabajo. El MBI fue desarrollado por Christina Maslach

y Susan E. Jackson en la década de 1970 y es el instrumento más utilizado para medir el burnout (Maslach & Jackson, 1981) (Anexo 1).

El MBI consta de 22 ítems que se agrupan en tres dimensiones:

- Agotamiento emocional: Es la sensación de estar emocionalmente agotado por las demandas del trabajo.
- Despersonalización: Es la actitud de distanciamiento y cinismo hacia las personas con las que se trabaja.
- Disminución del rendimiento profesional: Es la sensación de que se es menos eficaz en el trabajo.

La puntuación total del MBI se obtiene sumando las puntuaciones de las tres dimensiones. Las puntuaciones bajas indican un bajo nivel de burnout, mientras que las puntuaciones altas indican un alto nivel de burnout. Los resultados del MBI se agrupan en tres niveles de burnout:

**Bajo:** Se considera que las puntuaciones son bajas cuando se encuentran entre 1 y 33. En este nivel, la persona no presenta síntomas significativos de burnout.

**Medio:** Se considera que las puntuaciones son medias cuando se encuentran entre 34 y 66. En este nivel, la persona presenta algunos síntomas de burnout, pero no son lo suficientemente graves como para afectar a su rendimiento laboral.

**Alto:** Se considera que las puntuaciones son altas cuando se encuentran entre 67 y 99. En este nivel, la persona presenta síntomas graves de burnout, que pueden afectar significativamente a su rendimiento laboral y a su vida personal.

Para determinar el nivel de burnout, se suman las puntuaciones de las tres dimensiones del MBI. La puntuación total se compara con los siguientes rangos:

Tabla 5: Niveles de Burnout

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional:	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización:	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización personal:	0 - 33	34 - 66	67 - 99

**Nota: Elaborado por el autor a partir de (Maslach & Jackson, 1981)**

b) **Desempeño del docente.** - Para determinar el desempeño del docente se utilizará la metodología utilizada por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la cual evalúa de una manera integral el desempeño del personal académico considerando tres dimensiones: actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa. Dichos aspectos consideran:

- En el ámbito de la Docencia, se analiza la calidad del desempeño docente, abarcando aspectos como las metodologías académicas, la planificación de clases y la interacción con los estudiantes, entre otros. La evaluación de la docencia considera la autoevaluación, la coevaluación realizada por pares y directivos, así como la heteroevaluación.
- La Evaluación de la Investigación se centra en la actividad investigativa llevada a cabo por el personal académico, teniendo en cuenta la autoevaluación, la coevaluación realizada por pares y directivos.
- Respecto a la Evaluación de la Vinculación con la sociedad, se examina la participación del personal académico en actividades de vinculación con la sociedad, asignando ponderaciones a la autoevaluación, la coevaluación realizada por pares y directivos.
- En cuanto a la Gestión educativa, en el caso del personal académico titular, se evalúa su participación en actividades de gestión educativa, considerando la coevaluación realizada por pares y directivos.

Estos aspectos son evaluados de acuerdo con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

La calificación de desempeño docente será obtenida de manera directa del reporte de evaluación realizado por la ULEAM al personal docente de la carrera de Administración de empresas y será evaluado en cada una de las dimensiones de la siguiente manera:

*Tabla 6: Cuadro desempeño evaluación docente.*

<b>Desempeño docente</b>	<b>Puntuación</b>
Inadecuado	< 80 puntos
Medio o regular	80 - 89
Adecuado	90 - 100

**Nota: Elaborado por el autor en base a (ULEAM, 2023)**

### **3. RESULTADOS**

#### **3.1 Variable independiente Síndrome de Burnout**

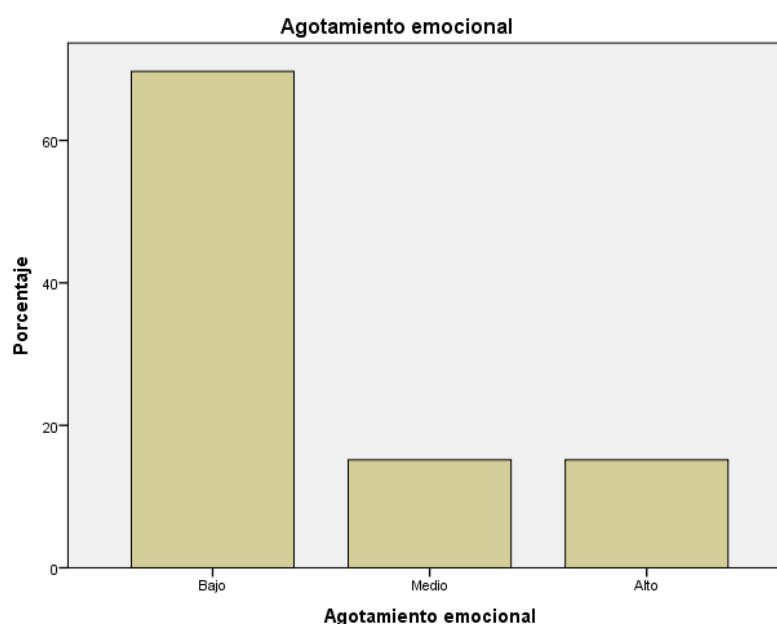
##### **3.1.1 Agotamiento emocional**

*Tabla 7: Resultados agotamiento emocional docentes*

<b>Agotamiento emocional</b>					
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Bajo	23	69,7	69,7	69,7
	Medio	5	15,2	15,2	84,8
	Alto	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Nota: Elaborado por el autor.**

*Ilustración 1: Resultados agotamiento emocional docentes*



**Nota: Elaborado por el autor.**

En lo relacionado con los niveles de agotamiento emocional de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM). Se observa que la mayoría de los participantes (69,7%) experimentan un nivel bajo de agotamiento emocional, mientras que un porcentaje significativamente menor presenta niveles medios (15,2%) y altos (15,2%) de agotamiento emocional.

Estos resultados proporcionan una visión general de la prevalencia de los diferentes niveles de agotamiento emocional en la muestra estudiada. Estos resultados son esenciales para abordar la salud emocional y el bienestar de los docentes de la ULEAM.

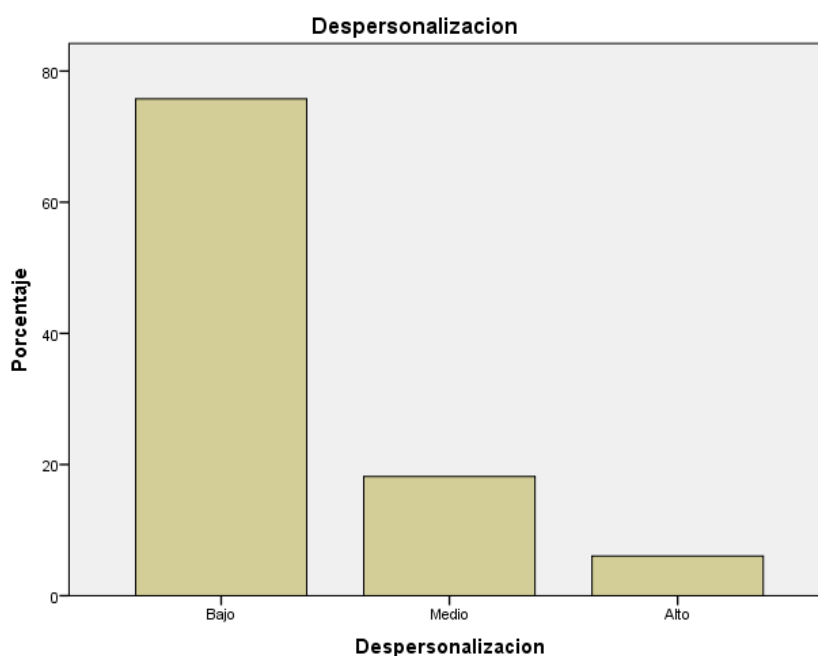
### **3.1.2 Despersonalización**

*Tabla 8: Resultados despersonalización docentes*

Despersonalizacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	25	75,8	75,8	75,8
	Medio	6	18,2	18,2	93,9
	Alto	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

**Nota: Elaborado por el autor**

*Ilustración 2: Resultados despersonalización docentes*



**Nota: Elaborado por el autor**

En lo referente a los niveles de despersonalización entre los docentes de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM, se pudo observar que la mayoría de los docentes (75,8%) experimentan un nivel bajo de despersonalización, mientras que un porcentaje significativo presenta niveles medios (18,2%) y bajos (6,1%) de despersonalización. Estos resultados proporcionan una visión integral de la prevalencia de los diferentes niveles de despersonalización dentro de los docentes de la carrera de Administración de Empresas en la ULEAM.



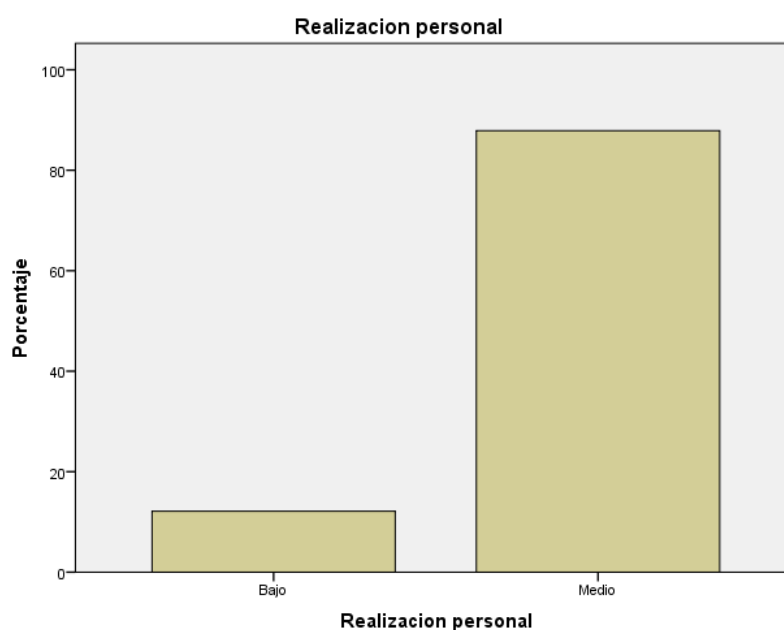
### 3.1.3 Realización personal

Tabla 9: Resultados Realización Personal Docentes

Realizacion personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	12,1	12,1	12,1
	Medio	29	87,9	87,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por el autor.

Ilustración 3: Resultados Realización Personal Docentes



Nota: Elaborado por el autor.

En lo que respecta a los niveles de realización personal entre los docentes de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM, se obtuvo que la gran mayoría de los docentes (87,9%) reportan niveles medios de realización personal, mientras que un porcentaje más reducido indica niveles bajos (12,1%). Estos resultados ofrecen una visión general de la percepción de realización personal en la muestra estudiada y permite

entender la variabilidad en los niveles de realización personal entre los docentes de Administración de Empresas en la ULEAM.

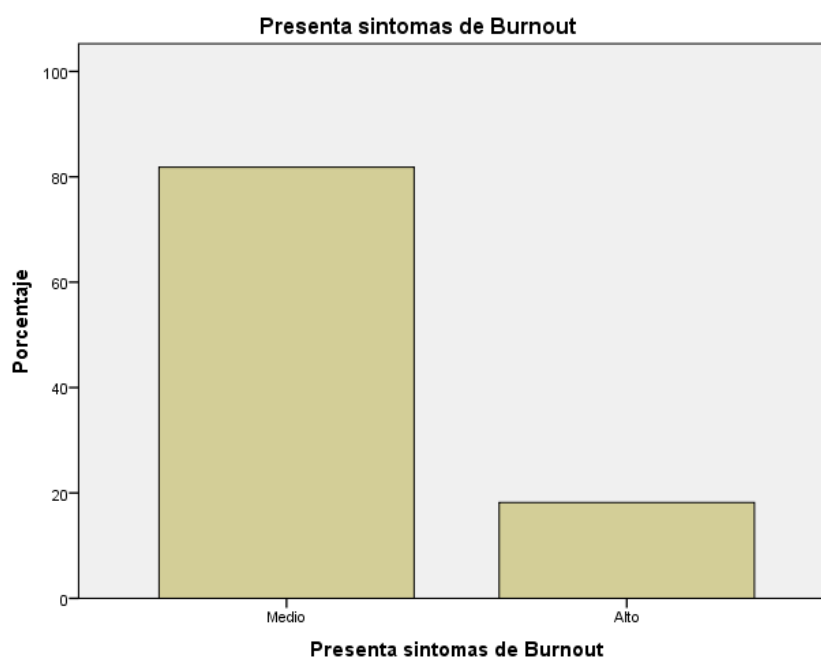
### 3.1.4 Síndrome de Burnout

Tabla 10: Resultados Síndrome de Burnout docentes

		Presenta síntomas de Burnout			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	27	81,8	81,8	81,8
	Alto	6	18,2	18,2	100,0
Total		33	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por el autor

Ilustración 4: Resultados Síndrome de Burnout docentes



Nota: Elaborado por el autor

En lo que respecta a los resultados de la presencia del Síndrome de Burnout entre los docentes de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM, se obtuvo que la mayoría de los docentes (81,8%) experimentan niveles considerados como medio, mientras que un porcentaje significativamente menor presenta niveles altos (18,2%) de

Síndrome de Burnout. Es necesario observar que ningún docente de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM tiene niveles bajos de Burnout. Estos resultados ofrecen una visión general de la prevalencia de los diferentes niveles de Síndrome de Burnout en los docentes de la Carrera de Administración de Empresas.

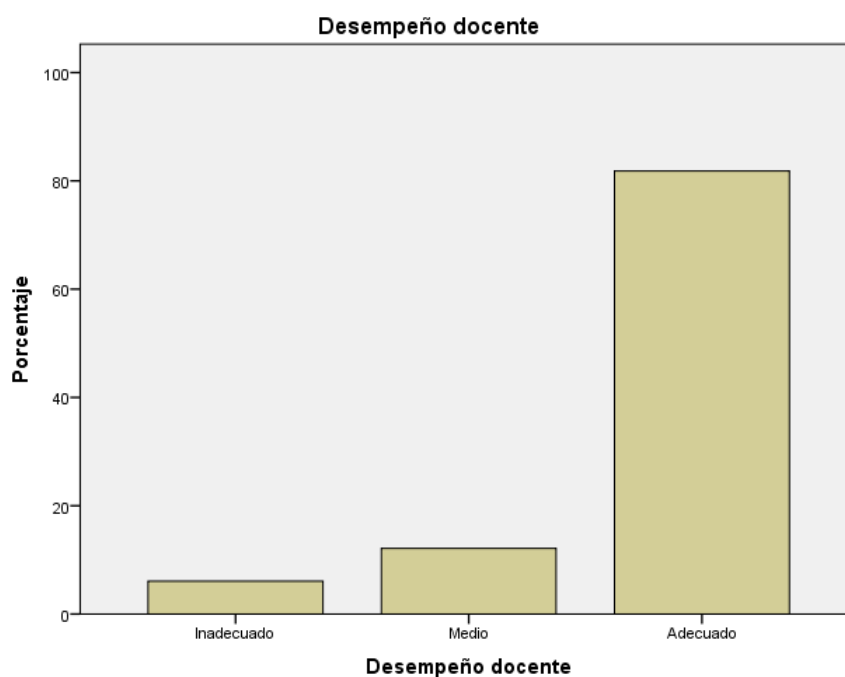
### 3.2 Variable dependiente Desempeño Docente

Tabla 11: Resultados Desempeño Docente

Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	2	6,1	6,1	6,1
	Medio	4	12,1	12,1	18,2
	Adecuado	27	81,8	81,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Elaborado por el autor

Ilustración 5: Resultados Desempeño Docente



Nota: Elaborado por el autor

De la información recabada por la Dirección de Gestión y Aseguramiento de la Calidad en lo referente al desempeño docente de los profesores de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM se pudo obtener que la mayoría de los docentes (81,8%) muestran un desempeño considerado como adecuado, mientras que un porcentaje menor refleja niveles medio (12,1%) e inadecuado (6,1%) de desempeño docente. Estos resultados ofrecen una visión general de la distribución del desempeño docente en los profesores de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM.

### 3.3 Comprobación de hipótesis

#### 3.3.1 Comprobación hipótesis específica: El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.

- **Hi:** El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.
- **Ho:** El agotamiento emocional no incide en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.

*Tabla 12: Hipótesis específica: El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.*

#### Correlaciones

		Desempeño docente	Agotamiento emocional
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	-,101
	Sig. (bilateral)		,577
	N	33	33
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	-,101	1
	Sig. (bilateral)	,577	
	N	33	33

**Nota: Elaborado por el autor**

Al utilizar la prueba de correlación de Pearson entre las variables Desempeño docente y Agotamiento emocional, se observa una correlación negativa de -0,101 entre

las variables. Sin embargo, es importante destacar que esta correlación no es significativa estadísticamente, ya que el p-valor es de 0,577 (bilateral). La muestra consistió en 33 participantes para las variables. Estos resultados sugieren que, en esta muestra específica, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre el desempeño docente y el agotamiento emocional. Es importante tener en cuenta que, aunque los resultados no sugieren una relación estadísticamente significativa, pueden existir otros factores no considerados en este análisis que podrían influir en relación observada entre estas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

### 3.3.2 Comprobación de hipótesis específica: La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.

- **Hi:** La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.
- **Ho:** La despersonalización no afecta en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.

*Tabla 13: Hipótesis específica: La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.*

		Desempeño docente	Despersonalización
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	-,150
	Sig. (bilateral)		,405
	N	33	33
Despersonalización	Correlación de Pearson	-,150	1
	Sig. (bilateral)	,405	
	N	33	33

**Nota: Elaborado por el autor**

En la prueba de correlación de Pearson se observa una correlación negativa de -,150 entre el desempeño docente y la despersonalización. Sin embargo, esta correlación

no alcanza significancia estadística, ya que la p-valor correspondiente es de 0,405 (bilateral). La muestra utilizada constó de 33 participantes para ambas variables. Los resultados sugieren que, en esta muestra, no se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y la despersonalización. Es importante considerar que, a pesar de la ausencia de significancia estadística, podrían existir otros factores no contemplados en este análisis que influyan en la relación entre estas variables. Se acepta la hipótesis nula.

### 3.3.3 Comprobación de hipótesis específica: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.

- **Hi:** La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.
- **Ho:** La realización personal no influye en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.

*Tabla 14: Hipótesis específica: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.*

#### Correlaciones

		Desempeño docente	Realizacion personal
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,173
	Sig. (bilateral)		,335
	N	33	33
Realizacion personal	Correlación de Pearson	,173	1
	Sig. (bilateral)	,335	
	N	33	33

**Nota: Elaborado por el autor**

En el análisis de correlaciones, se observa una correlación de Pearson positiva de 0,173 entre el desempeño docente y la realización personal. No obstante, esta correlación no alcanza significancia estadística, ya que el p-valor es de 0,335 (bilateral).

La muestra utilizada en este estudio consta de 33 participantes para ambas variables. Los resultados sugieren que, en esta muestra específica, no se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y la realización personal. Es necesario considerar que, a pesar de la ausencia de significancia estadística, podrían existir otros factores no contemplados en este análisis que influyan en la relación entre estas variables. Se acepta la hipótesis nula.

### 3.3.4 Comprobación hipótesis general: El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

- **Hi:** El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.
- **Ho:** El síndrome de burnout no afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.

*Tabla 15: Hipótesis general: El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de los docentes de la de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.*

		Correlaciones	
		Desempeño docente	Presenta síntomas de Burnout
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	-,078
	Sig. (bilateral)		,668
	N	33	33
Presenta síntomas de Burnout	Correlación de Pearson	-,078	1
	Sig. (bilateral)	,668	
	N	33	33

**Nota: Elaborado por el autor**

En el análisis de correlación de Pearson entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout, se observa una correlación negativa de -0,078 entre el desempeño

docente y el Síndrome de Burnout. No obstante, es crucial señalar que esta correlación no alcanza significancia estadística, ya que el valor de  $p$  (bilateral) correspondiente es de 0,668. El tamaño de la muestra utilizada es de 33 participantes para ambas variables. Los resultados sugieren que, en esta muestra específica, no se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout. De igual manera es necesario tener en cuenta que, a pesar de la ausencia de significancia estadística, podrían existir otros factores no contemplados en este análisis que influyan en la relación entre estas variables. Se acepta la hipótesis nula.



### **3.4 Discusión**

Los resultados, obtenidos en la presente investigación, permiten realizar un análisis sobre la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) en el año 2023. A pesar de que la mayoría de los docentes presenta niveles medios de Burnout, no se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre el síndrome y el desempeño laboral docente. Este hallazgo sugiere la posible existencia de otros factores no considerados en este estudio que podrían estar influyendo en el rendimiento académico de los docentes.

En primer lugar, la ausencia de significancia estadística entre las variables del Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y el desempeño docente difiere con la literatura previa, donde diversos estudios han documentado una relación directa y negativa entre estos aspectos. Por ejemplo, investigaciones como las de Maslach y Leiter (2016) indican que el agotamiento emocional tiende a disminuir la eficacia en el trabajo y aumentar el absentismo laboral, mientras que la despersonalización se asocia con una menor calidad en la interacción con los estudiantes. En este contexto, los resultados obtenidos podrían indicar que los docentes de la ULEAM cuentan con mecanismos de afrontamiento efectivos o que existen factores moderadores, como el apoyo institucional, que mitigan los efectos del Burnout en su desempeño.

Por otra parte, el alto porcentaje de docentes con niveles medios de realización personal sugiere que, a pesar de las condiciones laborales desafiantes, los docentes mantienen una actitud positiva sobre sus logros y su impacto en el ámbito educativo. Este aspecto es importante ya que la literatura resalta que una alta realización personal puede actuar como un factor protector contra el Burnout (Schaufeli et al., 2009).

Es importante tener en cuenta que la falta de correlación significativa podría deberse también a limitaciones metodológicas, como el tamaño de la muestra, que fue relativamente pequeño ( $n=33$ ). Esto podría haber reducido la potencia estadística del estudio y limitado la generalización de los resultados. Asimismo, es posible que otras variables no consideradas en este estudio, como el clima organizacional, la carga laboral o las estrategias personales de manejo del estrés, estén jugando un papel clave en el desempeño docente y deban ser incluidas en futuras investigaciones.

Para concluir podemos señalar que, aunque no se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre el Burnout y el desempeño docente, los resultados sugieren la necesidad de utilizar un enfoque que considere un mayor número de variables y posibles interacciones. Además, es importante que futuras investigaciones amplíen el tamaño de la muestra y utilicen diseños longitudinales que permitan capturar la dinámica temporal entre el Burnout y el desempeño laboral en la ULEAM.

## **4. PROPUESTA**

### **4.1 Título de la propuesta**

Estrategias para Mejorar el Bienestar y Desempeño de los Docentes de Administración de Empresas en ULEAM

#### **4.1.1 Generalidades**

La presente propuesta es el resultado del proyecto de investigación: "Síndrome de Burnout - Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM - 2023". Aunque la mayoría de los docentes presentan niveles medios de Burnout, la investigación realizada sugiere la posibilidad de que este síndrome esté afectando el desempeño académico de los docentes.

La ausencia de relaciones significativas entre las variables analizadas hace pensar que es necesario analizar otros factores que puedan incidir en el desempeño de los docentes de la carrera de Administración de Empresas.

### **4.2 Objetivos**

#### **4.2.1 Objetivo general**

Implementar estrategias efectivas para mejorar el bienestar emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración de Empresas de la ULEAM.

#### **4.2.2 Objetivos específicos**

- Implementar talleres y seminarios sobre manejo del estrés para los docentes de la carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.
- Crear redes de apoyo entre los docentes para el intercambio de experiencias y estrategias de manejo del estrés.
- Implementar evaluaciones periódicas del bienestar de los docentes para identificar y manejar proactivamente signos de Burnout en los docentes.

### **4.3 Justificación**

Para ofrecer calidad en la educación es necesario dar una atención prioritaria al bienestar de los docentes, quienes desempeñan un papel crítico en la formación de futuros profesionales.

El Burnout en los docentes no solo conlleva a una disminución en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, sino que también promueve un ambiente laboral desfavorable que puede afectar la imagen de la institución. Al afrontar esta problemática, se puede prevenir una serie de consecuencias negativas como baja motivación estudiantil y el deterioro de las relaciones interpersonales dentro de la facultad.

Los docentes, al sentirse estresados o emocionalmente agotados, son menos capaces de implementar métodos de enseñanza efectivos, lo que limita su capacidad para responder adecuadamente a las necesidades educativas de los estudiantes. Al mejorar el bienestar de los docentes, se busca una mejora en la interacción con los estudiantes, lo cual es fundamental para un aprendizaje efectivo.

Esta propuesta pretende mejorar el ambiente académico y profesional en la ULEAM, de manera general y de la Facultad de Ciencias Administrativas en lo particular, y además busca contribuir al desarrollo social y económico de Manta y la provincia de Manabí, pues asegura la formación de profesionales bien preparados y más competentes. De igual manera la presente propuesta busca fortalecer a la ULEAM como institución en lo referente a la calidad educativa y bienestar laboral, mejorando su competitividad y atractivo como lugar de trabajo. Al invertir en el bienestar del personal docente, la ULEAM se posiciona como una institución que valora y cuida a sus colaboradores, lo que puede traducirse en mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Esta inversión en capital humano no solo mejora el clima laboral, sino que también potencia la productividad académica y la investigación.

## **4.4 Diseño de la propuesta**

### **4.4.1 Plan de acción**

Con la finalidad de mejorar el bienestar emocional y, por ende, mejorar el desempeño docente de los docentes de la carrera de Administración de empresas de la ULEAM se propone el siguiente conjunto de estrategias las cuales se enfocan en manejar el estrés, la despersonalización y en fomentar la realización personal de los docentes que laboran en nuestra facultad. Las estrategias propuestas son:

**Talleres y Seminarios sobre Manejo del Estrés.** - Los cuales proporcionarán a los docentes herramientas prácticas y teóricas para gestionar el estrés y prevenir el Burnout. Estos talleres deben permitir:

- Desarrollar habilidades de autorregulación emocional: Enseñar técnicas de respiración y relajación.
- Capacitar a los docentes en comunicación efectiva, en resolución de conflictos y en el manejo de situaciones estresantes con estudiantes y colegas.
- Informar a los docentes sobre los síntomas del Burnout, sus causas, y estrategias de prevención.

**Creación de Redes de Apoyo entre Docentes.** - Para establecer una comunidad de apoyo que promueva la colaboración y el intercambio de experiencias y estrategias para el manejo del estrés.

Actividades:

- Realizar reuniones donde los docentes puedan compartir experiencias y recibir apoyo de sus colegas.
- Desarrollar un programa de acompañamiento donde los docentes más experimentados apoyen a los más nuevos o a aquellos que estén experimentando situaciones de estrés.

- Crear una página web para que los docentes accedan a materiales de apoyo y participen en foros de discusión.

**Evaluaciones Periódicas del Bienestar de los Docentes.** - Que permitan identificar y abordar proactivamente las señales de Burnout en los docentes y otros problemas relacionados con el bienestar de los docentes.

**Actividades:**

- Desarrollar y distribuir encuestas regulares que evalúen el bienestar emocional y físico de los docentes.
- Sesiones individuales con un psicólogo o un consejero para aquellos docentes que lo necesiten, basadas en los resultados de las encuestas.
- Generar informes sobre el estado general del bienestar de los docentes y planificar intervenciones específicas para casos individuales o grupos de riesgo.

**4.5 Beneficios que aporta la propuesta**

La propuesta de implementar estrategias orientadas al manejo del estrés y mejora del bienestar de los docentes en la Facultad de Administración de Empresas de la ULEAM trae consigo una serie de beneficios multifacéticos que no solo influyen positivamente en el ámbito individual de los docentes, sino también en el rendimiento académico, la calidad educativa, y el ambiente laboral general de la institución entre las que podemos anotar:

- Reducir el estrés laboral proporcionando a los docentes herramientas efectivas para manejar el estrés, la propuesta ayuda a crear un ambiente de trabajo más relajado y menos cargado, lo cual es fundamental para fomentar un clima organizacional positivo.
- Fomentar la colaboración entre docentes al crear redes de apoyo y grupos de discusión ayudando a los docentes a sentirse más apoyados, y fomentar un

sentido de comunidad y colaboración entre ellos, lo que puede traducirse en un ambiente de trabajo más cooperativo y menos competitivo.

- Mejorar la calidad pedagógica disminuyendo la carga de estrés para mejorar la capacidad de planificar e impartir sus clases de manera más efectiva, utilizando métodos pedagógicos que respondan mejor a las necesidades de los estudiantes.
- Aumentar la creatividad del docente reduciendo el agotamiento emocional y el estrés, para que los docentes pueden dedicar más energía a la actividad educativa, explorando nuevas técnicas de enseñanza y mejorando sus metodologías didácticas.
- Desarrollar políticas Institucionales que se basen en los resultados obtenidos al implementar esta propuesta lo que ayudará a desarrollar mejores políticas de recursos humanos que sean sensibles al bienestar del personal académico, mejorando la retención de talentos y la atracción de nuevos docentes.

#### 4.6 Presupuesto plan de acción de la propuesta

Tabla 16: Presupuesto plan de acción de la propuesta

ESTRATEGIAS	OBJETIVOS	ACCIONES PROPUESTAS	RECURSOS	COSTOS	RESPONSABLES
<b>Talleres y Seminarios sobre Manejo del Estrés</b>	Proporcionar herramientas prácticas y teóricas para gestionar el estrés y prevenir el Burnout.	Desarrollar habilidades de auto-regulación emocional (técnicas de respiración y relajación).	- Espacio para talleres. - Material didáctico. - Instructores especializados.	\$1.200 por taller	Departamento de Talento Humano
		Capacitar en comunicación efectiva, resolución de conflictos y manejo de situaciones estresantes con estudiantes y colegas.	- Salas de reuniones. - Material de capacitación. - Facilitadores externos o internos.	\$800 por seminario	Psicólogos y facilitadores
		Informar sobre síntomas del Burnout, sus causas, y estrategias de prevención.	- Presentaciones multimedia. - Folletos y guías.	\$400 por seminario	Departamento de Bienestar
<b>Creación de Redes de Apoyo entre Docentes</b>	Establecer una comunidad de apoyo que promueva la colaboración y el intercambio de experiencias y estrategias para el manejo del estrés.	Realizar reuniones periódicas para compartir experiencias y recibir apoyo.	- Espacio para reuniones. - Moderadores.	\$400 por reunión	Coordinador de Redes de Apoyo
		Desarrollar un programa de acompañamiento con docentes experimentados apoyando a los nuevos o estresados.	- Programa de mentoría. - Material de apoyo.	\$ --- anuales	Departamento de Bienestar
		Crear una página web para acceso a materiales de apoyo y participación en foros de discusión.	- Desarrollo web. - Mantenimiento web. - Moderadores para el foro.	- \$1200 inicial. - \$200 anuales.	- Equipo de TI ULEAM. - Departamento de Bienestar.
<b>Evaluaciones Periódicas del Bienestar de Docentes</b>	Identificar y abordar proactivamente las señales de Burnout y otros problemas relacionados con el bienestar de los docentes.	Desarrollar y distribuir encuestas regulares sobre el bienestar emocional y físico.	- Plataformas de encuestas en línea. - Analistas de datos.	---	Equipo de TI ULEAM
		Sesiones individuales con psicólogos o consejeros según resultados de encuestas.	- Contratación de psicólogos y consejeros	\$30 por sesión	Psicólogos
		Generar informes sobre el bienestar general y planificar intervenciones específicas.	- Software de análisis de datos. - Equipos para reuniones.	---	- Equipo de TI ULEAM. - Departamento de Bienestar.

Nota: Elaborado por el autor



## 5. CONCLUSIONES

Como resultado de la presente investigación se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

- La mayoría de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas en la ULEAM experimenta un nivel bajo de agotamiento emocional (69,7%), mientras que un porcentaje menor presenta niveles medios (15,2%) y altos (15,2%) de agotamiento emocional.
- Los docentes de la Carrera de Administración de Empresas muestran mayoritariamente niveles bajos de despersonalización (75,8%), con un significativo porcentaje que indica niveles medios (18,2%) y altos (6,1%) de despersonalización.
- En cuanto a los niveles de realización personal, la gran mayoría de los docentes (87,9%) reportan niveles medios, mientras que un porcentaje más reducido indica niveles bajos (12,1%).
- En relación al Síndrome de Burnout, se observa que la mayoría de los docentes (81,8%) experimentan niveles considerados como medio, mientras que un porcentaje significativamente menor presenta niveles altos (18,2%) de Síndrome de Burnout. No se registraron docentes con niveles bajos de Burnout.
- La correlación entre el desempeño docente y el agotamiento emocional muestra una asociación negativa de -0,101, pero no alcanza significancia estadística ( $p = 0,577$ ). Esto sugiere que, en esta muestra específica, no hay una relación estadísticamente significativa entre estas variables.
- La correlación entre el desempeño docente y la despersonalización es negativa (-0,150), pero no alcanza significancia estadística ( $p = 0,405$ ). Esto indica que, en esta muestra, no se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y la despersonalización.

- La correlación positiva de 0,173 entre el desempeño docente y la realización personal no es estadísticamente significativa ( $p = 0,335$ ). Esto sugiere que, en esta muestra específica, no hay una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y la realización personal.
- La correlación negativa de -0,078 entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout no alcanza significancia estadística ( $p = 0,668$ ). Esto indica que, en esta muestra, no se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el desempeño docente y el Síndrome de Burnout.

Es importante considerar que podrían existir otros factores no contemplados en este análisis que influyan en la relación entre estas variables.

## **6. RECOMENDACIONES**

Al concluir la presente investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

Se sugiere que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) implemente programas de apoyo psicológico y bienestar emocional dirigidos a los docentes. Estos programas deben centrarse en la identificación temprana de síntomas de Burnout y en el desarrollo de estrategias para gestionar el estrés laboral. Además, estos programas deberían incluir sesiones de terapia individual y grupal, así como talleres de desarrollo personal.

Se recomienda mejorar el clima organizacional dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, para lo cual se sugiere llevar a cabo evaluaciones periódicas del ambiente laboral y promover iniciativas que fomenten la colaboración, el reconocimiento y la motivación entre los docentes. Un clima laboral positivo puede mitigar los efectos del Burnout y contribuir a un mejor desempeño docente.

Ofrecer más oportunidades de capacitación y formación continua para los docentes de la ULEAM, enfocándose en el manejo del estrés, técnicas de enseñanza innovadoras y desarrollo de habilidades blandas. Estas capacitaciones permitirían a los docentes mejorar sus competencias pedagógicas, lo que podría traducirse en una mayor satisfacción laboral y una reducción del síndrome de Burnout.

Evaluar y, en la medida de lo posible, reducir la carga administrativa impuesta a los docentes, permitiéndoles concentrarse en sus actividades principales de docencia e investigación. La simplificación de procesos administrativos podría disminuir los niveles de estrés y mejorar la calidad del trabajo académico.

Se sugiere la creación de un sistema de monitoreo continuo del desempeño y bienestar de los docentes, que permita identificar oportunamente cualquier disminución en la productividad o el bienestar emocional. Este sistema debería incluir encuestas

periódicas, evaluaciones de desempeño y entrevistas de seguimiento, con la finalidad de adoptar medidas preventivas antes de que los problemas se agraven.

Fomentar la creación de redes de apoyo y comunidades de práctica entre los docentes puede ser una estrategia efectiva para compartir experiencias, soluciones y brindar apoyo emocional mutuo. Estas redes pueden organizar reuniones regulares donde los docentes discutan sus desafíos y estrategias para enfrentarlos, fortaleciendo así el sentido de comunidad y colaboración.

Continuar con investigaciones que profundicen en los factores que contribuyen al Burnout entre los docentes de la ULEAM, ampliando el tamaño de la muestra y examinando otras variables como el apoyo institucional, las expectativas laborales y las condiciones socioeconómicas con la finalidad de desarrollar políticas institucionales más precisas y efectivas para mejorar el bienestar docente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C., & Ceballos Canaza, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72–91. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.390>
- Borritz, M., Rugulies, R., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A., Kristensen, T. S., & Bjorner, J. B. (2006). Burnout among employees in human service work: Design and baseline findings of the PUMA study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34(1), 49–58. <https://doi.org/10.1080/14034940510032275>
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 62(243). [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003)
- Cantorin, O. (2016). *Síndrome de burnout - estrés laboral y su influencia en el desempeño de los docentes de la Facultad de ingeniería de la Universidad Peruana los Andes - 2015*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/JOB.4030020205>
- Pinto, A. M., Lima, M. L., & Da Silva, A. L. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores Portugueses. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(1–2), 125–143. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2006-01398-007&site=ehost-live>
- Rojas-Solís, J. L., Totolhua-Reyes, B. A., & Rodríguez-Vásquez, D. J. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: Una revisión sistemática. *Espiral. Cuadernos Del Profesorado*, 14(29).

<https://doi.org/10.25115/ecp.v14i29.4657>

Schaufeli, S., & Schaufeli, W. (2003). UWES Manual-Español 2. In *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University* (p. 52).

[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/RUS.202203.199>

Tarco, Á., Llano, G., Carozama, J., Mejía, P., Borja, T., & Guanoluisa, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud*, 36. <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163>

Tito, P. L., Torres, M., & Pérez, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(67), 50–81. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.496901>

ULEAM. (2023). *Informe de Evaluación Integral de Desempeño del personal académico consolidado Facultad*.

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(3), 101–114. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.476651>

Yusvisaret, L., Morales, P., Prince Vélez, R., Medina Ramírez, C., Figueroa Largada, M., López Martínez, R., & Rodríguez Rodríguez, G. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 36–40. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst163g.pdf>

## ANEXOS

### TEST DEL SÍNDROME DE BURNOUT

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

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

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


## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Objetivo General	Hipotesis General	VARIABLES.	Dimensiones	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipotesis	
Determinar si el síndrome de burnout afecta el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: El síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981)	X1: Agotamiento emocional	¿Influye el agotamiento emocional en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?	Establecer si incide el agotamiento emocional en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: El agotamiento emocional incide en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.	
						Ho: El agotamiento emocional no incide en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.	
			X2: Despersonalización	¿La despersonalización influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?	Determinar si influye la despersonalización en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: La despersonalización afecta en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM .	
						Ho: La despersonalización no afecta en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM .	
			X3: Realización personal	¿La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023?	Establecer si la realización personal afecta en el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Hi: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.	
						Ho: La realización personal influye en el desempeño de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM.	
	Ho: El síndrome de burnout no afecta el desempeño laboral de los docentes de la Carrera de Administración de Empresas de la ULEAM en el periodo 2023.	Desempeño docente (ULEAM, 2023)	Y1: Actividades de docencia				
			Y2: Investigación				
			Y3: Vinculación con la sociedad				
			Y4: Gestión educativa				



# GUÍA METODOLÓGICA EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE ULEAM

2023

 Uleam UNIVERSIDAD DEL ALFARO DE MANABI	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> GUÍA DE TRABAJO	<b>CÓDIGO:</b> PAE-04-G-001
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)	<b>VERSIÓN:</b> 5
		Página 10 de 21

## 7. ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

La guía mostrará la forma de calificar las evaluaciones tanto en forma cualitativa y cuantitativa y la ponderación de las actividades en cada componente. Los resultados obtenidos del EIDPA, constituirá la base para tomar acciones oportunas relativas al perfeccionamiento docente.

### 7.1. Inicio del proceso

El proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico (EIDPA), iniciará con el periodo académico en ejecución, mediante el registro del año, el periodo y rango de fechas en el que estarán activos los distintos tipos de evaluaciones, por parte de la Dirección de Gestión y Aseguramiento de la Calidad (DGAC).

El Decano/a presentará al Consejo de Facultad, Sede o Extensión el listado preliminar de profesores que pudieran ser pares académicos por profesor, ajustada a la política de esta guía.

### 7.2. Generación de las fuentes de información

La generación de las fuentes de información debe ser cargados a los diferentes sistemas informáticos creados para el efecto (tutorías, vinculación, investigación, prácticas preprofesionales, actividades de gestión educativa y sus similares ) o entregado a los responsables, acuerdo a las actividades asignadas a su carga horaria.

### 7.3. Ejecución.

Una semana antes de iniciar los exámenes del segundo parcial, los estudiantes ejecutaran la Heteroevaluación. Una semana después de haber culminado la Heteroevaluación se aplicará la Coevaluación de Pares y Directivos.

### 7.3. Análisis de la información y redacción del informe final por la Facultad, Sede o Extensión .


El/La responsable de la comisión de aseguramiento de la calidad, generará el informe de EIDPA por facultad, el cual consolidará la información de las diferentes carreras, así como de los paralelos de las extensiones; y realizará el análisis de los resultados, para lo cual debe revisar los informes de los periodos anteriores para identificar los casos recurrentes con evaluaciones por debajo de los 75 puntos.

### 7.4. Informe de evaluación docente institucional.

La Dirección de Gestión y Aseguramiento de la Calidad, generará el informe institucional desde el aplicativo de reportes EIDPA, el cual es un consolidado de los informes de Facultades, en donde se considera el promedio ponderado institucional de cada profesor.

## 8. ACTIVIDADES QUE SE EVALÚAN EN EL PROCESO EIDPA

En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, se establecen las actividades que desarrolla el personal académico:

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>Página 11 de 21</b>

docencia, investigación y gestión educativa, están subdivididas en la función que evalúa y este a su vez en criterio evaluado, como se muestra en la ilustración:


ACTIVIDAD	FUNCIÓN	CRITERIOS A EVALUAR
<b>Docencia</b>	Impartición de clases	Cumplimiento del sílabo
		Cumplimiento del horario
		Clima de aula
		Abordaje didáctico
	Planificación de clases	Recursos y tecnología educativa
	Evaluación de aprendizajes	Estrategias de evaluación
		Participación en el Sistema de Evaluación Estudiantil
	Acción tutorial	Orientación por tutorías
Seguimiento de prácticas preprofesionales	Dirección de prácticas	
Dirección y tutoría de trabajo de titulación	Dirección y tutorías de titulación	
Uso pedagógico de la investigación y la sistematización	Soporte o aporte a la enseñanza.	
<b>Vinculación con la Sociedad</b>	Ejecución de la vinculación	Cumplimiento de ejecución
<b>Investigación</b>	Ejecución de la investigación	Producción científica
		Cumplimiento de sus obligaciones
<b>Dirección y Gestión educativa</b>	Actividades de gestión	Cumplimiento de responsabilidades

### 8.1. TIPOS DE EVALUACIÓN

La guía contempla los componentes de la EIDPA los mismos que son: Autoevaluación, Coevaluación (Directivos y Pares Académicos) y Heteroevaluación; lo que permitirá diagnosticar el estado académico desde puntos de vista personal, institucional y estudiantil de cada docente, para encaminar de manera asertiva los planes de mejoramiento académico.

Cada componente está categorizado por la actividad que evalúa, criterio evaluado y pregunta; determinando el diagnóstico del estado académico del profesional, en relación con el ejercicio de: **docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa**; establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, demostrado en el siguiente cuadro:

Actividades	Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación	Total
		Comisión	Directivos		
Docencia	10%	30%	20%	40%	100%
Investigación	10%	50%	40%	n/a	100%
Vinculación	10%	50%	40%	n/a	100%
Gestión Educativa	20%	40%	40%	n/a	100%

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>Página 12 de 21</b>

### 8.1.1. Heteroevaluación, Autoevaluación, Evaluación del Directivo y Evaluación de la Comisión de Pares (Aula virtual)

Estas evaluaciones se habilitan tipo encuesta en el Aula Virtual en función del rango de fechas definido en la planificación de la evaluación. Los valores serán almacenados en el aplicativo EIDPA y consultados a través de reportes.

### 8.2. FUENTES DE INFORMACIÓN NECESARIOS PARA LA EVALUACIÓN

En la Heteroevaluación se evalúa la percepción del estudiante al respecto de las actividades desarrolladas por los profesores en el cumplimiento de sus actividades de docencia, por tanto, no existen fuentes de información.


En la Autoevaluación se valora la percepción y ética del profesor al momento de reflexionar sobre su accionar en el cumplimiento de las actividades asignadas como profesores e investigadores del sistema de educación superior.

En la Coevaluación de la Comisión de Pares y de Directivos se han considerado fuentes de información que evalúan resultados de los procesos que se ejecutan con las actividades de los profesores.

### 8.3. MEDIOS DE VERIFICACIÓN:

#### 8.3.1. Medios de verificación de la Coevaluación de Directivos.


CRITERIO	PREGUNTA	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE DE GENERAR LA FUENTE DE INFORMACIÓN
Cumplimiento del sílabo	¿El profesor evidencia la aprobación del sílabo y de ser el caso la guía de estudio, de manera oportuna?	Informe consolidado	Presidente de Comisión Académica
Abordaje Didáctico		NO APLICA	
Recursos tecnología educativa y		NO APLICA	
Estrategias de evaluación		NO APLICA	
Orientación por tutorías	¿El profesor evidencia el registro de las actividades de tutorías académicas?	Reporte de cumplimiento	Responsable de tutorías
Seguimiento de prácticas preprofesionales	¿El profesor evidencia registro de las actividades de supervisión de prácticas preprofesionales?	Registro/ Reporte PAP-01-F-003	Responsable de prácticas preprofesionales de la Facultad, Sede o Extensión

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>Página 13 de 21</b>


Dirección de titulación	¿El profesor evidencia el registro de actividades de seguimiento y dirección de trabajos de titulación?	Informe consolidado	Responsable de la titulación de la Facultad, Sede o Extensión
Cumplimiento con la ejecución de vinculación	¿Se evidencia que el profesor durante el periodo académico ha realizado las actividades planificadas de acuerdo a las fases de desarrollo del proyecto de vinculación?	Informe de cumplimiento de ejecución de actividades/ Reporte de cumplimiento de actividades del SAPIS	Responsable de la Comisión de Vinculación y Emprendimiento de la Facultad, Sede o Extensión
Cumplimiento de responsabilidades	¿Se evidencia que el profesor cumple con los procesos y/o tareas asignadas que tiene a cargo en la carrera o instancia institucional?	<u>Carrera:</u> Informe final de productos y resultados obtenidos en el periodo académico  <u>Institucional:</u> Informes de cumplimientos mensuales	Director/a de carrera   Autoridades institucionales o directores
Investigación	¿El profesor evidencia haber cumplido de manera oportuna las actividades asignadas en el proyecto de investigación, durante el periodo evaluado?	Reporte técnico de las actividades cumplidas en la ejecución del proyecto	Responsable de la Comisión de Investigación

### 8.3.2. Medios de Verificación de la Coevaluación de la Comisión de Pares.

CRITERIO	PREGUNTA	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE DE GENERAR LA FUENTE DE INFORMACIÓN
Cumplimiento del sílabo	¿Se evidencia que el profesor ha publicado el sílabo y la guía de estudio de ser el caso, en el aula virtual y socializado con los estudiantes, a través de una actividad o recurso?	Aula Virtual	Profesor
	¿Se evidencia que el profesor ha desarrollado las actividades planificadas en el sílabo, dentro del aula virtual?		

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>Página 14 de 21</b>

Abordaje Didáctico	¿Se evidencia que el profesor dentro del aula virtual estableció mecanismos y directrices de comunicación para el correcto desarrollo de las actividades planificadas en el sílabo?		
Recursos tecnología educativa	y ¿Se evidencia que el profesor dentro del aula virtual, además de la biblioteca virtual, utilizó otros recursos tecnológicos educativos de fácil acceso a los estudiantes?		
Estrategias de evaluación	de ¿Se evidencia que el profesor evaluó a los estudiantes con los criterios normativos de evaluación establecidos en el sílabo, a través del aula virtual?		
Seguimiento de prácticas preprofesionales	NO APLICA		
Dirección de titulación	NO APLICA		
Orientación por tutorías	¿Se evidencia que el profesor ha realizado tutorías a sus estudiantes, a través de las plataformas institucionales?	Reporte de tutorías del aplicativo de aplicativo de tutorías	Profesor
Cumplimiento con la ejecución de vinculación	¿Se evidencia que el profesor durante el periodo académico ha realizado las actividades planificadas de acuerdo a las fases de desarrollo del proyecto de vinculación?	Informe de cumplimiento de ejecución de actividades/ Reporte de cumplimiento de actividades del SAPIS	Responsable de la Comisión de Vinculación y Emprendimiento de la Facultad, Sede o Extensión
Investigación	¿Se evidencia que el profesor durante el periodo académico ha generado el/los productos de las actividades planificadas para el periodo académico (informes, libros, capítulos de libro, artículo científico en una revista indexadas (bases regionales o de impacto mundial), patentado propiedad intelectual o registro propiedad intelectual con afiliación a la Uleam)?	Reporte de cumplimiento de entrega de los productos.	Líder del proyecto de investigación institucional

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>Página 15 de 21</b>

## 9. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En los instrumentos que se han establecido, hay preguntas orientadas a las diferentes actividades que se realizan dentro de la actividad docente, tales como: el cumplimiento del sílabo, abordaje didáctico, estrategias de evaluación, la utilización de recursos y tecnología educativa, seguimientos de las prácticas preprofesionales, dirección de titulación, cumplimiento de la ejecución de vinculación y orientación de tutorías. Las preguntas que se reflejarán en la plataforma para cada docente van de acuerdo a su carga horaria en la Coevaluación de Directivos, Heteroevaluación y Autoevaluación. La Coevaluación de pares es igual para todos los profesores.

Para la generación del informe individual del profesor, la nota final es equivalente a la cantidad de horas asignadas para cada actividad de docencia, investigación y gestión educativa. Por ejemplo:

### CASO 1:

Un profesor que tiene dedicación a tiempo completo, en su distributivo de carga horaria tiene 20 horas dedicadas a docencia, 10 horas de vinculación con la sociedad y 10 horas de gestión educativa. Este docente será evaluado de la siguiente forma:

ACTIVIDAD	HORAS ASIGNADAS	%
Docencia	20	50%
Investigación	-	0%
Vinculación	10	25%
Gestión Educativa	10	25%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

### CASO 2:


Un profesor que tiene dedicación a tiempo completo, en su distributivo de carga horaria dividida en 3 facultades: 16 horas en su facultad principal, 10 horas facultad 2, 4 horas en facultad 3 y 10 horas de gestión educativa. Este docente será evaluado de la siguiente forma:

ACTIVIDADES	HORAS ASIGNADAS	%
Docencia 1	16	40%
Docencia 2	10	25%
Docencia 3	4	10%
Investigación	-	0%
Vinculación con la Sociedad	-	0%
Gestión Educativa	10	25%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

### CASO 3:

Un profesor que tiene dedicación de tiempo parcial, en su distributivo de carga horaria dividida en 2 facultad: 10 horas en su facultad principal y 4 horas en otra Facultad, Sede o Extensión . Este docente será evaluado de la siguiente forma:

ACTIVIDAD	HORAS ASIGNADAS	%
Docencia 1	10	71,43%
Docencia 2	4	28,57%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: GUÍA DE TRABAJO	CÓDIGO: PAE-04-G-001
	PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)	VERSIÓN: 5
		Página 16 de 21


## 10. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

### 10.1. Instrumento de Heteroevaluación

La presente encuesta está dirigida para ser contestada por los estudiantes de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

CRITERIO	ESCALA	HETEROEVALUACIÓN
Cumplimiento del sílabo	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Las actividades planificadas para el desarrollo de los contenidos, contribuyeron para el logro de aprendizajes?
Abordaje Didáctico	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Las directrices dadas en clases (sincrónicas o asincrónicas) por el profesor, fueron de utilidad para el desarrollo de las actividades evaluativas (talleres, trabajos autónomos, exámenes, etc.)?
Abordaje Didáctico	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El profesor durante su clase (sincrónica) o fuera de ella (asincrónica), despeja las dudas de los estudiantes de forma efectiva?
Recursos y tecnología educativa	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿Valore su experiencia en el uso de los recursos educativos tecnológicos que el profesor utilizó, durante el desarrollo de la unidad?
Estrategias de evaluación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Los mecanismos de evaluación del aprendizaje que aplicó el profesor, estuvieron enmarcados a los contenidos del sílabo?
Orientación por tutorías	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿Valore su experiencia en la(s) tutoría(s) académica(s) recibida(s)?
Seguimiento de prácticas preprofesionales	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El tutor responsable, realizó el seguimiento oportuno y adecuado a las prácticas preprofesionales?
	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿Las directrices dadas por el profesor, fueron de utilidad para el desarrollo y/o culminación de sus prácticas preprofesionales?
Dirección de titulación	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿Las directrices dadas por el tutor, fueron de utilidad para el desarrollo y/o culminación del proyecto de titulación?
	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Fue satisfactoria la retroalimentación recibida por parte del tutor/a para el desarrollo y/o culminación de mi proyecto de titulación, y estuvo enmarcada en la planificación?



	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
		Página 17 de 21


Investigación	No Aplica
Vinculación con Sociedad	No Aplica
Gestión Educativa	No Aplica

## 10.2. Instrumento de Autoevaluación

La presente encuesta está dirigida para ser contestada por los profesores e investigadores de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

CRITERIO	ESCALA	AUTOEVALUACIÓN
Cumplimiento del sílabo	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Las actividades planificadas para el desarrollo de los contenidos, contribuyeron en el aprendizaje de los estudiantes?
Abordaje Didáctico	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Las directrices facilitadas a los estudiantes, orientaron adecuadamente el desarrollo de las actividades evaluativas?
Abordaje Didáctico	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Logré despejar las dudas planteadas por los estudiantes, de forma oportuna y efectiva, con respecto a los temas abordados en las clases?
Recursos y tecnología educativa	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Los recursos educativos tecnológicos, utilizados durante el desarrollo de la unidad, son de mi dominio y además fueron de fácil acceso para los estudiantes?
Estrategias de evaluación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Los mecanismos de evaluación del aprendizaje que apliqué para evaluar a los estudiantes, estuvieron enmarcados a los contenidos del sílabo?
Orientación por tutorías	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿En qué medida considera que después de realizar las tutorías académicas, sus estudiantes evidenciaron progresos académicos?
Seguimiento de prácticas preprofesionales	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Realicé el seguimiento a las prácticas preprofesionales de manera oportuna, adecuada y en concordancia a la planificación establecida?
	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿En qué medida considera que las directrices dadas por usted fueron de utilidad para el desarrollo y culminación de las prácticas preprofesionales de sus estudiantes?
Dirección de titulación	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿En qué medida considera que las directrices dadas por usted fueron de utilidad para el desarrollo y/o culminación del trabajo de titulación de sus estudiantes?
	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Considera usted que la retroalimentación que brindó a sus estudiantes para el desarrollo y/o culminación de los trabajos de titulación, fueron las adecuadas y estuvieron enmarcadas en la planificación?




 <b>Uleam</b> <small>UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO DE MANABÍ"</small>	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
		<b>Página 18 de 21</b>

Cumplimiento con la ejecución de vinculación	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿En qué medida considera que las directrices dadas por usted fueron de utilidad para el desarrollo y culminación de los proyectos de vinculación de sus estudiantes?
	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Considera usted que la retroalimentación que brindó a sus estudiantes para la ejecución del proyecto de vinculación, fueron las adecuadas y estuvieron enmarcadas en la planificación y su cumplimiento académico y social?
Cumplimiento de responsabilidades	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿Valore la calidad de los resultados obtenidos en los procesos académicos, asignados a usted como gestión en el periodo evaluado?
	0. Mala 1. Regular 2. Bueno 3. Excelente	¿Valore la calidad de los resultados obtenidos en la gestión realizada en las actividades, tiempos (calificación de tareas y evaluaciones), recursos para el desarrollo de los contenidos de su asignatura?
Investigación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Generé el/los productos de las actividades planificadas para el periodo académico: informes de avances de investigación con respecto a: generación de libros, capítulos de libros, artículo científico en una revista indexada (bases regionales o de impacto mundial), patentes de propiedad intelectual en el periodo evaluado, ¿en función de las horas asignadas?
	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Cumplí oportunamente las actividades asignadas en el proyecto de investigación en el que participé, durante el periodo evaluado?

### 10.3. Instrumento de Coevaluación de Comisión de Pares

La presente encuesta está dirigida para ser contestada por los profesores e investigadores, miembros de las comisiones de pares de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

CRITERIO	ESCALA	PARES ACADÉMICOS
Cumplimiento del sílabo	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor ha publicado el sílabo y la guía de ser el caso, en el aula virtual y socializado con los estudiantes, a través de una actividad o recurso?
	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor ha desarrollado las actividades planificadas en el sílabo, dentro del aula virtual?


	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>Página 19 de 21</b>

Abordaje Didáctico	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor dentro del aula virtual estableció mecanismos y directrices de comunicación para el correcto desarrollo de las actividades planificadas en el sílabo?
Recursos y tecnología educativa	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor dentro del aula virtual, además de la biblioteca virtual, utilizó otros recursos tecnológicos educativos de fácil acceso a los estudiantes?
Estrategias de evaluación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor evaluó a los estudiantes con los criterios normativos de evaluación establecidos en el sílabo, a través del aula virtual y aplicativos donde el profesor suba sus productos?
Orientación por tutorías	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor ha realizado tutorías a los estudiantes, a través de las plataformas institucionales?
Vinculación con la Sociedad	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor durante el periodo académico ha realizado las actividades planificadas de acuerdo a las fases de desarrollo del proyecto de vinculación?
Investigación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor durante el periodo académico ha generado el/los productos de las actividades planificadas para el periodo académico: informes de avances de investigación con respecto a: generación de libros, capítulos de libros, artículo científico en una revista indexada (bases regionales o de impacto mundial), patentes de propiedad intelectual, ¿en función de las horas asignadas?

#### 10.4. Instrumento de Coevaluación de Directivo

La presente encuesta está dirigida para ser contestada por los/as decanos/as de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

CRITERIO	ESCALA	DIRECTIVO
Cumplimiento del sílabo	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El profesor evidencia la aprobación del sílabo y de ser el caso la guía de estudio, de manera oportuna?
Abordaje Didáctico		NO APLICA
Recursos y tecnología educativa		NO APLICA
Estrategias de evaluación		NO APLICA
Orientación por tutorías	0. Nunca 1. Algunas veces	¿El profesor evidencia el registro de las actividades de tutorías académicas?

	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>GUÍA DE TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO: PAE-04-G-001</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: GUÍA METODOLÓGICA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO (EIDPA)</b>	<b>VERSIÓN: 5</b>
		Página 20 de 21

	2. Casi siempre 3. Siempre	
Seguimiento de prácticas preprofesionales	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El profesor evidencia registro de las actividades de supervisión de prácticas preprofesionales?
Dirección de titulación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El profesor evidencia el registro de actividades de seguimiento y dirección de trabajos de titulación?
Cumplimiento con la ejecución de vinculación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿Se evidencia que el profesor durante el periodo académico ha realizado las actividades planificadas de acuerdo a las fases de desarrollo del proyecto de vinculación?
Cumplimiento de responsabilidades	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El profesor evidencia que cumple con los procesos que tiene a cargo en la carrera o instancia institucional?
Investigación	0. Nunca 1. Algunas veces 2. Casi siempre 3. Siempre	¿El profesor evidencia haber cumplido de manera oportuna las actividades asignadas en el proyecto de investigación, durante el periodo evaluado?

## 11. REVISIÓN DE LA GUÍA:

El procedimiento será revisado por la Dirección de Gestión y Aseguramiento de la Calidad cuando lo estime conveniente o cuando los actores y/o responsables del proceso informen de cambios en las normativas legales, o requiera de modificaciones de mejoras.

## 12. DISTRIBUCIÓN DE LA GUÍA:

- 01 ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR
- 02 VICERRECTORADO ACADÉMICO
- 03 CONSEJO ACADÉMICO
- 03 DIRECTOR/A DE GESTIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
- 04 DECANOS/AS
- 05 COMISIÓN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA CARRERA
- 06 COMISIÓN DE PARES ACADÉMICOS DE LA CARRERA
- 07 PROFESOR INVESTIGADOR
- 08 ESTUDIANTES