



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y TUTORÍA ESCOLAR**

TESIS

**Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la
Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba –
Pacucha – 2017**

PRESENTADO POR

BACH. MILCIADES RINCÓN PÉREZ

ASESOR

DR. CARLOS FERNANDO TRUYENQUE CÁCERES

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y
TUTORÍA ESCOLAR**

MOQUEGUA – PERÚ

2018

INDICE

| | |
|---|-----|
| INDICE | ii |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | v |
| RESUMEN..... | vi |
| ABSTRACT | vii |
| INTRODUCCIÓN | x |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 1 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA | 1 |
| 1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA | 4 |
| 1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN | 4 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL..... | 4 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. | 5 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 5 |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA..... | 5 |
| 1.5. VARIABLES | 7 |
| 1.5.1. VARIABLE UNO..... | 7 |
| 1.5.2. VARIABLE DOS. | 7 |
| 1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | 9 |

| | |
|--|----|
| 1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL..... | 9 |
| 1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 9 |
| CAPÍTULO II..... | 10 |
| MARCO TEÓRICO | 10 |
| 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 10 |
| 2.2 BASES TEÓRICAS | 14 |
| 2.3 MARCO CONCEPTUAL..... | 15 |
| CAPÍTULO III | 26 |
| MÉTODO..... | 26 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 26 |
| 3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 27 |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA | 28 |
| 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 29 |
| 3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS..... | 30 |
| CAPITULO IV | 32 |
| PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 32 |
| 4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS POR VARIABLES | 32 |
| 4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS..... | 44 |
| 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS. | 51 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| CAPITULO V | 52 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 52 |
| 5.1. CONCLUSIONES | 52 |
| 5.2. RECOMENDACIONES | 53 |
| BIBLIOGRAFÍAS..... | 54 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Operacionabilidad de variables..... | 8 |
| Tabla 2: Población de docentes..... | 28 |
| Tabla 4: Presentación de información de variable 1 | 32 |
| Tabla 5: MBI (Inventario de Burnout de Maslach)..... | 33 |
| Tabla 6: Presentación de información de variable 2 | 34 |
| Tabla 7: Desempeño laboral..... | 35 |
| Tabla 8:Indicadores para el agotamiento emocional de variable 1 | 36 |
| Tabla 9: Indicador despersonalización de variable 1 | 37 |
| Tabla 10:indicador para evaluar el indicador realización personal de variable 1 | 37 |
| Tabla 11: indicador de desempeño laboral de Variable 2 | 39 |
| Tabla 12: Resumen de resultados de agotamiento emocional | 40 |
| Tabla 13:Resumen de resultados de despersonalización | 41 |
| Tabla 14: Resumen de resultados de realización personal..... | 42 |
| Tabla 15: Resumen de resultados para el indicador desarrollo laboral..... | 43 |
| Tabla 16: contrastación de hipótesis | 44 |
| Tabla 17: Valor de coeficiente correlación | 45 |
| Tabla 18: correlación entre agotamiento emocional y desarrollo laboral | 47 |
| Tabla 19: correlación entre desarrollo laboral y despersonalización | 49 |
| Tabla 20:correlación entre desarrollo laboral y realización personal | 50 |

RESUMEN

El síndrome de Burnout es y será considerado como el principal problema del hombre en su quehacer cotidiano, ya que los cambios acelerados obligan al hombre a realizar una sobrecarga laboral y consecuencia de ello conlleva al agotamiento, desgaste y al fracaso tanto emocional y físico. Es por ello que el propósito de esta pesquisa es describir el síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente, donde se tomó como muestra a la red educativa IE “Miguel Grau Seminario”, constituido por 28 docentes utilizando el cuestionario de Cristina Maslach: Maslach Burnout Inventori (MBI) que consta de 22 preguntas; 9 preguntas sobre la dimensión cansancio emocional, 5 preguntas sobre la dimensión de despersonalización y 8 preguntas sobre la dimensión de realización personal; y en la variable de desempeño laboral se tomó tres dimensiones: Conocimiento reflexión y formación, dominio estrategia y práctica, y participación ejecución organización y liderazgo. Los resultados confirmaron la hipótesis planteada, en donde el síndrome de Burnout si se relaciona con el desempeño laboral docente. Por tanto esta investigación servirá para futuras investigaciones que permitan profundizar el conocimiento del síndrome de Burnout y sus diferentes implicancias.

Palabras claves: Síndrome, Burnout, desempeño, docente

ABSTRACT

The Burnout syndrome is and will be considered as the main problem of the man in his daily life, since the accelerated changes force the man to carry out an overload of work and consequence of it to the exhaustion, wear and tear, both emotional and physical. That is why the purpose of this research is to describe the Burnout syndrome and its relation to the teacher's work performance, where the educational network IE "Miguel Grau Seminario", made up of 28 teachers using the questionnaire of Cristina Maslach, was taken as a sample. : Maslach Burnout Inventori (MBI) consisting of 22 questions; 9 questions about the emotional exhaustion dimension, 5 questions about the dimension of depersonalization and 8 questions about the dimension of personal fulfillment; and in the variable of work performance three dimensions were taken: Knowledge reflection and training, strategy and practice domain, and participation execution organization and leadership. The results confirmed the proposed hypothesis, where the Burnout syndrome is related to the teaching job performance. Therefore, this research will serve for future research that will deepen the knowledge of Burnout syndrome and its different implications.

Key words: Syndrome, Burnout, performance, teacher.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es algo común en el maestro, en la realidad aún no ha sido estudiado en su dimensión sociológica y psíquica, se conoce que el aspecto económicos cuando labora en entidades estatales son generalmente muy inferiores en comparación de otros profesionales, los maestros peruanos que generalmente trabajan en instituciones privadas o realizan trabajos independientes son los que generalmente tienen mejores salarios; se sabe que los niveles de formación de cada docente son variados estos pudiendo ser desde la deficiencia hasta la excelencia, a esto habría que sumarle algunos factores como el prestigio social que el docente tiene en la sociedad. De manera que, a través de presente estudio se centra en conocer información precisa para procesar estadísticamente; Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha 2017”. El presente informe de investigación está subdividida en cinco capítulos establecidos de la siguiente manera:

EL CAPÍTULO I, abarca el desarrollo del área del problema de investigación, iniciando de la descripción de la realidad problemática, definición del problema, los objetivos, la justificación, sus variables e hipótesis.

EL CAPÍTULO II, incluye el desarrollo del marco teórico – conceptual, partiendo con los antecedentes de investigación, se sustenta las bases teóricas a los variables.

EL CAPÍTULO III, planteamientos metodológicos, involucra el método de la pesquisa que está vinculada con la enunciación de las hipótesis principal y específicas, caracterización de las variables e indicadores, tipo, nivel de investigación, método,

diseño de la investigación; universo, muestra y población; técnicas, instrumentos, fuentes de recolección de datos; técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados; el programa IBM SPSS STATISTIC versión 24 y Excel, y las pruebas estadísticas correspondientes.

EL CAPÍTULO IV, comprende el desarrollo de la presentación y análisis de derivaciones de la pesquisa. Además, se muestra la contrastación de hipótesis relacionadas con el trabajo de campo.

EL CAPÍTULO V, comprende el desarrollo de las conclusiones de la investigación, sugerencias; además se presenta la bibliografía y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la era de la globalización y el capitalismo, caracterizado por la competencia las personas sufren múltiples enfermedades, entre las más resaltante tenemos el estrés que es un factor determinante para la conducta humana y nuestra realización personal. El estrés es causado por demasiada demanda del entorno sobre la capacidad diaria del individuo, es decir hay una presión externa por el trabajo, ya sea familiar, profesional o sentimental. Está relacionada con la que se espera de nosotros tenemos una presión del jefe, de los padres, del novio la novia, en la escuela presión para cumplir los trabajos de área en todos los cursos y una exigencia para responder a esa presión genera más estrés. En definitiva, este mal que nos aqueja está relacionado con la acción y conducta.

Nuestra época a diferencia de las otras épocas está caracterizada por muchos cambios en la que cada año pasa más rápido que el otro. Un estudio de la historia nos muestra y nos explica que hay una aceleración de los tiempos: antes las personas vivían más, antes el tiempo duraba más, antes las cosas cambiaban menos, duraba dos o tres o más años, tenían una base de estabilidad.

El estrés se ha convertido hoy en día en la variable independiente que manipula nuestras conductas y nuestra manera de pensar, y muchos de nuestros actos negativos es causando en gran medida por el estrés, lanzo la hipótesis en el mundo de la era moderna nuestras conductas dependen en gran medida del estrés y esto dependerá en menor o mayor medida del contexto social en la que se desarrolla la persona, por lo tanto el ser humano como todas las especies vivas en el planeta tierra necesita adaptarse a esta nueva realidad. La era de la tecnología nos ha cogido a todos con el pantalón abajo, los humanos como humanos tenemos que adaptarnos a esa exigencia y si es que no nos adaptamos al camarón dormido se lo lleva la corriente, es por eso las generaciones recientes o las más jóvenes están inmersos dentro de un mundo tecnológico diferente. Resulta inverosímil creer que hace algunos años las personas vivieron sin ella y de manera más rudimentaria.

En nuestra época se presenta cambios en la misma generación. Naturalmente en 25 y 50 años, o más, se notará la diferencia de abuelo a nieto, es muy lógico que haya cambios; pero en la misma generación, ya sea en 10, en cinco o tres años es muy difícil aceptar semejante diferencia, pues es difícil acelerar nuestro propio proceso humano, psicológico, mental para adaptarnos y eso genera estrés. El exceso de trabajo; es decir, el exceso de demanda del mundo circúndate de todo tipo, es fundamental, puede estar relacionada con la familia, las amistades, los amores y con el entorno laboral.

Según investigaciones de carácter internacional llevados a cabo en México y Argentina reporta cifras relacionados al estrés laboral o síndrome de Burnout. En México el 30% de maestros padecen de esta enfermedad, en Argentina el 80% de docentes presentan síntomas de esta enfermedad. (Rodríguez D. G., 2010),

A sí mismo el estudio realizado en América Latina en estudiantes de diferentes Instituciones Educativas, nos revela que alcanzan valores superiores al 67% de población estudiada en la categoría de estrés moderno.

Como también en el estudio realizado por Díaz (2013) respecto al estrés académico en escolares de la población peruana nos precisa que: En una sociedad como el Perú, que enfrenta problemas de contaminación auditiva, situaciones de inseguridad, trabajo informal, disminución de valores, sumado a la violencia sociopolítica de los años ochenta que según investigaciones repercute hasta la tercera generación, pone en peligro y riesgo la vida de los ciudadanos y en especial la vida de los adolescentes, quienes se han visto obligados a actuar impulsivamente y de atribuir éxitos y fracasos, teniendo un impacto estresante, por lo cual se ha observado que el estrés es una respuesta del organismo reflejado también en el rendimiento escolar y conducta de los estudiantes.

Con frecuencia, podemos observar con preocupación la influencia del síndrome de Burnout en maestros y maestras variando esto de acuerdo a la ubicación geográfica de la provincia de Andahuaylas, es muy importante esta investigación para la comunidad educativa, donde los administradores de la educación (UGEL) sabrán con exactitud la situación interna de los maestros y maestras, porque nos dará un detalle de los rasgos de la persona educadora. En este sentido, la presente pesquisa tiene por propósito de establecer la incidencia del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha y hallar vínculos entre variables socio laborales y las dimensiones de la variable uno.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El problema general se planteó de la siguiente manera:

¿En qué medida el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017?

Los problemas específicos que se han determinado en la investigación son:

¿De qué manera el cansancio emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017?

¿De qué manera la despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017?

¿De qué manera la realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL.

Haciendo un análisis sobre el problema de la investigación, el objetivo general se ha planteado de la siguiente manera:

Describir el Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Describir el cansancio emocional del Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017.

Describir la despersonalización del Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017.

Describir la realización personal del Síndrome de Burnout y su relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La pesquisa se justifica de manera teórica y conceptual

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.

Justificación Conveniencia: el presente trabajo de investigación es conveniente porque describirá y dará a conocer los niveles de estrés laboral en la muestra estudiada. La investigación servirá para dar a conocer los primeros resultados positivos o negativos del síndrome de Burnout en los maestros de la muestra estudiada y esto servirá para dar a conocer a la comunidad educativa y que futuros investigadores incidan en el tratamiento de esta enfermedad.

Justificación por Relevancia social: La trascendencia fundamental del presente trabajo de investigación para la sociedad es de carácter regional, porque se dará a conocer los niveles de relación entre las variables de estudio para un tratamiento posterior.

Con los resultados de la investigación se beneficiarán los docentes de la región Apurímac y las instancias de Educación como la DREA y la UGEL Andahuaylas y otros, debido a que, a partir de los resultados, se debe plantear mejores alternativas de solución al problema encontrado. El modo en que se beneficiarán los docentes de la provincia será mediante programas de intervención más contextualizadas y adaptadas a cada contexto socioeducativo focalizado, en beneficio que tendrán los responsables de este plan será con la estadística exacta que permitirá exponer ante la DREA de la cifra exacta de docentes que padecen del síndrome de Burnout.

Implicancias prácticas: El presente trabajo de investigación no resolverá los problemas encontrados en docentes de la muestra estudiada, solo dará a conocer los porcentajes y niveles de Burnout en docentes a través de un test debidamente adaptada y elaborada a nuestro contexto socio educativo, así mismo el instrumento de evaluación, y los resultados beneficiará a los futuros investigadores en esta materia en nuestra región.

Valor teórico: con este trabajo de investigación se intenta proporcionar resultados producto de la investigación para que los investigadores otros investigadores, puedan tomar de referencia. Ya que se empleará con un muestreo de tipo probabilístico. El vínculo que logre valdrá para dar pautas los docentes con síndrome de Burnout

Utilidad Metodológica: los instrumentos aplicados están validadas en otras investigaciones, por lo tanto, se procesara cuantitativamente los datos usando el programa IBM SPSS STATISTIC versión 24, de la misma forma se busca encontrar el índice exacto de docentes que padecen el síndrome de Burnout.

1.5. VARIABLES

1.5.1. VARIABLE UNO.

Síndrome de Burnout

1.5.2. VARIABLE DOS.

Desempeño laboral docente

Tabla 1

Operacionabilidad de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--|--|---------------------|--|------------------------------|
| Síndrome de Burnout | Manifestación comportamental del estrés laboral caracterizado por cansancio emocional, despersonalización en trato con los usuarios y dificultad para el logro personal. (Martínez, 2010, pág. 12) | Se medirá con el test de Síndrome de Burnout en sus dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal | Cansancio emocional | Sensación de sobre carga personal. | 0 Nunca |
| | | | Despersonalización | Trato a los estudiantes | 1 Pocas veces al año o menos |
| | | | | Sensación de insensibilidad | 2 Una vez al mes o menos |
| | | | | Indiferencia frente a los problemas de los estudiantes | 3 Unas pocas veces al mes |
| | | | | -Realización personal | 4 una vez a la semana |
| Sensación de bienestar, satisfacción y empatía. | 5 Pocas veces a la semana | | | | |
| Desempeño laboral Docente | Proceso evaluativo de las practicas que ejerce los maestros y maestras en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo (Saravia & López , 2010, pág. 19) | Capacidad de desenvolviendo docente en el terreno de la acción pedagógica. Lo mismo que se medirá mediante la encuesta de desempeño de 40 ítems. | Desempeños (6 y 7) | Conocimiento, reflexión y formación | ORDINAL |
| | | | Desempeños (11) | | |
| | | | Desempeños (15) | Dominio estrategia y practica | 1 En inicio |
| | | | Desempeños (22) | Participación ejecución organización y liderazgo | 2 En proceso |
| | | | Desempeños (23) | | 3 En logro Previsto |
| | | | Desempeños (25) | | 4 En logro destacado |

Elaboración propia

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

El cansancio emocional del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017.

La despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017.

La realización personal del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel internacional:

Fernandez (2009), en la tesis titulada “Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos. Salud de los trabajadores”. La mencionada investigación es de diseño correlacional, donde se ha realizado en una muestra de 885 maestros, utilizando como instrumento el cuestionario de encuesta y el inventario de Maslach. El autor formula las siguientes conclusiones: los síntomas del estrés en el nivel cognitivo, afectivo y psicosomático están presentes en el Burnout, los valores de los resultados afirman la influencia emocional del dicho síndrome de origen laboral (Rodriguez D. G., 2010), En la revista titulada “Supremacía y particularidades del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en maestros de tres instituciones educativas públicas de Bogotá (Colombia). Revista colombiana de psiquiatría. La mencionada investigación de corte transversal se ha realizado en una muestra de tres colegios de Bogotá, utilizando como instrumento el cuestionario y el inventario de Maslach. El autor expresa las siguientes conclusiones: Se ejecutaron 343 encuestas, de 367 pronosticadas,

para un índice de respuesta del 93,4%. Se encontró el SAP prevalece de 15,4% para los maestros que pueden incrementar a 29,7% si se promedia de los tres dominios dos del SAP que es superior a 30% u promedio de los 25,3% maestros muestran agotamiento emocional alto.

Halló que el SAP posee una prevalencia de 15,4% para los educadores y que podría incrementar a 29,7% si se tiene en estadística que dos de las tres dimensiones del SAP están superior del percentil 30. Un 25,3% de los educadores mostraron cansancio alto. Los maestros mayores de 55 años, muestra menor SAP que los de 21 a 30 años de desempeño profesional tanto de un solo turno ya cargos directivos, no hay mucha frecuencia en personas casadas y con mayor cantidad de hijos. En conclusión: el SAP se presenta con frecuencia en maestros, las cuales deben de ser apoyados con asistencia profesional para mejorar la interacción docente- educando. Por otra parte: Roja y Monte en el año (2010), investigación titulada “Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en docentes mexicanos. Pesquisa psicológica. La mencionada investigación de corte colateral se ha ejecutado en una muestra probabilística de un grupo de hombres y mujeres, usando como instrumento el cuestionario de encuesta. El autor formula las siguientes conclusiones: El objetivo de esta pesquisa es reconocer la prevalencia del SQT de docentes mexicanos en una muestra 698. Se manejó el Cuestionario para la Valoración del Síndrome de Quemarse por el Trabajo para expertos de la educación (CESQT-PE).se encontró utilizando escalas de frecuencia, que el 3% ilusión baja de trabajo, 37,4% una ponderación alta en desgaste psicológico 4,70% niveles altos de indolencia y 9.70% de culpa. Los varones sufren menor desgaste psíquico que las mujeres. En función de la edad el SQT se

producen más entre los 41 a 50 años.se deduce que se debe de apoyar a los maestros para que no sufran el deterioro en su salud. (pág. 100)

A nivel nacional:

En lo referente a los trabajos previos de carácter nacional que aluden a mis variables de estudio encontré a los siguientes trabajos: Fernandez M. (2010), En la revista titulada “Burnout, autoeficacia y estrés en docentes peruanos” Universidad de San Martín de Porres Lima. La mencionada indagación de nivel vinculante se ha realizado en una muestra 929 maestros (617 mujeres y 312 varones) de instituciones educativas primarias y secundarias de Lima, Perú, usando como instrumento el cuestionario de fuentes de presión laboral (Travers y Cooper 1997); y el cuestionario de auto-reporte del desempeño docente (Fernández 2002; Fernández 2008) El autor formula las siguientes conclusiones: existe alto nivel de Burnout en profesionales de educación primaria que la secundaria. Se detectó la vinculación entre el estrés laboral y la satisfacción de convivencia entre los agentes educativos Por otra parte (Feranandez , 2009) (Feranandez , 2009) En la revista científica titulada “Desgaste psíquico (Burnout) en docentes de primaria de Lima Metropolitana. Individuos: Revista de la Facultad de Psicología. La mencionada investigación de nivel correlacionar se ha realizado en una muestra 264 docentes de Lima Metropolitana, el inventario de Maslach el autor formula las siguientes conclusiones: se analizaron tres dimensiones despersonalización, falta de realización personal, y agotamiento emocional, el estudio demuestra que el 43% de docentes alcanzan altos niveles de desgaste psíquico. (pág. 125)

Según las investigaciones de Llerme (2010) en docentes de zona andina del Perú halló que el 7% de maestros presentan el síndrome de Burnout y el 56% de docentes tiene tendencia a presentar esta enfermedad, en el departamento de Arequipa en una muestra de 233 de docentes de EBR se determinó que el 93,7 de maestros muestran un moderado nivel de Burnout y el 6,3% de docentes un severo nivel de Burnout. (pág. 35)

A nivel local:

En las I.E. de EBR del distrito de Andahuaylas, se ha evidenciado en muchos docentes, signos de creciente extenuación mental y físico, cambio de actitud, irritabilidad, falta de motivación, mal humor, indiferencia y otros en la mayoría de los docentes y este hecho ha generado al parecer un bajo desempeño docente, causando en los estudiantes perjuicios en su rendimiento en sus quehaceres y rendimiento académico, y uno de los indicadores es la deserción escolar y los traslados constantes de los estudiantes a escuelas de zona urbana. En definitiva, como perspectiva y alternativa de solución quiero incidir en la presente investigación de nivel correlacionar de esta problemática en la instituciones Educativas sobre todo rurales, para luego de un análisis plantear un tratamiento experimental en la medida en que se de mejora a esta problemática. (UGEL- Andahuaylas, 2015, pág. 77)

En lo referente a los trabajos previos de carácter regional y local debo precisar que: Luego de realizar una búsqueda exhaustiva de trabajos de investigación en las diferentes bibliotecas de la universidades e institutos tanto privadas como nacionales, no encontré trabajos similares o que aludan a mis variables de investigación; puesto

que el actual trabajo valdrá de base para los futuros investigadores en el área de Psicología Educativa de nuestra.

2.2 BASES TEÓRICAS

Según Porto (2008), La instrucción transmite una serie de conocimientos y técnicas.

En el presente trabajo de tesis lo referente a las teorías que fundamente a partir del marco teórico lo he organizado en función a mis variables de estudio es como se describe:

Síndrome de Burnout en el contexto nacional: El maestro peruano en la realidad aún no ha sido investigado en su dimensión sociológica y psicológica, se conoce que sus entradas económicos cuando labora en entidades estatales son generalmente muy inferiores en comparación de otras profesiones, los maestros peruanos que generalmente trabajan en instituciones privadas o realizan trabajos independientes son los que generalmente tienen mejoras salariales; se sabe que los niveles de formación de cada docente son variados estos pudiendo ser desde la deficiencia hasta la excelencia, ha esto habría que sumarle algunos factores como el prestigio social que el docente tiene en la sociedad.

El trabajo docente casi en todo el mundo está relacionada a niveles de estrés laboral y que en determinados países esto puede ser muy alto, es por ello que: “la práctica docente pareciera poseer como un elemento inseparable a ella el estrés, el agotamiento y estados de ansiedad interior, que últimamente se vienen estudiando con el nombre de Burnout” (Golembiewski & Munzenrider, 1983, pág. 21)

Efectivamente el agotamiento y las etapas de preocupación interno de los docentes no solo en el Perú, sino en el mundo laboral están determinada o conocida con el común denominador.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Síndrome de Burnout

“En el mundo de trabajo es elevado el estrés laboral, los medios de presión laboral se vinculan con el estrés” (Feldman, 1995, pág. 67)

En definitiva, el estrés laboral en el Perú, y por ende en Ayacucho se presenta como un tema de amenaza y a ello se debe enfrentar con recursos de acuerdo a la creatividad de cada docente o el ingenio que uno mismo pueda generar en vida personal, familiar y social.

Definición del síndrome de Burnout:

Existen infinidad de autores, quienes definen este concepto:

Es una definición anglosajona, cuya definición más próxima es “exhausto, cansado y quemado por el trabajo”. Es el Síndrome de Burnout.

Quien describió originalmente fue Freudenberger en 1974. Luego esta definición fue utilizada por primera vez, después de 02 años por la psicóloga Cristina Maslach, quien veía con preocupación este tema en los trabajadores de la salud, quien mantenía contacto directo con el público por la naturaleza de su trabajo.

Empero, Freudenberger, observo a pesar del éxito y satisfacción profesional de los empleados, con el correr del tiempo, algunos de estos profesionales acababan quemándose u agotándose después de un cierto tiempo de labor profesional, la cual incide también en la atención inadecuada de los pacientes.

El agotamiento emocional es una percepción individual, caracterizado por sentimiento y actitudes negativos con las personas que labora y a su propio desempeño profesional es el síndrome de Burnout

A consecuencia del estrés se anota que hay más de 50% de despidos laborales en la Unión Europea, y en forma anual llega afectar promedio de 40 millones de empleados, sin contar con los costos de la salud y rendimiento. (Fernandez M. , 2010, pág. 85)

El síntoma de no poder más con el agotamiento, es el estrés crónico, que se manifiesta con el agotamiento Psicológico, emocional, físico, y despersonalizado, y con una sensación de que se logrado poco o nada por no decir nulo en sus éxitos profesionales y personales es el Burnout (Morais A, 2006, pág. 36)

El predominio en el tema de la salud se viene acrecentando. En una investigación descriptiva realizada en Guadalajara con familiares de IMSS, los resultados arrojaron de que el 42.3% presentan problemas de la salud, gastrointestinal y respiratoria.

“el estrés está vinculado con el estilo de vida del trabajador, la cual puede producir consecuencias graves tanto en lo psicológico y físico” (Golembiewski & Munzenrider, 1983, pág. 66)

Efectivamente son trastornos emocionales que son causados por el cansancio laboral y por llevar un inadecuado estilo de vida saludable y que está relacionada al tema psicológico y físico del individuo. Este trastorno es generalmente padecido por los maestros que generalmente trabaja en dos I.E. sumado la carga laboral que llevan, es justamente esta la que se observa en muchos docentes de la región Ayacucho que por necesidades económicas trabajan en dos entidades ya sea estatal o privado.

La ansiedad y la depresión son las señales más frecuentes del síndrome de Burnout que generalmente suelen padecer las personas muy dedicadas al trabajo laboral, en el caso más frecuente las enfermeras suelen parecer con recurrencia esta enfermedad.

Causas más comunes del síndrome de Burnout: Las causas son diversas, pero en detonante principal son los contextos de trabajo y el medio profesional en donde uno se desenvuelve por ejemplo los trabajos monótonos que uno realiza, puestos de trabajo que están relacionados a la atención del público, como también los contactos permanentes que uno tiene con los usuarios, jornadas laborales largas, entre otras. Síntomas más frecuentes del síndrome de burno: entre los más frecuentes es la irritación, mal humor. La ansiedad, mal humor, irritabilidad, miedo o temor. Estos síntomas se presentan cada vez de manera gradual, es decir cada vez una persona se siente más insegura, más deprimida y más mal humorada mayor miedo o temor al hacer las cosas o tomar decisiones. Comunes manifestaciones de este síndrome: El primero está determinado por la baja autoestima que uno pueda tener, el sentirse agotado, fracasado y la poca realización que una persona pueda tener y el nerviosismo que una persona pueda tener y constantes dificultades de concentración y los comportamientos agresivos. También los dolores de cabeza son una manifestación común y que pueden causar la taquicardia, otra de las manifestaciones es el insomnio, bajo rendimiento, comunicación deficiente, aburrimiento, la impaciencia y la irritabilidad. (Apiquian , El Síndrome de Burnout en la Empresas, 2007, pág. 10)

Desempeño Docente:

Como país el de Perú tenía la necesidad de tener un PEN, por consiguiente, allí se establece el valorar la carrera magisterial en muchas aristas como dijera: “no solo

mediante mediadas profesionales y laborales, por lo contrario, impulsando y fortaleciendo la carrera profesional docente. Se busca un nuevo modelo en ámbitos educativo, docente, instituciones modernas, educandos con cultivo de valores interculturales y democráticos”. (MINEDU, 2015, pág. 6)

Es así como se plantea la ciudadanía basada en derechos es por ello que el marco del buen desempeño docentes en el año 2015 describe al desempeño docente como el que más a cobrada importancia en las discusiones nacionales e internacionales en sus diferentes categorías y principalmente en la función maestro en el éxito educativo, además ha cobrado importancia en la investigación educativa. (MINEDU, 2015, pág. 6)

Es así como se plantea la ciudadanía basada en derechos es por ello que el marco del buen desempeño docentes:

En latino américa es incorporada a inicios del año 2000, en debates educativos el termino de desempeño docente, en concreto la aparición de nuevas tendencias educativas como corriente constructivista., y el predominio de la psicología cognitiva, trataron dejar a los maestros sin enseñar y forma tradicional de realizarlo. Y las nuevas demandas de aprendizaje, rendición de cuentas pedagógicas, reforman el desempeño docente. (Cuenta, Montero, Ames, & Rojas, 2011, pág. 56)

“Con estos antecedentes podemos definir al desempeño docente como el cumplimiento de sus actividades, dentro del aula con sus educandos en busca de logros de aprendizaje y formación holística” (Hamachek, 1970, pág. 38)

Sin embargo, en la actualidad se define al desempeño docente como de medio de enseñanza usando un conjunto de saberes a partir de situaciones significativas de contexto, estas puedan ser susceptibles a ser medibles.

“Son acciones que desempeñan los docentes que son propias de su carrera y obligación en constante evaluación” (Chiroque & Rodrigues, 1970, pág. 89)

Es verdad la acción docente determina muchas veces el comportamiento de los estudiantes. Por lo general los educandos imitan a sus maestros, esto podría traer consigo en el educando el mismo desempeño de sus maestros debido a que muchas veces creemos que, así como nos educaron así debemos de educar, por eso depende mucho nuestro desempeño profesional en el aula.

La actuación profesional es el saber hacer alguna actividad, o una competencia de cualquier otra acción específica, quiere decir que está relacionada con la preparación de los individuos para ejecutar determinadas acciones en interrelación social, admite valorar e identificar el contexto donde se desempeña. (Gonzales, 2015, pág. 6)

La actuación docente es pertinente cuando su rol es pertinente y acciona en el instante apropiado, se desempeña en constante interrelación y armonía con los estudiantes en el contexto donde se encuentre. El ejercicio docente requiere de una permanente reflexión de sus praxis (acción y reflexión) como mencionara Pablo Freire. Definitivamente el actuar docente se ejecuta en pleno interrelación con los educandos y sus homólogos (Muñoz, 2007, pág. 30)

Desde mi punto de vista y de la presente investigación el desempeño docente son las conductas y actuaciones observables de las pernas y que esto en definitiva puede ser evaluado através de sus competencias. Características del desempeño docente:

En la actualidad el ejercicio docente está siendo afectado por muchas de las medidas y regulaciones que se emanan en aras de garantizar una educación pertinente, inclusiva y equitativa. (Marchesi, 2007, págs. 30-31)

“La profesión docente es un arte de conocer en toda su dimensión a sus estudiantes conocerlas y tratarlas y enseñarlas usando como medio el arte, para ello el docente conocerá el contexto situacional de cada estudiante en el que vive” (Marchesi, 2007, pág. 32)

Factores que influyen al desempeño docente: el rápido avance de la epistemología y la tecnología hace que el docente este a la altura de esas circunstancias, porque en esta se va a ver las dificultades de una sociedad evidente por la rapidez del ritmo de producción industrial y marcada por la aceleración del cambio social. Esto hace que el docente este en permanente innovación. Estos cambios constantes provocan en la mayoría de las docentes renuncias en sus puestos de trabajo y terminen trabajando en otros oficios y desde allí pasan criticando a la profesión docente. (Rivero, 2007, pág. 210)

“Los objetivos de la educación para que se cumpla requiere de la participación de muchos sectores sociales y la familia preferentemente ocupa ese espacio.” (Marchesi, 2007, pág. 89)

“La identidad profesional docente, representa una acción emprendedora, permanente, de la misma forma individual y social, generador de los diferentes métodos de socialización; relacionado con el contexto profesional y socio histórico” (Vaillant, 2007, pág. 4)

En nuestro país, los estudios de pregrado, u la formación inicial presenta muchos vacíos desde la selección para el ingreso, cargas lectivas desfasadas que se vienen enseñando con esas mallas curriculares que no corresponde a la actualidad, después de ser profesionales, se debe seguir capacitando para que salga a servir a la sociedad.” (Cuenta, Montero, Ames, & Rojas, 2011, pág. 9)

La exigencia de Ministerio de Educación para todas las escuelas públicas del Perú se enmarca de acuerdo a l avance de la ciencia y tecnología, con la creación del marco del buen desempeño docente es justamente para un buen desenvolvimiento profesional y para ello se ha formulado competencias a estándares internacionales para que el docente ejerza su profesión con competencia en una situación real concreta, haciendo uso de medios y herramientas y movilizand o un conjunto de saberes, el hacer esto implica reflejar en los estudiantes también desarrollar sus propias competencias.

Hoy en día, la tecnología está transformando la información y la comunicación educativa, el docente cada día más está en un proceso de actualización, cada día son más competentes, por lo tanto se requiere de una educación integral enmarcado en valores y cambio de actitudes, importante en los docentes, porque hoy en día la exigencia educativa es constante y permanente para los docentes a causa de la competitividad educacional en el mundo actual; es por eso que: Gómez (2007) se refiere a los alumnos dentro de un contexto académico regular, tiene una necesidad educativa, que es un requerimiento particular a nivel académico, por lo tanto el docente necesita un cambio drástico que por el momento el docente nunca había experimentado en su vida cotidiana, para satisfacer las necesidades de los estudiantes; por otro lado se refiere a que: antes el docente dictaba, explicaba sus clases y los alumnos debía estar

sentado callado y escuchando sus explicaciones. Hoy en día el estudiante participa, da ideas, opiniones y forma parte del aprendizaje y así aprende de sí mismo. (Vaillant, 2007, pág. 36)

Al realizar su trabajo el docente debe cumplir con una serie de funciones para realizar sus actividades educativas, sabemos muy bien que los docentes son ejemplos de los estudiantes y con el ejemplo debe enseñar cómo organizar, planificar, dirigir etc. que deben cumplir los estudiantes. (Pérez, 2012, pág. 36)

El docente debe de estar consciente de su rol y debe de estar actualizado porque hoy en día nos encontramos en un mundo globalizado. El docente debe aspirar a seguir estudios de post grado, con la finalidad de conseguir herramientas que ayuden a fortalecer su labor.

Por otro lado, afirma las necesidades educativas transitorias son problemas del desarrollo del docente, por lo tanto, el docente tiende a adaptarse a las nuevas exigencias laboral y a las dificultades educativas de los educandos. (Ferrón, 2010)

“Voluntad que incita a ejecutar un esfuerzo con el objetivo de lograr metas“ (Mañu & Goyarrola, 2013, pág. 9)

Hay dos tipos de motivación intrínseca y extrínseca, ejemplo “La motivación intrínseca es cuando un educando apunta su interés por el trabajo o estudio.” (Mañu & Goyarrola, 2013, pág. 10)

“La automotivación es el movernos desde nosotros mismos, hay persona q adquieren la motivación de otras personas” (Gomez, 2008, pág. 36)

Se refiere a la habilidad del maestro para, enseñar, controlar, sentir etc., y para cambiar su propio estado emocional con los estudiantes que rodean en su entorno, el

docente debe guardar de una forma correcta sus emociones hacia los alumnos. El estado emocional del profesor ligada a su quehacer cotidiano se vincula con el comportamiento del alumno, generando una interdependencia unos a otros (docente _estudiante). (Nickel, 1981, pág. 96)

En un centro de estudio debe existir una relación mutua entre el docente y el alumno, el estudiante tendrá la facilidad de solucionar cualquier duda que tenga. El proceso de E-A es el resultado de la calidad de inter relación entre el docente y estudiante, también Abarca, (Vaillant, 2007, pág. 136)

“Teniendo en cuenta que la inter relación afectiva es imprescindible para el logro de los aprendizajes, por ende, el fortalecimiento de capacidades socio afectivo en quienes ejercen la docencia es necesario” (Salas, 2002, pág. 223)

Dimensiones del desempeño del docente: En la actualidad el desempeño del docente es un éxito educativo por lo que sus dimensiones son:

Dimensión pedagógica: La ética de la educación hoy en día ha mejorado, el docente se esfuerza en el desarrollo profesional con la finalidad de brindar una educación mejor de los años anteriores y así los estudiantes puedan recibir una educación actualizada, por la que: a) la metodología y la técnica de enseñanza; la instrucción tiene como objetivo de preparar a los individuos para una determinada sociedad que tiene modelos culturales y que los estudiantes puedan aprender y desarrollarse de diversas formas. b). la educación actual es muy importante para los docentes líderes, los docentes son una guía de los alumnos, por lo tanto, el liderazgo en la educación cumple un papel importante para el desarrollo personal, cultural y socioeconómico, c). Si deseamos una buena educación se necesita un vínculo personal del docente con los estudiantes y a si

el docente tendrá el compromiso con la educación, la educación necesita relacionar al docente con el estudiante.

Dimensión cultural: Las dimensiones culturales son conocimientos que rodean de su entorno social de los docentes, la generación actual de los estudiantes es cada día más nueva, los jóvenes de hoy están en un proceso de adaptación a nuevas culturas.

Dimensión ética: La ética profesional del docente es un principio para brindar una educación de calidad a los estudiantes, la ética profesional del docente es un compromiso total con los estudiantes se diferentes niveles de educación, tiende a brindar una enseñanza con responsabilidad, escuchar y ayudar al estudiante.

Factores que influyen en el desarrollo de Burnout

Según la autora Castro (2005), las categorías son:

“Entre los factores o componentes intrínsecos condiciones de trabajo o a puestos; Estructura y clima organizacional, los problemas familiares, Rol en la organización, Características personales, Desarrollo de la carrera” (pág. 164)

En la actualidad el encontrar puestos y empleos de trabajo es bastante difícil, y para los mayores de edad de 45 años es bastante difícil que le acepten en estos nuevos empleos, por la productividad que buscan las empresas, sin embargo hay estudios comparativos que se han realizado uno de los resultados manifiesta que el síndrome de Burnout afecta generalmente a aquellos que vienen iniciando su labores mientras otros estudios demuestran los que trabajan mayor tiempo de permanencia quiere decir los antiguos serían los que menos sufren con tema de Burnout, por ello siguen presentes en su labor. (Castro, 2005, pág. 165)

“En estos últimos tiempos la inserción las tecnologías son de necesidad y de prioridad en todas las entidades de labor, la cual en el personal que labora trajo también cambios bastante difíciles, para adaptarse a estos equipos nuevos, la cual requiere un esfuerzo adicional que acaban en el agotamiento del trabajador.” (Castro, 2005, pág. 165)

Algunas de las variables sociodemográficas estudiadas son:

La edad: sería los primeros años de su desempeño laboral los más estresantes, porque se viene adaptando y también los aspectos remunerativos, recompensas profesionales y personales, no cubren sus expectativas, por lo tanto, cuanto más joven es el empleado mayor incidencia de Burnout hallaremos. (Apiquian, 2007, pág. 5)

El sexo: “en las mujeres es más frecuente el Burnout, ya que ellas se multiplican en su doble labor de familiar y profesional, y el ambiente afectivo que puede tener en su centro de labor y familiar” (Apiquian, 2007, pág. 5)

El estado civil: de acuerdo a los estudios, las que están más propensas a estresarse son las personas solteras, en cambio las personas casadas u con parejas, las responsabilidades propio del hogar hacen que los padres sean más resistentes a este síndrome por su estabilidad y su madurez, y sus efectos en su familia e hijos y mayor solidez en vínculo familiar. (Apiquian, 2007, pág. 5)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es correlacional, para ello se inspecciona los resultados de las variables, asumiendo que la variable uno incide sobre la variable dos. (Hernández, Fernández, & Batista, 2010, pág. 232)

Descriptivo: busca precisar propiedades; peculiaridades y rasgos significativos de cualquier fenómeno que se interprete. Refiere tendencias de un colectivo o población.

Porque se describe el Síndrome de Burnouty su correspondencia con el Ejercicio Laboral Docente en la IE “Miguel Grau Seminario” de Manchaybamba – Pacucha.

Correlacional: vincula variables en función de una determinada muestra. Tiene como propósito establecer vínculos de asociatividad entre categorías o variables en un medio específico.

Porque se relacionará el grado de Desempeño Laboral Docente con el Síndrome de Burnout de la IE. “Miguel Grau Seminario” Manchaybamba – Pacucha.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación en el presente trabajo de investigación es correlacionar, debido a que es una investigación vi variada, en donde existe una variable de supervisión y asociación, este nivel de investigación no soluciona problemas, sino establece relaciones entre variables de estudio, por ello mi presente trabajo de investigación se expresó en el siguiente esquema.

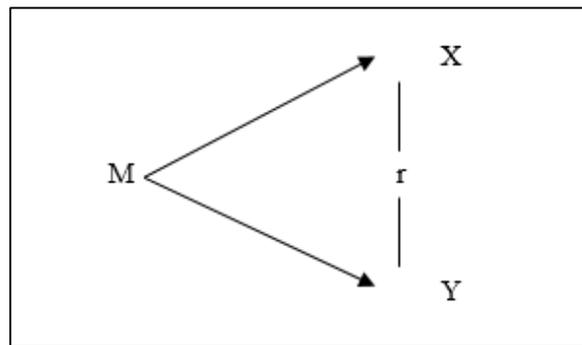


Figura 1. Diseño de la investigación

Donde:

M = Muestra

X = Variable 1 (Síndrome de Burnout)

Y = Variable 2 (Desempeño laboral Docente)

r = Relaciones de las variables de estudio

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Acto seguido, se puntualiza la población y la muestra para la actual pesquisa, los cuales están formadas de la forma siguiente:

Población

“Precisa que la población es un conjunto de personas de la igual variedad, donde pueden ser sujeto y objeto de la investigación, y se debe de seleccionada la población o universo, de acuerdo a sus particularidades el tiempo y el espacio.” (Tamayo, 1994, pág. 98)

Por ello de acuerdo a las citas el presente trabajo de investigación se toma como población a los docentes de la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. N = 18.

Tabla 2

Población de docentes

| NIVELES | N° Docentes |
|----------------|--------------------|
| INICIAL | 02 |
| PRIMARIA | 8 |
| SECUNDARIA | 18 |
| TOTAL | 28 |

Fuente: UGEL – Andahuaylas.

Muestra

“La muestra es una porción, sub conjunto o sub grupo de una población, elementos que corresponden a peculiaridades denominado población.” (Tamayo, 1994, pág. 96)

Por lo tanto, la muestra concuerda con la cantidad estipulada en la población maestros de la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha.

Muestreo probabilístico estratificado

El investigador selecciona bajo sus propios criterios la muestra, la cual es clasificada de manera intencional identificando sus elementos más representativos.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas

La técnica que utilizarse es la encuesta, consiste en aplicar el instrumento preparado para la ocasión, tal como se detalla a continuación.

Instrumentos

- Cuestionario encuesta
- Guías de observación.

Técnica

La técnica que utilizaremos para la recolección de datos será la observación, Encuesta con su instrumento que será el cuestionario, lista de cotejo.

Recolección de datos

Los procedimientos que seguir, que conduzcan a reunir datos de las personas mediante las encuestas de MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

Procesamiento de la información

Los datos personales se asocian con el objetivo de responder a:

- Problema de investigación
- Objetivos
- Hipótesis del estudio

Presentación y publicación de los resultados

Los resultados se muestrearán mediante ecuaciones, gráficos y tablas, y se interpretan.

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La información obtenida en el cuestionario tiene la siguiente codificación:

Recogido los datos en cuestionario se asocian en función de cada variable y propósitos de estudio en función de los pasos siguientes.

1. Validación y Edición
2. Codificación
3. Introducción de datos
4. Tabulación y análisis estadísticos

Métodos para evaluar el síndrome Burnout.

Aspecto evaluado respuesta a sumar:

- Agotamiento emocional 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20
- Despersonalización 5, 10, 11, 15,22
- Realización 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21
- Personal

La interpretación tiene las siguientes claves:

Sub escala de extenuación emocional: estima la vivencia de estar cansado emocionalmente por peticiones laborales. Máxima Calificación 54; sub escala de despersonalización: estima el

grado de frialdad y estima. Máxima Puntuación 30; sub escala de realización personal: valora las emociones de actuación propia en la labor. Máxima Puntuación 48. (Castro, 2005, pág. 170)

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS POR VARIABLES

Variable 1: Síndrome de Burnout, cuyos indicadores fueron recogidos a mediante categorías de Agotamiento emocional (AE); Despersonalización (D); RP (Realización Personal).

Variable 2: Desempeño laboral Docente, cuyos indicadores fueron recogidos a través de Conocimiento, reflexión y formación; Dominio estrategia y práctica; Participación ejecución organización y liderazgo.

4.1.1. Presentación de la información.

Desarrollo Integral, cuyos indicadores fueron recogidos a través de las dimensiones **de Agotamiento emocional (AE); Despersonalización (D); RP (Realización Personal)**

Tabla 3

Presentación de información de variable 1

| VARIABLE 1 | DIMENSION | INDICADORES |
|---------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Síndrome de Burnout | Agotamiento emocional | Nivel agotamiento emocional |
| | despersonalización | Nivel despersonalización |
| | Relación personal. | Nivel de relación personal. |

Los indicadores de clima familiar están plasmados en las calificaciones obtenidas en una evaluación de 22 preguntas, valorados en la escala 1=nuca; 2=algunas veces al año; 3= algunas veces al mes; 4= algunas veces a la semana; 5= diariamente.

Tabla 4

MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

| Ítems | Nunca | Algunas veces al año | Algunas veces al mes | Algunas veces a la semana | Diariamente |
|---|-------|----------------------|----------------------|---------------------------|-------------|
| 1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. | | | | | |
| 2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | |
| 3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado. | | | | | |
| 4. RP Ciento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. | | | | | |
| 5. D Ciento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales. | | | | | |
| 6. AE Ciento que trabajar todo el día con la gente me cansa. | | | | | |
| 7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. | | | | | |
| 8. AE Ciento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | |
| 9. RP Ciento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. | | | | | |
| 10. D Ciento que me he hecho más duro con la gente. | | | | | |
| 11. D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | |
| 12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo. | | | | | |
| 13. AE Me siento frustrado por el trabajo. | | | | | |
| 14. AE Ciento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | | | | | |
| 15. D Ciento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas | | | | | |

a las que tengo que atender profesionalmente.

16. AE Ciento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.

18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.

19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

21. RP Ciento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

22. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal.
(Castro, 2005, pág. 167)

B. Variable 2

Tabla 5:

Presentación de información de variable 2

| VARIABLE 2 | DIMENSION | INDICADORES |
|---------------------------|--|---|
| | Conocimiento, reflexión y formación | Nivel de conocimiento, reflexión y formación |
| Desempeño laboral docente | Dominio estrategia y práctica | Nivel de dominio estrategia y práctica |
| | Participación ejecución organización y liderazgo | Nivel de participación ejecución organización y liderazgo |

Tabla 6

Desempeño laboral

| DESEMPEÑO LABORAL | | | |
|-------------------|--|----------------------------------|--|
| | Conocimiento, reflexión y formación | Dominio estrategia y práctica | Participación ejecución organización y liderazgo |
| 1 | 2 | 4 | 1 |
| 2 | 1 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 1 |
| 5 | 3 | 1 | 2 |
| 6 | 4 | 2 | 2 |
| 7 | 1 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 1 | 1 |
| 9 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 5 | 1 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 2 |
| 13 | 3 | 2 | 3 |
| 14 | 1 | 3 | 2 |
| 15 | 2 | 4 | 5 |
| 16 | 3 | 4 | 1 |
| 17 | 3 | 1 | 2 |
| 18 | 5 | 3 | 4 |
| 19 | 3 | 5 | 3 |
| 20 | 2 | 2 | 3 |
| 21 | 5 | 4 | 2 |
| 22 | 5 | 1 | 5 |
| 23 | 1 | 5 | 5 |
| 24 | 2 | 5 | 2 |
| 25 | 4 | 1 | 5 |
| 26 | 3 | 1 | 3 |
| 27 | 5 | 3 | 5 |
| 28 | 3 | 4 | 4 |

A. Indicadores de variable 1

El índice apropiado para evaluar el comportamiento del indicador agotamiento emocional

Tabla 7

Indicadores para el agotamiento emocional de variable 1

| N | Me siento emocionalmente defraudado en el trabajo | Cuando termino mi jornada en el trabajo me siento agotado | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada en el trabajo me siento agotado | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | Me siento frustrado por el trabajo | Me siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades | PROM |
|----|---|---|--|---|------------------------------------|--|---|---|------|
| 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,13 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4,88 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,00 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2,50 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4,50 |
| 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3,63 |
| 7 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4,00 |
| 8 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2,50 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| 10 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1,63 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1,75 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2,88 |
| 13 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2,25 |
| 14 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,25 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2,50 |
| 16 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1,75 |
| 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,38 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,50 |
| 19 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4,00 |
| 20 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3,50 |
| 21 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,50 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2,75 |
| 23 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2,00 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3,38 |
| 25 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1,38 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2,38 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3,00 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2,88 |

El índice apropiado para evaluar el comportamiento del indicador despersonalización.

Tabla 8

Indicador despersonalización de variable 1

| N | Siento que estoy trabajando a algunos beneficios de mi como si fuesen 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 las personas a las que tengo que atender profesionalmente | Me parece que los beneficiados de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas | PROM |
|-----------|---|---|---|---|---|-------------|
| 0 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,40 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,60 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,40 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2,40 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,80 |
| 6 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4,20 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1,40 |
| 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1,20 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,00 |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2,20 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| 15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1,60 |
| 16 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1,40 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,20 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4,00 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4,40 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,80 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2,40 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| 24 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3,60 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,40 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,20 |
| 28 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2,40 |

El índice apropiado para evaluar el comportamiento del indicador realización personal.

Tabla 9

Indicador para evaluar el indicador realización personal de variable 1

| N | Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender | Siento que trato con mucha efectividad os problemas de las personas a las que tengo que atender | Siento que estoy influenciado positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | Me siento muy energético en mi trabajo | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo | Se siento estimulado después de hacer trabajando íntimamente que quienes tengo que atender | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | PROM |
|----|---|---|---|--|---|--|--|---|------|
| 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3,13 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1,63 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3,13 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,50 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,13 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2,13 |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1,63 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4,50 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 10 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,63 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,63 |
| 12 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3,00 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,38 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4,25 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4,88 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,25 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,00 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,38 |
| 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2,00 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,13 |
| 22 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,38 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4,75 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3,00 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4,38 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3,63 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3,25 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,00 |

A. Indicadores de variable 2

El índice apropiado para evaluar el comportamiento del indicador de desempeño laboral, que va de 0 a 4 puntos.

Tabla 10

Indicador de desempeño laboral de Variable 2

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
|--------------------------|--|--------------------------------------|---|-------------|
| Id. | Conocimiento, reflexión y formación | Dominio estrategia y práctica | Participación ejecución organización y liderazgo | PROM |
| 1 | 2 | 4 | 1 | 2,33 |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 2,67 |
| 3 | 5 | 2 | 5 | 4,00 |
| 4 | 3 | 4 | 1 | 2,67 |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 2,00 |
| 6 | 4 | 2 | 2 | 2,67 |
| 7 | 1 | 4 | 4 | 3,00 |
| 8 | 5 | 1 | 1 | 2,33 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3,33 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3,33 |
| 11 | 5 | 1 | 4 | 3,33 |
| 12 | 5 | 4 | 2 | 3,67 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 2,67 |
| 14 | 1 | 3 | 2 | 2,00 |
| 15 | 2 | 4 | 5 | 3,67 |
| 16 | 3 | 4 | 1 | 2,67 |
| 17 | 3 | 1 | 2 | 2,00 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 4,00 |
| 19 | 3 | 5 | 3 | 3,67 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2,33 |
| 21 | 5 | 4 | 2 | 3,67 |
| 22 | 5 | 1 | 5 | 3,67 |
| 23 | 1 | 5 | 5 | 3,67 |
| 24 | 2 | 5 | 2 | 3,00 |
| 25 | 4 | 1 | 5 | 3,33 |
| 26 | 3 | 1 | 3 | 2,33 |
| 27 | 5 | 3 | 5 | 4,33 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 3,67 |

Análisis e interpretación de los resultados

Resumen de resultados de variable 1

Tabla 11

Resumen de resultados de agotamiento emocional

| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | |
|------------------------------|----------------------|
| X | Y₁ |
| 1 | 4,13 |
| 2 | 4,88 |
| 3 | 3 |
| 4 | 2,5 |
| 5 | 4,5 |
| 6 | 3,63 |
| 7 | 4 |
| 8 | 2,5 |
| 9 | 1 |
| 10 | 1,63 |
| 11 | 1,75 |
| 12 | 2,88 |
| 13 | 2,25 |
| 14 | 1,25 |
| 15 | 2,5 |
| 16 | 1,75 |
| 17 | 3,38 |
| 18 | 3,5 |
| 19 | 4 |
| 20 | 3,5 |
| 21 | 4,5 |
| 22 | 2,75 |
| 23 | 2 |
| 24 | 3,38 |
| 25 | 1,38 |
| 26 | 2,38 |
| 27 | 3 |
| 28 | 2,88 |

Tabla 12

Resumen de resultados de despersonalización

| DESPERSONALIZACIÓN | |
|---------------------------|----------------------|
| N | Y₂ |
| 1 | 4,4 |
| 2 | 4,6 |
| 3 | 3,4 |
| 4 | 2,4 |
| 5 | 4,8 |
| 6 | 3 |
| 7 | 4,2 |
| 8 | 1 |
| 9 | 1 |
| 10 | 1,4 |
| 11 | 1,2 |
| 12 | 2 |
| 13 | 2,2 |
| 14 | 1 |
| 15 | 1,6 |
| 16 | 1,4 |
| 17 | 3,2 |
| 18 | 3 |
| 19 | 4 |
| 20 | 4,4 |
| 21 | 4,8 |
| 22 | 2,4 |
| 23 | 1 |
| 24 | 3,6 |
| 25 | 1 |
| 26 | 2,4 |
| 27 | 2,2 |
| 28 | 2,4 |

Tabla 13

Resumen de resultados de realización personal

| REALIZACIÓN PERSONAL | |
|-----------------------------|-----------|
| N | y3 |
| 1 | 3,13 |
| 2 | 1,63 |
| 3 | 3,13 |
| 4 | 3,5 |
| 5 | 1,13 |
| 6 | 2,13 |
| 7 | 1,63 |
| 8 | 4,5 |
| 9 | 5 |
| 10 | 3,63 |
| 11 | 4,63 |
| 12 | 3 |
| 13 | 4,38 |
| 14 | 5 |
| 15 | 4,25 |
| 16 | 4,88 |
| 17 | 3,25 |
| 18 | 3 |
| 19 | 1,38 |
| 20 | 2 |
| 21 | 1,13 |
| 22 | 2,38 |
| 23 | 4,75 |
| 24 | 3 |
| 25 | 4,38 |
| 26 | 3,63 |
| 27 | 3,25 |
| 28 | 4 |

Resumen de resultados de variable 2

Tabla 14

Resumen de resultados para el indicador desarrollo laboral

| DESARROLLO LABORAL | |
|---------------------------|----------|
| N | X |
| 1 | 2,33 |
| 2 | 2,67 |
| 3 | 4,00 |
| 4 | 2,67 |
| 5 | 2,00 |
| 6 | 2,67 |
| 7 | 3,00 |
| 8 | 2,33 |
| 9 | 3,33 |
| 10 | 3,33 |
| 11 | 3,33 |
| 12 | 3,67 |
| 13 | 2,67 |
| 14 | 2,00 |
| 15 | 3,67 |
| 16 | 2,67 |
| 17 | 2,00 |
| 18 | 4,00 |
| 19 | 3,67 |
| 20 | 2,33 |
| 21 | 3,67 |
| 22 | 3,67 |
| 23 | 3,67 |
| 24 | 3,00 |
| 25 | 3,33 |
| 26 | 2,33 |
| 27 | 4,33 |
| 28 | 3,67 |

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Tabla 15

Contrastación de hipótesis

| Estudiante | VARIABLE | | | |
|------------|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| | | Y | | X |
| | Agotamiento emocional | Despersonalización | Realización personal | Desarrollo laboral |
| 1 | 4,13 | 4,4 | 3,13 | 2,33 |
| 2 | 4,88 | 4,6 | 1,63 | 2,67 |
| 3 | 3 | 3,4 | 3,13 | 4,00 |
| 4 | 2,5 | 2,4 | 3,5 | 2,67 |
| 5 | 4,5 | 4,8 | 1,13 | 2,00 |
| 6 | 3,63 | 3 | 2,13 | 2,67 |
| 7 | 4 | 4,2 | 1,63 | 3,00 |
| 8 | 2,5 | 1 | 4,5 | 2,33 |
| 9 | 1 | 1 | 5 | 3,33 |
| 10 | 1,63 | 1,4 | 3,63 | 3,33 |
| 11 | 1,75 | 1,2 | 4,63 | 3,33 |
| 12 | 2,88 | 2 | 3 | 3,67 |
| 13 | 2,25 | 2,2 | 4,38 | 2,67 |
| 14 | 1,25 | 1 | 5 | 2,00 |
| 15 | 2,5 | 1,6 | 4,25 | 3,67 |
| 16 | 1,75 | 1,4 | 4,88 | 2,67 |
| 17 | 3,38 | 3,2 | 3,25 | 2,00 |
| 18 | 3,5 | 3 | 3 | 4,00 |
| 19 | 4 | 4 | 1,38 | 3,67 |
| 20 | 3,5 | 4,4 | 2 | 2,33 |
| 21 | 4,5 | 4,8 | 1,13 | 3,67 |
| 22 | 2,75 | 2,4 | 2,38 | 3,67 |
| 23 | 2 | 1 | 4,75 | 3,67 |
| 24 | 3,38 | 3,6 | 3 | 3,00 |
| 25 | 1,38 | 1 | 4,38 | 3,33 |
| 26 | 2,38 | 2,4 | 3,63 | 2,33 |
| 27 | 3 | 2,2 | 3,25 | 4,33 |
| 28 | 2,88 | 2,4 | 4 | 3,67 |

Para poder la contratación de la hipótesis de investigación planteada como:

| | |
|-----------|---|
| HG | El síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Miguel Grau seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017 |
|-----------|---|

Sera necesario descartar la Hipótesis Nula (Ho)

| | |
|------------|---|
| HGo | El síndrome de Burnout NO se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017 |
|------------|---|

A través del uso del coeficiente de correlación (r), que permita determinar el grado de relación existente entre la variable Síndrome de Burnout y la variable desempeño docente.

Tabla 16

Valor de coeficiente correlación

| VALOR | SIGNIFICADO |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

En general, $r > 0$ indica una correspondencia positiva y $r < 0$ indica una correspondencia negativa, mientras que $r = 0$ indica que no hay vinculación o relación (o que las variables uno y dos no están relacionadas), es decir no existiría incidencia alguna.

Cuando, $r = 1,0$ describe una reciprocidad positiva perfecta y cuando $r = -1,0$ describe una correspondencia negativa perfecta.

Cuanto más cerca estén los coeficientes de $+1,0$ y $-1,0$, mayor será la fuerza de la correlación entre las variables, como norma general, las siguientes directrices sobre la fuerza de la correspondencia son útiles

Para realizar la prueba es necesario descomponer la hipótesis general en hipótesis específicas.

Para la Hipótesis Especifica 1

| | |
|-----------|--|
| H1 | El cansancio emocional del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. |
|-----------|--|

Hipótesis Nula especifica 1

| | |
|------------|--|
| H1o | |
|------------|--|

| | |
|--|--|
| | El cansancio emocional del síndrome de Burnout NO se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. |
|--|--|

Calculando R con el coeficiente de Pearson

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Dónde:

X es la variable independiente.

Y es la variable dependiente

N es el número de datos

Tabla 17

Correlación entre agotamiento emocional y desarrollo laboral

| CORRELACIONES | | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|
| | | Agotamiento emocional | Desarrollo laboral |
| Agotamiento emocional | Correlación de Pearson | 1 | -,076 |
| | Sig. (bilateral) | | ,701 |
| | N | 28 | 28 |
| Desarrollo laboral | Correlación de Pearson | -,076 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,701 | |
| | N | 28 | 28 |

Donde R es igual a -0.076, encontrándose dentro del intervalo -0,01 a -0,19 con lo que podemos afirmar primeramente que existe una **relación Negativa** y segundo que esta relación es **muy baja**. En tal sentido se acepta la Hipótesis de Investigación (H1) y se descarta la Hipótesis nula (Ho1). Ya que para afirmar que no existe relación nuestro valor R debió ser cero (0) es decir “Correlación nula”.

Para la Hipótesis Específica 2

| | |
|-----------|---|
| H2 | La despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. |
|-----------|---|

Hipótesis Nula especifica 2

| | |
|------------|---|
| H2o | La despersonalización del síndrome de Burnout NO se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. |
|------------|---|

Calculando R con el coeficiente de Pearson

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Dónde:

X es la Variable Independiente.

Y es la Variable Dependiente

N es el número de datos

Tabla 18

Correlación entre desarrollo laboral y despersonalización

| CORRELACIONES | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| | | Desarrollo laboral | Despersonaliz ación |
| Desarrollo laboral | Correlación de | 1 | -,163 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | | ,407 |
| | N | 28 | 28 |
| Despersonalización | Correlación de | -,163 | 1 |
| | Pearson | | |
| | Sig. (bilateral) | ,407 | |
| | N | 28 | 28 |

Donde R es igual a -0.163, encontrándose dentro del intervalo -1 con lo que podemos afirmar primeramente que existe una **relación negativa** y segunda que esta relación es **muy baja**. En tal sentido se acepta la Hipótesis de Investigación (H2) y se descarta la Hipótesis nula (Ho2). Ya que para afirmar que no existe relación nuestro valor R debió ser cero (0) es decir “Correlación nula”.

Para la Hipótesis Específica 3

| | |
|-----------|---|
| H3 | La realización personal del síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. |
|-----------|---|

Hipótesis Nula específica 3

| | |
|------------|---|
| H3o | La realización personal del síndrome de Burnout NO se relaciona con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha - 2017. |
|------------|---|

Calculando R con el coeficiente de Pearson

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

Dónde:

X es la variable independiente.

Y es la variable dependiente

N es el número de datos

Tabla 19

Correlación entre desarrollo laboral y realización personal

| CORRELACIONES | | | |
|-----------------------------|------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| | | Desarrollo laboral | Realización personal |
| Desarrollo laboral | Correlación de Pearson | 1 | -,011 |
| | Sig. (bilateral) | | ,995 |
| | N | 28 | 28 |
| Realización personal | Correlación de Pearson | -,011 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,995 | |
| | N | 28 | 28 |

Donde R es igual a -0.011, encontrándose dentro del intervalo -0,01 a -0,19 con lo que podemos afirmar primeramente que existe una **relación negativa** y segundo que esta relación es **muy baja**. En tal sentido se acepta la hipótesis de investigación (H3) y se descarta la hipótesis nula (Ho3). Ya que para afirmar que no existe relación nuestro valor R debió ser cero (0) es decir “Correlación nula”.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados obtenidos de esta investigación, deberían mejorar el desempeño docente a través de una evaluación del síndrome de Burnout en cada institución educativa de la región, ya que el formador es el principal constructor del ser futuro ser humano y su actuar diario influye significativamente en su formación, comportamiento, decisión, de un estudiante. Poniendo en práctica estos resultados se podrán evitar que más docentes sufran del Burnout en tanto se podrá mejorar la educación de la región con docentes competitivos y en la práctica traerá muchos logros educativos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Luego de haber comprobado (mediante la contratación de la hipótesis) el comportamiento de la relación del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral Docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha, es posible extraer las siguientes conclusiones como los principales hallazgos que se constituyen en pruebas de la consecución del objetivo planteado.

1. El Síndrome de Burnout en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba, se relaciona con el Desempeño laboral Docente.
2. El Síndrome de Burnout en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba, se relaciona con el cansancio emocional teniendo un -0.76 de relación negativa muy baja.
3. El Síndrome de Burnout en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba, se relaciona con el Desempeño laboral Docente, teniendo un $-0,163$ de relación negativa muy baja

4. El Síndrome de Burnout en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba, se relaciona con el Desempeño laboral Docente, teniendo un $-0,11$ de relación negativa muy baja.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Es necesario desarrollar nuevas investigaciones que permitan realizar análisis separados para profesores por sexo ya que es necesario también ver la influencia del Síndrome de Burnout en mujeres y varones respectivamente.
2. La edad del trabajador es muy importante en esta investigación, ya que el tiempo y la rutina tiende la posibilidad de adquirir el Burnout.
3. Las Unidades de Gestión Educativa regionales y locales, deben profundizar esta investigación, ya que los resultados repercuten directamente en la mejorar de los aprendizajes de los estudiantes.
4. El docente de la región conoce el estrés, pero desconoce el Burnout y su forma de adquisición, en tanto implicaría al sector del MINEDU, evaluar a través de MBI (Maslach Burnout Inventori) para descartar el Burnout en docentes y su futuro prevención y tratamiento.

BIBLIOGRAFÍAS

Acuña. (2013). *Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X Ciclo 2012 - II de la escuela académica profesional de educación primaria y problemas de aprendizaje*. Perú: Huacho.

Alves, & Raposo. (2005). *La Medición de la Satisfacción en la Enseñanza Universitaria*. Mexico: S.A.

Apiquian , A. (2007). *El Síndrome de Burnout en la Empresas*. Mexico: Universidad Anáhuac México Norte.

Hernández , Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Martínez, A. (2010). Obtenido de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>

Vaillant, D. (2007). Obtenido de <http://denisevaillant.com/articulos/2007/ENIN2007.pdf>

Acuña. (2013). *Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X Ciclo 2012 - II de la escuela académica profesional de educación primaria y problemas de aprendizaje*. Perú: Huacho.

Alves, & Raposo. (2005). *La Medición de la Satisfacción en la Enseñanza Universitaria*. Mexico: S.A.

Apiquian , A. (2007). *El síndrome del burnout en las empresas*. Mexico: Universidad Anahuac.

Arce, E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (2 ed.). Lima: Palestra.

- Ausubel. (1983). *La teoría Constructivista*. EE.UU: Astrial.
- Baquerizo. (2013). *Aplicación de lectura crítica en los procesos de enseñanza - aprendizaje para los estudiantes de segundo año especialización lengua y literatura facultad de filosofía*. Guayaquil: Works.
- Bordenave, D. (1986). *Metodología de la investigación* . Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1386/aprendizaje.htm>
- Bruner. (1998). *Pedagogía estudiantil*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/galeanoodalis/rejilla-de-conceptos-de-didctica>
- Castro, R. (2005). *Síndrome de Burnout*. Murcia: Universidad de Carabobo.
- Chiroque, & Rodrigues. (1970). *Metodología*. Lima: Bruno.
- Cuenta, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Delors. (1996). *Comision Internacional sobre la educación*. Lima: Asterial.
- Diaz, j. (2013). *El perdón y la reconciliación: desafíos para la educación. En Mirar con ojos nuevos. La experiencia de las Escuelas del Perdón y Reconciliación en el Perú*. Lima: UARM.
- Echeita, & Martin. (1990). *Aprendizaje cooperativo*. Madrid: S.A.
- Feldman, R. (1995). *Psicología Con Aplicaciones Para Ibero America*. Lima: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Feranandez , L. (2009). Revista de la facultad de psicología. *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de primaria de Lima metropolitana*, 20-21.
- Fernandez. (2011). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/galeanoodalis/rejilla-de-conceptos-de-didctica>

- Fernandez, & Viera. (2011). *Estres laboral y el síndrome de burnout en docentes veezolanos. Salud de los trabajadores*. Venezuela: Intituto Nacional de la Salud Cuba.
- Fernandez, M. (2010). Burnout,Autoeficiencia y estrés en maestros peruanos. *Semanario*, 50-55.
- Ferrón, C. (2010). *La cena de Herman Koch*. Salandra: Cagne.
- Flores. (2007). *Disposición y predisposición para el proceso de enseñanza aprendizaje de matemática en los alumnos de la especialidad física matemática de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad San Agustín de Arequipa*. Arequipa: Navarrete.
- Giroux. (2004). *Enseñanza- Aprendizaje*. Madrid: Editorial Magisterio Español.
- Golembiewski, R., & Munzenrider, R. (1983). *Stress in organizations: Toward a phase model of burnout*. Praeger: New York.
- Gomez. (2008). *BARRO DE MEDELLIN*. Medellin: EDELVIVES.
- Gonzales, R. (2015). *Psicología Clinica Infanto Juvenil*. Lima: PIRAMIDE.
- Hamachek. (1970). *La Motivación en la Enseñanza y el Aprendizaje*. Mexico: Libreria del Colegio.
- Hernández, Fernández, & Batista. (2010). *Metodología de la investigacion* (Vol. v). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernandez. (2010). *Metodología de la investigacion*. Obtenido de <https://educarparaaprender.wordpress.com/tag/paradigma-conductista/>
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: Mc-Graw-Hill Interamericana.

- Juste, P. (2000). *Satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación*. Madrid: Editorial Dalya.
- Llerme, Z. (2010). *El síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado de educación básica de una andina del Perú*. Lima: UNSAM.
- Mañu, & Goyarrola. (2013). *Aprendisajes colaterales límites y retos*. Murcia: UCLM.
- Marchesi, & Martín. (1998). *DESARROLLO PSICOLOGICO Y EDUCACION*. España : Marca.
- Marchesi, Y. (2007). *Jesus de Nazaret ¿Quién Eres?* Buenos Aires: San Paolo.
- MINEDU. (2015). *Marco de un buen desempeño laboral*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete .
- Morais A, M. P. (2006). *Stres and burnout amoung*. Portuguese: Eur J Anaesth.
- Muñoz, L. (2007). *Moldavita*. Lima: ALFAGUARA JUVENIL.
- Nickel, H. (1981). *Psicología de la Conducta del Profesor*. Barcelona: Herber.
- Ovejero. (1999). *Aprendizaje cooperativo: Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona: Editorial Acantilado.
- Parra, F., Parra, L., & Tisiotti, P. (2007). Síndrome del túnel carpiano. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*, 13.
- Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariantes*. España: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
- Pérez, A. (2012). *Guía Antropológica para anteproyectos de investigación*. Caracas: FEDUPEL.
- Piaget. (1995). *La teoría Constructivista*. Barcelona: Editorial Acantilado.

- Porto, J. P. (2008). *Metodología Educativa*. Obtenido de (<http://definicion.de/ensenanza/>)
- Rivero, F. (2007). *El interés del menor*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Rodriguez. (Agosto de 2007). Mejora continua de la práctica docente universitaria. *10*, 1-7.
- Rodriguez, D. G. (2010). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 20-22.
- RPP. (2016). Niveles de Estrés. *Niveles de Estrés*, págs. 12-13.
- Salas, J. (2002). *Ideas previas sobre la docencia y competencias emocionales en estudiantes de Ciencias de*. Madrid: Revista Española de Pedagogía.
- Saravia, L., & López, M. (2010). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Educación Educativa*, 24.
- Soler. (2006). *Constructivismo, innovación enseñanza efectiva*. Venezuela: Equinoccio.
- Tamayo, M. (1994). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- UGEL- Andahuylas. (2015). *Informe Anual*. Andahuylas: UGEL- Andahuylas.
- Valdés, & Pérez. (1999). *La educación se vincula con la satisfacción*. Madrid: Adventure.
- Valdivia. (2006). *Grado de Satisfacción que perciben los estudiantes de Pre Grado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Chile: Editorial Actar.
- Vargas. (2014). *Enseñanza Aprendizaje*. Madrid: Editorial Jara.
- Viaña. (2012). *La educación es la clave estratégica para el desarrollo*.

Vygotsky. (1896). *Pedagogia Educativa*. Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos10/gotsky/gotsky.shtml>

Vygotsky. (1978). *El constructivismo social*. Madrid: Navarrete.