



**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el
personal docente del nivel secundario Antabamba
Apurímac 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Eulalia Eva BARRIENTOS GUILLÉN

ASESOR:

Dr. Cirilo HUAMAN BENITES

SECCIÓN:

Educación

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

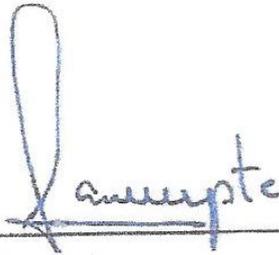
Administración Educativa

ABANCAY – APURÍMAC

2018



PÁGINA DE JURADO



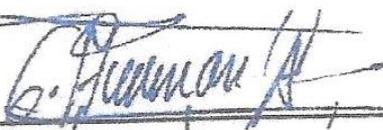
Mg. RAMIREZ VILLAFUERTE GLORIA NOHEMI

PRESIDENTE



Mg. VILCA HUAYTA OLIVER AMADEO

SECRETARIO



DR. HUAMAN ALBITES CIRILO

VOCAL

DEDICATORIA

Con amor y gratitud a mi padre,
mi madre Q.E.P.D. luz que
ilumina mi camino, ejemplo y
guía en el sendero de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Señor mío gracias por concederme la vida y la dicha de seguir por el camino delicado, difícil pero tan hermoso de formar generaciones forjadores de nuestra sociedad.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Eulalia Eva Barrientos Guillen, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 23922726, con la tesis titulada: **“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal Docente del Nivel Secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba Apurímac, ejecutado de abril a julio del 2018.**

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 25 de julio del 2018.



Eulalia Eva Barrientos Guillén
DNI 23922726

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, se pone a vuestra digna consideración el trabajo de investigación denominado: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba – Apurímac – 2018” con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables.

En el presente trabajo de investigación se pretende determinar el nivel de correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente a través de sus dimensiones.

La presente investigación está compuesto por cuatro capítulos que constan de la siguiente forma, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados y discusiones, en el cuarto capítulo expone conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Eulalia Eva Barrientos Guillén.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	4
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	5
PRESENTACIÓN.....	6
ÍNDICE.....	7
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	12
1.2.1. Internacionales.....	12
1.2.2. Nacionales.....	14
1.2.3. Regionales y locales.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.3.1. El estrés laboral:.....	17
1.3.2. El síndrome de burnout.....	21
1.4. Formulación del problema	26
Problema general	26
1.4.2. Problemas específicos	26
1.5. Justificación	27
1.6. Formulación de la hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis general.....	27
1.6.2. Hipótesis específicas	27
1.7. Formulación del objetivo	28
1.7.1. Objetivo general	28
1.7.2. Objetivos específicos.....	28
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables y operacionalización	30
2.3. Población y muestra	44

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Métodos de análisis de datos.....	45
2.6. Aspectos éticos.....	45
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSION.....	68
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	74
ANEXO 1	75
ANEXO 2	84
ANEXO 3	85
ANEXO 4	87

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se basa en determinar el nivel de correlación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, Institución estatal como una muestra poblacional de 70 docentes de género masculino y femenino que fluctúan entre las edades de 25 y 60 años de edad. Como instrumento de investigación se aplicó dos cuestionarios de encuesta uno para cada variable de estudio.

El tipo de investigación es el no experimental, porque no se manipularon las variables; pero se midieron las variables con la aplicación de los instrumentos para ser procesados, organizados, analizados e interpretados; la confiabilidad del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente “a” (alfa) de consistencia interna de Cronbach y como resultado se obtuvo que: el 80% de los docentes manifiestan que solo algunas veces acceden a su desarrollo personal, así como el 40% que dicen que solo algunas veces hubo pertinencia en las políticas administrativas, sin embargo las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, relaciones sociales, desempeño de tareas y la relación con la autoridad llegan a una satisfacción laboral, en menos del 50%, lo que implica que sí genera síndrome de burnout en los docentes del nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba.

Palabras claves : Síndrome de burnout, satisfacción laboral, personal docente.

ABSTRACT

This research work is based on determining the level of correlation between Burnout syndrome and job satisfaction in the teaching staff of the secondary level of the Local Educational Management Unit of Antabamba, state institution as a population sample of 70 teachers of gender male and female that fluctuate between the ages of 25 and 60 years of age. As a research instrument, two survey questionnaires were applied, one for each study variable.

The type of research is non-experimental, because the variables were not manipulated; but the variables were measured with the application of the instruments to be processed, organized, analyzed and interpreted; the reliability of the questionnaire was made with the test of the coefficient "a" (alpha) of internal consistency of Cronbach and as a result it was obtained that: 80% of the teachers state that they only sometimes access their personal development, as well as the 40 % who say that only sometimes there was relevance in administrative policies, however the dimensions of physical and / or material conditions, labor benefits, social relations, performance of tasks and the relationship with authority reach a job satisfaction, in less than 50%, which implies that it does generate burnout syndrome in the teachers of the secondary level of the Local Educational Management Unit of Antabamba.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, teaching staff.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos años, en el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, ubicada en la provincia del mismo nombre se percibe en los docentes del nivel secundario la desmotivación, muestras de cansancio, fatiga, frustración y esclavización por el trabajo pedagógico que realizan, siendo estos factores que afectan su salud personal y familiar, todo ello porque quienes son los responsables que deben dar las condiciones necesarias y adecuadas al docente se muestran indiferentes y ajenos a esta realidad.

La política educativa nacional tiene propuestas de mejora de la calidad educativa mediante estrategias como la implementación de disminuir la brecha en los aprendizajes entre la población rural y urbana, pero a un no se percibe la disminución, otra de las políticas siendo la implementación de una educación bilingüe intercultural, acompañamiento pedagógico especializado para el nivel primaria, atención en salud y alimentación, estas estrategias solo van a recoger los problemas que hoy aquejan a la población rural de los niveles inferiores al nivel secundaria quedando esta como una isla sin intervención directa por estas estrategias de mejora, es otra de las razones del docente del nivel secundaria que se observa vulnerada respecto a su estado de salud emocional, y la de su familia con enfermedades como el stress, cansancio, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que repercute en los bajos resultados de logros de aprendizaje de los estudiantes, debido a que al docente se le exige más pero sin brindar las condiciones laborales adecuadas y pertinentes para un adecuado proceso de aprendizaje y condiciones necesarias humanas de vida.

El nivel de educación secundaria hoy por hoy no es beneficiario de estas estrategias de implementación, razón por el que no cuenta con condiciones físicas y/o materiales adecuados para los ambientes escolares, los beneficios laborales del personal docente impertinentes, las políticas administrativas, las relaciones sociales entre los actores educativos, el desarrollo personal, el desempeño de

tareas y la relación con la autoridad educativa que no permiten el desenvolvimiento y/o la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundaria.

Por otro lado los avances de la ciencia y tecnología hace que el docente se vea expuesto a mayores demandas laborales pedagógicas que implican nuevos retos, en este sentido debiendo adaptarse a las condiciones y exigencias que les depara su contexto laboral para lograr los objetivos educativos; de lo contrario los profesionales de la educación se ven obligados a sufrir las consecuencias a nivel físico y psicológico producto del stres laboral, por lo que la carrera profesional de educación es la más afectada por el stres laboral conocido como síndrome de burnout por lo que se encuentran en una relación directa con el servicio y prestación de ayuda.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

En Ibagué Colombia (Hermosa Rodríguez, 2006). En el artículo científico título.

Satisfacción Laboral y Síndrome Burnout en Profesores de Educación Primaria y Secundaria. Cuyo resumen:

El presente artículo muestra la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de “quemarse por el trabajo” o burnout, en una muestra de profesores de un colegio ubicado en Ibagué. Se considera que el profesional dedicado a la enseñanza en el ejercicio cotidiano de su labor puede llegar a desarrollar una respuesta de estrés prolongada conocida como síndrome de burnout o síndrome de “quemarse por el trabajo”, que va en detrimento de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo. La investigación se enmarcó en un estudio cuantitativo correlacional. Se encontraron correlaciones de tipo negativo entre la satisfacción laboral y el burnout, que evidenciaron alta satisfacción laboral y bajos niveles de burnout en la muestra estudiada.

En Guadalajara México (Aldrete Rodríguez , Aranda Beltrán , Valencia , & et al., 2011). En el artículo científico título: Satisfacción Laboral y Síndrome Burnout en Docentes de Secundaria. Cuyo resumen:

El objetivo fue identificar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout y sus diferencias en hombres y mujeres docentes de secundaria, del

sistema educativo oficial, de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. Se realizó un estudio observacional, transversal, analítico en 360 docentes. Para captar datos se utilizaron tres formularios autoaplicados: Encuesta de datos generales y laborales; la escala Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) y el cuestionario de satisfacción laboral de Meliá y Peiró. El 43.7% de los docentes presentaron agotamiento emocional, el 17.5% baja realización personal, y 13.3%, despersonalización. No se encontraron diferencias entre hombres y mujeres, respecto del síndrome burnout. El factor con una mayor cantidad de docentes insatisfechos fue el de prestaciones (57.4% los hombres y 52.2% de las mujeres) seguido del de la supervisión, aspectos que se relacionaron con agotamiento emocional. La baja realización personal no se relacionó con ninguno de los elementos de satisfacción laboral.

(Goswami, 2013). En el artículo científico título: **Un estudio sobre el agotamiento de los maestros de escuela secundaria en relación con su satisfacción en el trabajo**. Cuyo resumen:

El objetivo de este estudio fue ver cómo el burnout de los docentes se relaciona con diferentes aspectos de la satisfacción laboral y las características demográficas, como la edad y el género. El Inventario de Burnout de Maslach, que se utilizó para medir las dimensiones del burnout de los docentes, constaba de tres subescalas: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. Además, se utilizó la Escala de Satisfacción del Trabajo Dixit [DJSS], desarrollada por la Dra. Meera Dixit, para medir el nivel de satisfacción laboral de los sujetos. El propósito de la presente investigación es investigar el efecto de variables demográficas como el sexo y la edad y la ubicación de las escuelas en el agotamiento laboral y la relación entre el agotamiento laboral y la satisfacción laboral. En este estudio, el agotamiento laboral se considera como una variable dependiente; y edad, sexo, ubicación de la escuela y "satisfacción laboral" como variables independientes. Los resultados de este estudio muestran que, en primer lugar, el agotamiento laboral de los docentes conduce a la disminución de la satisfacción laboral. En segundo lugar, las variables demográficas, la edad y el área de trabajo afectan el agotamiento laboral. Pero no se descubrió que el sexo sea un factor de desgaste laboral. Las consecuencias negativas del agotamiento laboral son demasiado costosas para las

organizaciones. Por lo tanto, para diseñar planes adecuados para disminuir sus consecuencias, este documento sugiere algunas medidas para controlar este fenómeno. Los hallazgos podrían ser útiles para otros investigadores en debates sobre políticas y esfuerzos para mejorar la calidad de la vida laboral y el desempeño de los docentes.

En Buenos Aires Argentina (Malandar, 2016). En el artículo científico título: Síndrome Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. Cuyo resumen:

Los docentes ejercen una actividad considerada estresante y proclive a desencadenar el síndrome de burnout. Esta investigación pretendió determinar si la satisfacción laboral y algunas características sociodemográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome. Participaron 123 docentes de seis colegios de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson¹; la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main², e indicadores de variables sociodemográficas y laborales. El procedimiento estadístico utilizado fue la Regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional. Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el burnout, fue la edad. Los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el Síndrome.

1.2.2. Nacionales

En Chancay Lima (Navarro Espinoza, 2016). En el informe de tesis título: Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de secundaria del distrito de Chancay – Lima, 2016. Cuyo resumen:

En el presente estudio se tuvo de objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas

estatales de secundaria del distrito de Chancay - 2016. El tipo de investigación fue descriptiva - correlacional, puesto que se describieron los niveles y relaciones que existen entre las variables a través del diseño no experimental – transversal. La muestra de la presente investigación fue no probabilista e intencional la misma que se conformó por 180 docentes de todas las edades y de ambos sexos, tanto nombrados como contratados. Los instrumentos que se utilizaron para medir el síndrome de burnout y la satisfacción laboral fueron el Maslach burnout inventory - MBI y la Escala de satisfacción laboral – SPC. Los resultados de ambos instrumentos mostraron que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, sin embargo sí existe una correlación significativa media negativa entre la variable burnout y la dimensión de satisfacción laboral llamado desarrollo personal con una significancia a nivel -0.194 . Así mismo también se halló otra correlación significativa media negativa entre el burnout y la dimensión de satisfacción laboral llamado desempeño de tareas, con una significancia a nivel -0.180 . En cuanto a los niveles del síndrome, los docentes en su mayoría (80.8%) se encuentran con un nivel Medio de burnout, y referente a la satisfacción laboral con un 62.3% se evidencia un nivel parcial.

1.2.3. Regionales y locales

Realizado la búsqueda de antecedentes no se encuentra.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

El psicólogo Abraham Maslow desarrolló una teoría que sugiere que nosotros, los humanos, estamos motivados para satisfacer cinco necesidades básicas. Estas necesidades están organizadas en una jerarquía. Maslow sugiere que busquemos primero satisfacer el nivel más bajo de necesidades. Una vez hecho esto, buscamos satisfacer cada nivel más alto de necesidad hasta que hayamos satisfecho las cinco necesidades.

Si bien la investigación moderna muestra algunas deficiencias con esta teoría (por ejemplo, la falta de evidencia empírica para algunas conclusiones), la Teoría de Necesidades de la Jerarquía de Maslow sigue siendo una herramienta de motivación simple e importante para que los gerentes entiendan y apliquen. La jerarquía de las necesidades es la siguiente:

1. Necesidades fisiológicas (cuestiones básicas de supervivencia, como el salario y el empleo estable)
2. Necesidades de seguridad (problemas físicos y emocionales estables del entorno, como beneficios, pensiones, ambiente de trabajo seguro y prácticas laborales justas).
3. Necesidades de "pertenencia" (problemas de aceptación social como amistad o cooperación en el trabajo).
4. Necesidades de estimación (autoimagen positiva y cuestiones de respeto y reconocimiento, como títulos de trabajo, espacios de trabajo agradables y asignaciones de trabajo prestigiosas).
5. Necesidades de autorrealización (problemas de rendimiento como la autonomía del lugar de trabajo, el trabajo desafiante y el estado del experto en la materia en el trabajo).

<https://managementisajourney.com/motivation-applying-maslows-hierarchy-of-needs-theory/>

Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg

La Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg es dada por Fredrick Herzberg y sus asociados, quienes estudiaron las variables que se perciben como deseables para lograr los objetivos y las condiciones indeseables que se deben evitar.

En este contexto, se realizó el estudio donde se analizaron las experiencias y los sentimientos de 200 ingenieros y contadores. Se les pidió compartir sus experiencias laborales anteriores en las que se sintieron "excepcionalmente bien" o "excepcionalmente mal". A través de este estudio, Herzberg concluyó que hay dos condiciones de trabajo independientes entre sí que afectan el comportamiento de manera diferente.

El primer conjunto de condiciones de trabajo ha sido referido como factor de mantenimiento o de higiene , en donde las mismas condiciones de trabajo proporcionan el mismo nivel de insatisfacción, en caso de que las condiciones estén ausentes, sin embargo, su presencia no motiva de una manera fuerte.

El segundo conjunto de condiciones de trabajo se conoce como factores motivacionales, que operan principalmente para generar una fuerte motivación y

una gran satisfacción laboral, pero su ausencia no resulta en una fuerte insatisfacción.

Factores de higiene. Herzberg identificó diez factores de mantenimiento o higiene, que no son partes intrínsecas de un trabajo, sino que están relacionados con las condiciones en las que se debe realizar el trabajo. Estas son políticas y administración de la compañía, supervisión técnica, seguridad laboral, condiciones de trabajo, relación interpersonal con pares, subordinados y supervisores, salario, seguridad laboral, vida personal, etc.

Factores motivacionales. Estos factores tienen un efecto positivo en el funcionamiento de los empleados de la organización. Hay seis factores que motivan a los empleados: Logro, Reconocimiento, Avance, Trabajo mismo, Posibilidad de crecimiento y Responsabilidad. Un aumento en estos factores satisface a los empleados y la disminución en estos no afectará el nivel de satisfacción.

Por lo tanto, la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg estudió las variables que eran responsables del nivel de satisfacción y que se habían aplicado en la industria, lo que le ha dado varias perspectivas nuevas (Business Jargons;, s.f.)

1.3.1. El estrés laboral:

Factores psicosociales y estrés son dos temas en la literatura psicológica muy vinculados y con una amplia productividad científica. El primero surge por el interés de incluir, entre los determinantes del proceso salud - enfermedad, las variables relacionadas con la vida psíquica y las condiciones en que transcurre la actividad, diferenciándolas de los factores biológicos, químicos y físicos. El estrés es un concepto que emerge oportunamente para expresar una cualidad de las relaciones entre el individuo y su medio, permitiendo comprender los

Mecanismos a través de los cuales, factores de naturaleza psicológica y social impactan en la salud y el bienestar.

Las primeras ideas de Cannon (1932) y Seyle (1956) lo definen como una respuesta del organismo ante una demanda, expresada en el clásico

comportamiento de lucha o huida, con componentes conductuales, endocrinometabólicos y cardiovasculares.

Posteriormente, se incorporan como variables centrales, las respuestas de los sistemas nervioso central, neurovegetativo, endocrino e inmunológico, conformando lo que actualmente se reconoce como la psiconeuroendocrinoinmunología, disciplina científica basada en la idea de que el comportamiento humano puede influir en el sistema inmune (Arce, 2007; Cohen y Janicki-Deverts, 2009; Danielson, Matheson y Anisman, 2011; Trujillo, Oviedo Joeques y Vargas, 2001). Su contenido social se legitima con la teoría de los eventos vitales, de Holmes y Rahe (1967) que permitió identificar un conjunto de eventos que suelen ocurrir en la vida de las personas, provocando cambios importantes. Más recientemente se ha observado, que el estímulo estresante no se limita a estos eventos, se incluye también situaciones mantenidas en el tiempo, que provocan cambios adaptativos constantes, como los conflictos interpersonales, sobrecarga de roles o enfermedad crónica; identificadas como tensiones crónicas (Pearlin, 1989) con reconocido efecto perjudicial en la salud (Cockerham, 2001; Fernández Montalvo y Piñol, 2000) y el denominado estrés cotidiano, producido por sucesos menores, pero que implican pequeños ajustes en el comportamiento (Santed, Sandín, Chorot y Olmedo, 2000). El interés se ha dirigido a estudiar las interrelaciones entre ellas y su impacto en la salud (Sandín, 2003). Sin embargo, el carácter estresante de una situación no depende directa y unívocamente del cambio que produce en la vida, sino, de la connotación de dicho cambio. La situación estresante siempre es percibida, reflejada, con un sentido personal, constituye una experiencia individual, lo cual puede ser comprendido a partir del modelo Cognitivo transaccional (Lazarus y Folkman, 1984) que sustenta teóricamente el estudio realizado. Este modelo, introduce que la evaluación cognitiva y el afrontamiento son procesos mediadores entre el estímulo y la respuesta. La evaluación cognitiva se dirige hacia las demandas del medio y como estas superan o son contenidas por los recursos habituales del sujeto para afrontarlas. Según la evaluación de la situación como amenazante, retadora, de pérdida o ganancia, se movilizan un conjunto de estrategias para el afrontamiento, que pueden ser funcionales o no, y de este proceso depende la calidad y la intensidad

de las respuestas emocionales y fisiológicas que lo acompañan. Para Grau (2005), con una visión amplia, el estrés actúa como un proceso orientador y regulador de la actividad, con un carácter reflejo, psicofisiológico por su naturaleza y social por su determinación, que puede tener efectos positivos (eustrés) o negativos (distrés) en la salud y el bienestar. En congruencia con el tradicional interés en el polo negativo del proceso salud - enfermedad, la atención se dirige preferentemente hacia el distrés, a las respuestas fisiológicas y emocionales negativas, refiriéndose incluso, como estrés.

Inicialmente los procesos de afrontamiento eran los elementos mediadores claves para comprender el papel del estrés en la salud, posteriormente se ha reconocido la importancia de las emociones (Lazarus, 1993) en especial la ira y la ansiedad, como respuestas primarias ante la amenaza (Spielberger y Moscoso, 1996) y los procesos autoreguladores de la personalidad devienen los mecanismos desencadenantes de estos estados emocionales negativos (Grau, 2005). Es oportuna traer a colación la idea de un continuo emocional, que va de sentimientos a emociones fuertes, con niveles de activación y movilización psicofisiológica en incremento, según la evaluación de las situaciones. La motivación y las emociones están relacionadas por continuidad y ruptura. La motivación permite movilizar los recursos para la actividad, pero

puede desorganizarse la actividad ante situaciones con elevada motivación, cuando las reacciones emotivas sustituyen la adaptación con niveles de activación fuertes (Fraisse, 1968). Se habla así de un óptimo de motivación que podría identificarse con el estrés. El paulatino reconocimiento de la relación entre el trabajo y la salud, y el auge del estudio de los factores psicosociales y el estrés, crean condiciones para que a partir de la década del 70 del siglo XX, despertara el interés por estos fenómenos en la actividad laboral (Campbell y Tetrick, 2003; Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988). Durante décadas de estudio del estrés, y en especial del estrés laboral, se han podido identificar riesgos de carácter psicosocial presentes en el trabajo y que los cambios en las condiciones de trabajo a su vez, demandan nuevos retos o tendencias en el estudio del estrés laboral.

La sistematización de este conocimiento se ha expresado en el desarrollo de una amplia variedad de modelos teóricos para el estudio de los factores

psicosociales en el trabajo, en ocasiones identificados explícitamente como modelos de estrés laboral, por ejemplo: el modelo de Ajuste persona - ambiente PE-Fit; (French, Caplan y Harrison, 1982; Kahn y Byosiere, 1992); de Estrés en el trabajo o tetrádico (Cooper y Marshall, 1976); de Demanda - control (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990); de Desbalance esfuerzo - recompensa (Siegrist, 1996), el Holístico de estrés (Nelson y Simmons, 2003) y de Demandas - recursos (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli y Schreurs, 2003).

La mayoría de estos modelos se han centrado en el análisis del desajuste entre la persona y el trabajo y han realizado aportes importantes desde esta lógica. Identifican variables psicológicas y sociales, que pueden incidir en el proceso salud - enfermedad del trabajador, ubicados más en un contexto histórico - cultural, que geográfico. Esto ha permitido identificar riesgos de contenido psicosocial en el trabajo, lo cual resulta conveniente para prevenirlos y orientar las labores de promoción de la salud de los trabajadores. Sin embargo, la realidad descrita de esta forma puede imprimir un matiz demasiado optimista.

Los modelos teóricos se centran en un aspecto de las condiciones de trabajo que deviene esencial, según los presupuestos teóricos, pero los inventarios de riesgos psicosociales no siempre se han derivado de los mismos. Con frecuencia se elaboran amplias listas de posibles condiciones potencialmente estresantes, con un criterio aditivo, menos precisión y parsimonia que los modelos, pero con la intención de ser exhaustivos en su identificación.

El estudio del estrés laboral requiere de la evaluación subjetiva de los estresores laborales en

una profesión cuando no se poseen estudios previos que los identifiquen en su medio histórico y cultural, pues las posibilidades de generalización de dichos estresores a otros contextos resultan limitadas. Las referencias subjetivas de la vivencia de estrés, como tensión molesta producto de los estresores, constituyen un indicador directo que nos revela su intensidad. Esto no implica las limitaciones de un enfoque individual, el estrés laboral es un fenómeno colectivo (Peiró, 2008) condicionado socialmente a través de los procesos organizacionales y culturales, en los que se encuentra inmerso el trabajador y que en última instancia, condiciona también la forma de

afrontar la realidad. El estudio de factores histórico culturales macro sociales, ampliaría la comprensión de estos fenómenos, pero en su ausencia, el estudio de amplios grupos con instrumentos que posibilitan conocer asuntos del medio sociocultural más inmediato del docente, permite obtener resultados relevantes para los intereses más conspicuos de la Salud Pública en este ámbito.

1.3.2. El síndrome de burnout

Hace aproximadamente 35 años, el tema del estrés en el entorno laboral se ha vinculado a un fenómeno del cual se ha hablado, escrito e investigado ampliamente y en orden ascendente, cediendo incluso parte de su protagonismo, el denominado síndrome de burnout. No existe una definición unánimemente aceptada de este síndrome, puede incluso encontrarse con diferentes términos, del que en español se hace alusión al síndrome de desgaste, o del quemado (Gil Monte, 2005; Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa, 2005; Pando, Bermudes y Aranda, 2000). En el presente estudio, como se enunció anteriormente, se decidió utilizar el término en inglés burnout, en correspondencia con el modelo teórico asumido. Freudenberger, quien lo introdujo en el terreno científico, describe clínicamente el síndrome como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (Freudenberger, 1974, p.161). Posteriormente, Maslach (1979), al observarlo en el trabajo social, lo definió como un estrés crónico por el contacto con los clientes, que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional hacia éstos. Hasta el momento se identificaba como agotamiento, desgaste, pero las referencias de quienes lo padecían permitió reconocer otros dos componentes: la despersonalización y la falta de realización personal (Maslach y Jackson, 1981). La definición desarrollada por Pines (Pines y Aaronson, 1988) contrasta con esta comprensión del burnout como un síndrome tridimensional. Este autor lo definió como un estado de agotamiento físico, mental y emocional, causado por un largo periodo involucrado en situaciones emocionales de demanda, que puede aparecer en cualquier ámbito, no solo laboral. En congruencia, elabora una medida unidimensional del burnout: el Tedium Measure (TM), que

inicialmente distingue profesiones de servicios de las restantes, después elimina estas diferencias y aparece el Burnout Measure (BM) (Pines, 2000). Esta comprensión unidimensional absolutiza en demasía la dimensión afectiva y energética del burnout, con énfasis en el agotamiento; la tridimensional, incorpora a lo afectivo, lo actitudinal y valorativo, lo cual permite comprenderlo como un proceso que se integra en los mecanismos autoreguladores de la personalidad y determina el comportamiento. Las ideas iniciales de Freudenberger, Pines e incluso Maslach, se caracterizaron por comprender el burnout desde un enfoque clínico, como un conjunto de síntomas propios de un estado final, al que se llega por el estrés. Sin embargo, el reconocimiento de la participación de variables contextuales y personales que, interrelacionadas, determinan las manifestaciones del síndrome en fases o etapas, han permitido comprenderlo como un proceso de naturaleza psicosocial (Golembiewski, Munzenrider y Carter, 1983). La forma en que el síndrome se desarrolla a partir de las múltiples variables que intervienen en él, ha tenido una variedad de explicaciones diferentes, difícilmente superada por otro fenómeno de naturaleza psicosocial laboral. Gil Monte y Peiró (1997) ofrecen una sistematización de las mismas, a partir del sustento teórico del que parten, lo cual se utiliza a continuación como referente para comentar algunos modelos explicativos. Los modelos vinculados con la teoría organizacional explican el burnout a partir de variables organizacionales, las cuales desencadenan el proceso. Uno de los primeros modelos de este grupo es el de Golembiewski (Golembiewski et al., 1983), el cual destaca las disfunciones de rol (sobrecarga o pobreza de rol), como desencadenantes de las actitudes despersonalizadas que serían el elemento clave del proceso. Particular importancia se le ha concedido desde entonces a los conflictos y disfuncionalidad de roles como antecedentes del síndrome a nivel organizacional (Bauer, Stamm y Virnich, 2006; Lorente, Salanova, Martínez y Schaufeli, 2008; Moreno, 2000; Yang, Wang, Lan y Wang, 2004). Se identifican como predictores, la sobrecarga laboral mantenida, la incongruencia entre la persona y su trabajo (Maslach y Leiter, 2008) y el apoyo social en las relaciones interpersonales en el trabajo (Ben-Zur y Michel, 2007).

Los estudios desarrollados desde esta perspectiva organizacional se centran en demostrar el carácter exógeno del burnout y su vinculación etiológica con la vida laboral, conveniente para orientar las acciones de intervención y prevención hacia el cambio organizacional y de las condiciones exteriores de trabajo. No obstante, posteriormente se introducen desde esta perspectiva, incluso algunas variables que tienen relación con las condiciones interiores de trabajo, como la capacidad para tomar decisiones y desarrollar habilidades en el trabajo (Santavirta, Solovieva y Theorell, 2007; Taris, Stoffelsen, Bakker, Schaufeli y Dierendock, 2005).

En el marco de la teoría sociocognitiva del yo se identifican otros modelos explicativos, los cuales consideran como la variable relevante la autoeficacia (Cherniss, 1993; Salanova y Llorens, 2008; Schwarzer y Hallum, 2008) y las expectativas en relación con el desempeño de la tarea (Brill, 1984; Jaoul, Kovess y Mugen, 2004). Los entrenamientos dirigidos a dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades para el desempeño de su trabajo, así como potencializar la autoeficacia, han demostrado su efectividad para la reducción del burnout (Mackenzie y Peragine, 2003). Según las teorías psicodinámicas y existencialistas (Pines, 2000) el burnout aparece cuando no se logra en la profesión satisfacer las necesidades de actualización y el desarrollo de las máximas potencialidades. Los modelos desarrollados desde la teoría sociocognitiva del yo, las teorías psicodinámicas y existencialistas, colocan el burnout como un fenómeno más relacionado con la dinámica psicológica individual, mientras sus desencadenantes organizacionales son menos consideradas. Desde las teorías del intercambio social, específicamente sobre la base de la teoría de la equidad, el burnout tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia, que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales. Los estudios sobre el burnout, donde se emplea el modelo psicosocial de esfuerzo - recompensa son una expresión actual de este último grupo (Bellingrath, Weigl y Kudielka, 2009; Schaufeli, Maassen, Bakker y Sixma, 2011; Unterbrink, Hack, Pfeifer, Buhl-Griesshaber, Müller y Wesche, 2007; Weyers, Peter, Boggild, Jeppesen y Sigerist, 2006), así como los que incluyen los procesos de comparación social en general (Grant y Campbell, 2007; Topa y Caeiro, 2007). Esta

alternativa incluye variables novedosas del individuo y del ambiente relacionadas de forma particular, lo que sin dudas ofrece una atractiva explicación alternativa del síndrome, al no absolutizar lo externo o lo interno, sino la dinámica que adquieren. No obstante, las condiciones de trabajo operacionalizadas en los constructos de esfuerzo y recompensa son aunque esenciales, relativamente específicas. El contagio de las emociones es otra teoría desde la cual suele explicarse el burnout. Las emociones y creencias que existen en los grupos laborales se van desarrollando en la interacción social, compartir situaciones comunes habitualmente provoca una compenetración conjunta con experimentación de emociones colectivas y el burnout puede ser resultado de un contagio (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2005). Interesante propuesta para explicar su expresión en el colectivo laboral, pero no su origen individual. Intentar explicar el burnout como puede apreciarse, conduce al problema de los determinantes externos o internos, lo cual no es un dilema solo cognoscitivo, tiene también implicaciones éticas, pues condiciona la dirección de las acciones para prevenirlo (Oramas, Amador y del Castillo, 2012). En deportistas, por ejemplo, se ha identificado que las variables personales predicen en mayor medida sus tres componentes (Carlín y Garcés de los Fayos, 2010; Kania, Meyer y Ebersole, 2009). Las evidencias apuntan a que ambos, estresores laborales y características individuales están asociados con sus dimensiones (Kokkinos, 2007; Le Blanc, Hox, Schaufeli, Taris, Peeters, 2007; Zolnierczyk-Zreda, 2005), sin embargo, estudios de meta-análisis y experimentales han revelado que las condiciones organizacionales adversas son más responsables que los rasgos de la personalidad (Gil Monte, 2005; Santavirtaetal., 2007; Shirom, 2003). En cuanto a variables personales como edad, sexo, nivel de escolaridad, ocupación y antigüedad, las relaciones son inconsistentes (Barraza, 2011; Boydack, 2010). La teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 2001) constituye un referente teórico interesante para la comprensión del burnout (Halbesleben, 2006; Halbesleben y Buckley, 2004; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum y Aasland, 2008). Los principios de esta teoría sostienen el efecto motivador que tiene la experiencia de pérdida de recursos, lo cual convoca a una movilización para recuperar lo perdido, protegerse de nuevas pérdidas u obtener

nuevos recursos, y esto puede provocar pérdidas secundarias. El burnout se explicaría como el

resultado de un ciclo de pérdida de recursos sin su recuperación equilibrada, metafóricamente un lento desangrado (Gorgievski y Hobfoll, 2008).

Estas ideas han sido ampliamente desarrolladas en los estudios de Shirom (2003), quien propone el Shirom-Melamed Burnout Measure (S-MBM) como alternativa instrumental (Shirom y Melamed, 2006), evalúa la fatiga física, el agotamiento emocional y el cansancio cognitivo. Su operacionalización es consecuente con una jerarquización de los recursos energéticos, destaca así el elemento de agotamiento o cansancio y el estrés crónico como su antecedente, y permite distinguir el burnout de otros procesos emocionales. Sin embargo, se centra en una sola dimensión, esto solapa el burnout con algunos tipos de fatiga de origen ocupacional y no queda explícito el efecto en la personalidad, en las actitudes y valoraciones, con el peligro que esto implica.

El modelo de Demandas - recursos también está basado en estos principios teóricos (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) y explica el burnout por un desbalance entre las demandas del trabajo y los recursos sociales u organizacionales, lo cual, por una espiral de deterioro de la salud (Llorens, García y Salanova, 2005) conduce a una fatiga crónica y al burnout (Hakanen, Schaufeli y Ahola, 2008). Primeramente, se identifican como recursos los laborales y organizacionales, pero diversos estudios han revelado el papel de variables de la personalidad en el manejo de las demandas (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009), congruentemente, estudios actuales identifican al burnout como resultado de crisis sucesivas de ineficacia (Salanova y Llorens, 2011) y se integran resultados obtenidos desde la teoría de los recursos claves (Hobfoll, 2002; 2011; Marjan, Gorgievski, Jonathon y Bakker, 2010). El burnout es sin dudas un fenómeno complejo, pues en él intervienen múltiples variables relacionadas que determinan todo el proceso. Es una consecuencia del estrés laboral crónico, mantenido, pero éste no puede identificarse como su causa. Las condiciones exteriores de trabajo, que son evaluadas por el trabajador como excedentes o desbordantes de sus recursos habituales de afrontamiento e implican movilizar esfuerzos cognitivos y conductuales para afrontarlas,

desencadenan un proceso que puede ser mantenido en el tiempo, con el consecuente agotamiento de los recursos involucrados en afrontar las demandas, si estos no se recuperan.

En este proceso de evaluación interviene la personalidad, portadora de recursos psicológicos y reguladora de las estrategias que se adoptan. La relación entre lo externo y lo interno viene dada por el proceso mediador que determina la respuesta emocional y fisiológica del estrés, pero no se agota en ese momento del proceso, determina además las decisiones que el sujeto adopta para lidiar con el agotamiento consecuente, su actitud ante esto, todo lo cual tiene un efecto de retroalimentación en la propia personalidad, por el impacto en la eficacia y la realización personal en el trabajo. En este estudio, la explicación del burnout se sustenta en la teoría de la Conservación de los recursos, que permite integrar los procesos de estrés y burnout en su relación de continuidad, con delimitaciones y especificidades, sin obviar el papel determinante de lo externo y la mediación de los mecanismos autoreguladores de la personalidad, que condicionan el afrontamiento ante el agotamiento, expresadas en las actitudes y valoración del trabajo. La comprensión tridimensional del burnout complementa las limitaciones de la visión unidimensional de la teoría de la Conservación de los recursos.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es el nivel de correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de correlación entre el síndrome de burnout de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018?

- ¿Cuál es el nivel de correlación entre el síndrome de burnout de despersonalización y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018?
- ¿Cuál es el nivel de correlación entre el síndrome de burnout de realización personal y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018?

1.5. Justificación

El proyecto de investigación se efectúa considerando que el trastorno va adquiriendo los docentes encargados de atender la educación de los estudiantes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, los mismos que laboran en condiciones precarias o impertinentes respecto a infraestructura, materiales educativos y sobrecarga laboral.

Los resultados y las conclusiones permitirán tener un diagnóstico de salud en los docentes y generar compromisos en las autoridades pertinentes, los cuales permita un contexto laboral saludable para los docentes que laboran y también permita el mejor logro de aprendizaje de los estudiantes respectivamente.

1.6. Formulación de la hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El nivel de correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la UGEL-308 de Antabamba-Apurímac 2018, es inverso moderado y significativo.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El nivel de la correlación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la UGEL – 308 de Antabamba-Apurímac 2018 es inverso moderado y significativo.

- El nivel de la correlación entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la UGEL-308 de Antabamba-Apurímac 2018, es negativo moderado y significativo.

El nivel de la correlación entre la Realización Personal y la Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la UGEL-308 de Antabamba-Apurímac 2018, es positivo moderado y significativo.

1.7. Formulación del objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar el nivel de correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de correlación entre el síndrome de burnout de agotamiento emocional y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018.
- Identificar el nivel de correlación entre el síndrome de burnout de despersonalización y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018.
- Evaluar el nivel de correlación entre el síndrome de burnout de realización personal y la satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local -308 de Antabamba Apurímac de abril a julio 2018.

-

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, descriptivo y transversal. Se desarrolló durante los meses de abril a junio del año 2018, en las condiciones vigentes laborales del personal docente del nivel secundario de las instituciones educativas del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba.

2.2. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout, un proceso que agota o cansa sus recursos físicos y emocionales, afectando a los individuos responsables del tratamiento y/o bienestar del estudiante.	“un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con estudiantes o clientes. Christina Maslach y Susan Jackson 1981	1. Agotamiento emocional Es un agotamiento de los recursos emocionales propios, un sentimiento de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	1. Me siento emocionalmente agotado por mi labor docente. 2. Cuando termino mi jornada de labor pedagógica me siento vacío. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada pedagógica me siento fatigado. 4. Siento que puedo entender fácilmente a los	0 =Nunca 1 =Pocas veces al año 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

			<p>Indicadores: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20</p> <p>2. Despersonalización</p> <p>Es el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia uno mismo, hacia los compañeros y hacia la vida en general y de sentimientos fríos hacia las personas que reciben su atención, son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento</p>	<p>estudiantes.</p> <p>5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.</p> <p>6. Siento que trabajo todo el día con los estudiantes mecánicamente.</p> <p>7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.</p> <p>8. Siento que mi labor docente me está desgastando</p> <p>9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>afectivo</p> <p>Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Indica dores: 5, 10, 11, 15, 22</p> <p>3. Baja realización personal</p> <p>Son sentimientos de escasa competencia y fracaso profesional, que lleva a estos profesionales a evaluarse negativamente Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de</p>	<p>estudiantes a través de mi labor docente.</p> <p>10. Siento quemehochom ásduro con los estudiantes.</p> <p>11. Me preocupa que mi labor docente me esté endureciendo emocionalmente</p> <p>12. Me siento con mucha energía en mi labor pedagógico.</p> <p>13. Me siento frustrado en mi labor de docente.</p> <p>14. Siento que estoy demasiado tiempo</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>autoeficacia y realización personal en el trabajo</p> <p>Indicadores: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (Maslach y Jackson, 1986).(Maslach C, Jackson SE)</p>	<p>en mi labor docente.</p> <p>15.Siento que realmente no me importa lo que le ocurra a mis estudiantes.</p> <p>16.Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.</p> <p>17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.</p> <p>18.Me siento estimado después de haber laborado con mis</p>	
--	--	--	---	--	--

				<p>estudiantes.</p> <p>19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi labor docente.</p> <p>20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</p> <p>21. Siento que en mi labor docente los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.</p> <p>22. Me parece que los estudiantes me culpando de los problemas de</p>	
--	--	--	--	--	--



				aprendizaje.	
--	--	--	--	--------------	--

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Satisfacción Laboral.</p> <p>Definición conceptual. Conjuntodesentimientosyemocionesfavorablesodesfavorable resultantedelaformacomolosempleados consideransutrabajo</p> <p>NEWSTRONyDAVIS 1993</p>	<p>Conjunto de percepciones y actitudes generales del individuo hacia su trabajo.</p>	<p>1. Las condiciones físicas y/o materiales. Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. (Indicadores: Del 1 al 5)</p> <p>2. Beneficios laborales y/o remunerativos. El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. (Indicadores: Del 6 al 10)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La distribución física del aula facilita la realización de mis labores pedagógicas. 2. El ambiente donde laboro es confortable. (ventilación, iluminación, etc.) 3. La comodidad que me ofrece el ambiente para mi labor pedagógica es inigualable. 4. En el ambiente del aula donde me ubico trabajo cómodamente. 5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores pedagógicas diarias. (Materiales y/o inmuebles). 6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.



		<p>3. Políticas administrativas.</p> <p>El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamen </p>	<p>7. Me siento mal con lo que gano.</p> <p>8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p> <p>10. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.</p> <p>11. La sensación que tengo de mi labor docente es que me están explotando.</p> <p>12. Me disgusta mi horario.</p> <p>13. El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>14. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no son reconocidas.</p> <p>15. Me disgusta que hagan cambios de horarios sin consultar.</p> <p>16. El ambiente creado por mis colegas es el ideal para</p>
--	--	---	---



			<p>desempeñar mis funciones.</p> <p>17. Me agrada trabajar con mis colegas.</p> <p>18. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.</p> <p>19. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</p> <p>20. La hipocresía no ayuda a trabajar en equipo</p> <p>21. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser</p> <p>22. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>23. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>24. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>25. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.</p>
--	--	--	--



			<p>26. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>27. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</p> <p>28. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>29. Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>30. Mi trabajo me aburre.</p> <p>31. Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.</p> <p>32. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>33. Es grata la disposición de mi director (a) cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.</p> <p>34. Llevarme bien con el director (a) beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>35. Mi Director es comprensivo.</p> <p>36. La relación que tengo con mis</p>
--	--	--	--

			<p>colegas es cordial</p> <p>37. No me siento a gusto con mi Director (a).</p> <p>38. El Director (a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>
<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Definición Operacional</p> <p>“un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con estudiantes o clientes.</p> <p>Christina Maslach y Susan Jackson 1981</p>	<p>Síndrome de Burnout, un proceso que agota o cansa sus recursos físicos y emocionales, afectando a los individuos responsables</p>	<p>4. Agotamiento emocional</p> <p>Es un agotamiento de los recursos emocionales propios, un sentimiento de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo.</p> <p>Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo</p> <p>Indicadores: 1,2,3,6,8,13,14,16, 20</p> <p>5. Despersonalización</p> <p>Es el desarrollo de sentimientos y</p>	<p>23. Me siento emocionalmente agotado por mi labor docente.</p> <p>24. Cuando termino mi jornada de labor pedagógica me siento vacío.</p> <p>25. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada pedagógica me siento fatigado.</p> <p>26. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.</p> <p>27. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.</p> <p>28. Siento que trabajo todo el día con los estudiantes me cansa.</p>



	<p>es del tratamiento y/o bienestar del estudiante.</p>	<p>actitudes negativas hacia uno mismo, hacia los compañeros y hacia la vida en general y de sentimientos fríos hacia las personas que reciben su atención, son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo</p> <p>Está formado por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.</p> <p>Indicadores: 5,10,11,15,22</p> <p>6. Baja realización personal Son sentimientos de escasa competencia y fracaso profesional, que lleva a estos</p>	<p>29. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.</p> <p>30. Siento que mi labor docente me está desgastando</p> <p>31. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi labor docente.</p> <p>32. Siento que me he hecho más duro con los estudiantes.</p> <p>33. Me preocupa que mi labor docente me esté endureciendo emocionalmente</p> <p>34. Me siento con mucha energía en mi labor pedagógica.</p> <p>35. Me siento frustrado en mi labor de docente.</p> <p>36. Siento que estoy demasiado tiempo en mi labor docente.</p> <p>37. Siento que realmente no</p>
--	---	---	---

		<p>profesionales a evaluarse negativamente</p> <p>Se componede 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo</p> <p>Indicadores: 4,7,9,12,17,18,19,21</p> <p>(Maslach y Jackson, 1986). (Maslach C, Jackson SE)</p>	<p>me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.</p> <p>38. Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.</p> <p>39. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.</p> <p>40. Me siento estimado después de haber laborado con mis estudiantes.</p> <p>41. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi labor docente.</p> <p>42. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</p> <p>43. Siento que en mi labor docente los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.</p> <p>44. Me parece que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas de aprendizaje.</p>
--	--	--	---

2.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo constituida por 9 instituciones educativas, constituidas por 86 docentes de diferentes Áreas y disciplinas del nivel secundario de la Unidad de gestión Educativa Local de Antabamba.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Los instrumentos empleados durante la investigación:

1. - Maslach Burnout Inventory (Maslach& Jackson, 1986). Compuesto por 22 ítems en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que tienen que atender, en un rango de respuesta tipo Likert de 7 alternativas (Guerrero, 2013).

Aplicada con una técnica de cuestionario de encuesta de 22 ítems con respuesta múltiple para determinar el síndrome de Burnout y 28 ítems con respuesta múltiple relacionado con la satisfacción laboral, los cuales se han sido aplicados a 30 docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los resultados obtenidos fueron analizado y procesados a través del programa estadístico SPSS 25.0 en versión español para Windows y sus resultados expuestos a través de tablas de distribución de frecuencias y figuras representadas por diagrama de barras. Posteriormente se realizaron correlaciones bivariadas entre las variables, mediante el coeficiente de Rho de Spearman, junto con la comparación de grupos a través de la prueba de Cronbach.

2.6. Aspectos éticos

RESULTADOS

Los resultados procesados a través del programa de SPSS se exponen a continuación a través de tablas de distribución de frecuencias y diagrama de barras y sus respectivas interpretaciones.

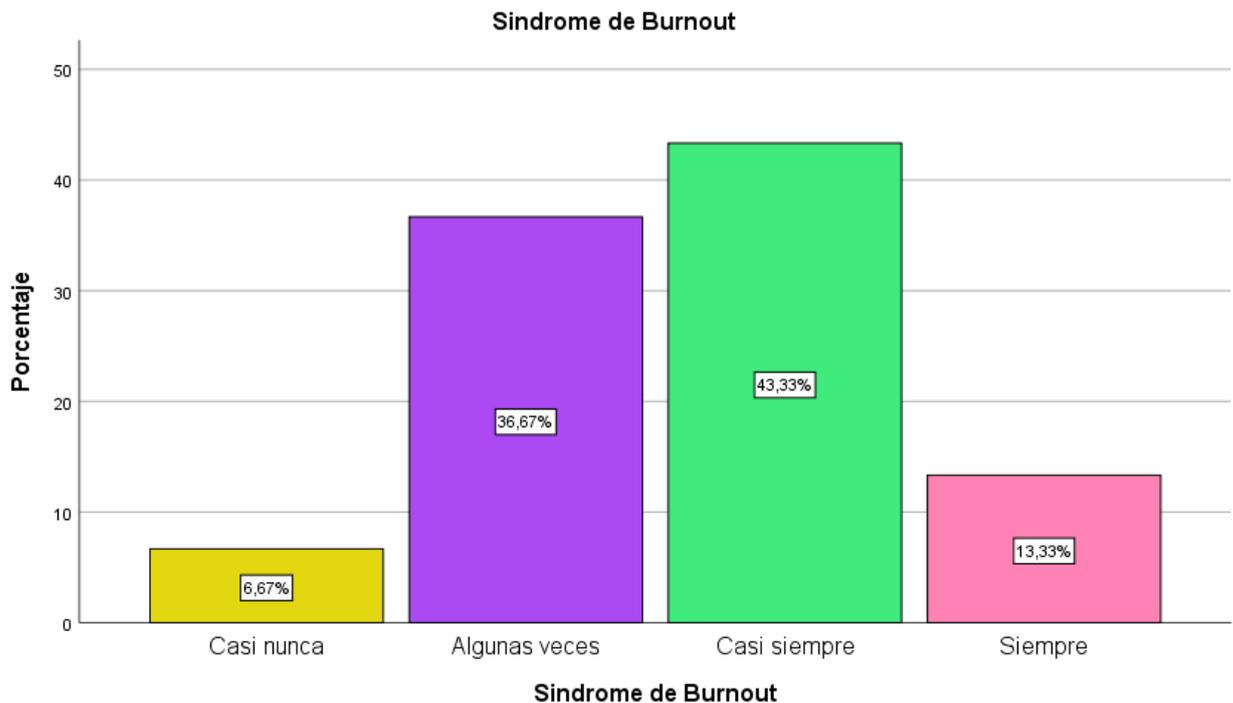
VARIABLE 1: SINDROME DE BURNOUT

TABLA N° 01

Síndrome de Burnout		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Algunas veces	11	36,7	36,7	43,3

Casi siempre	13	43,3	43,3	86,7
Siempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 01



- **INTERPRETACION:**
- En la figura se muestra que el 6,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran casi nunca el síndrome de burnout.
- En la figura se muestra que el 36,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran algunas veces el síndrome de burnout.
- En la figura se muestra que el 43,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran casi siempre el síndrome de burnout.
- En la figura se muestra que el 13,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran siempre el síndrome de burnout.

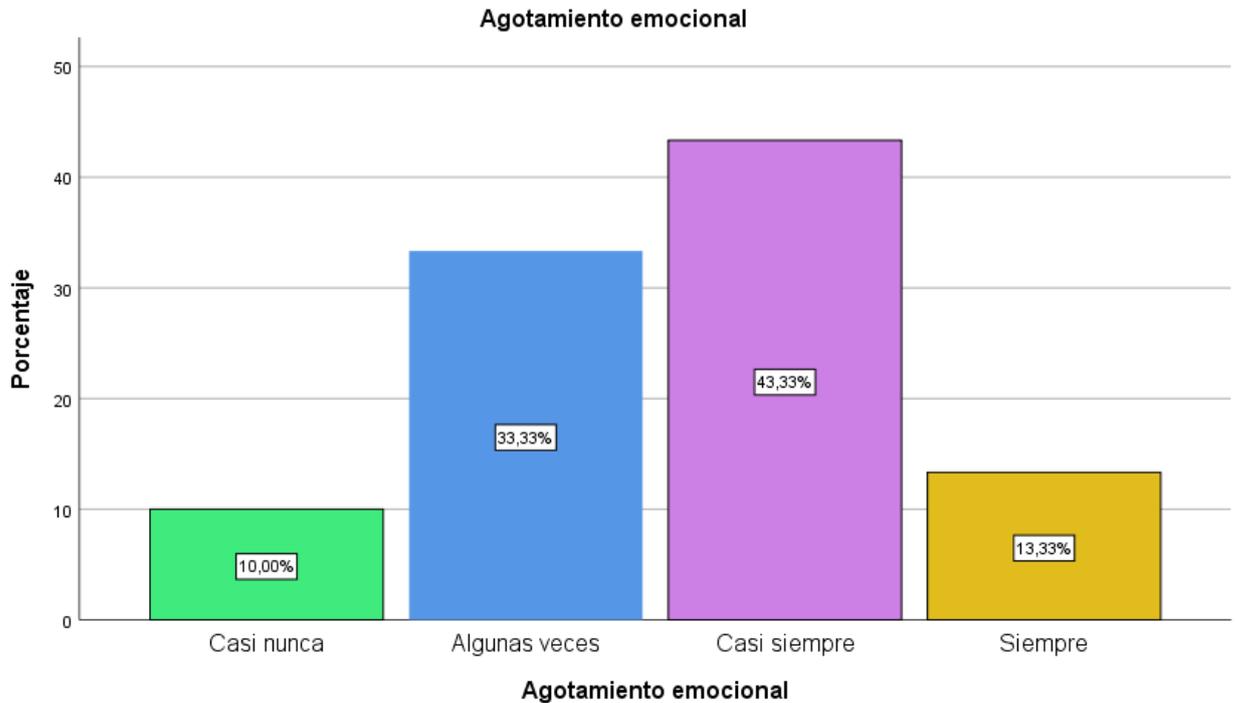
DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL

TABLA N° 02

Agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e	válido	acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Algunas veces	10	33,3	33,3	43,3
	Casi siempre	13	43,3	43,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN:

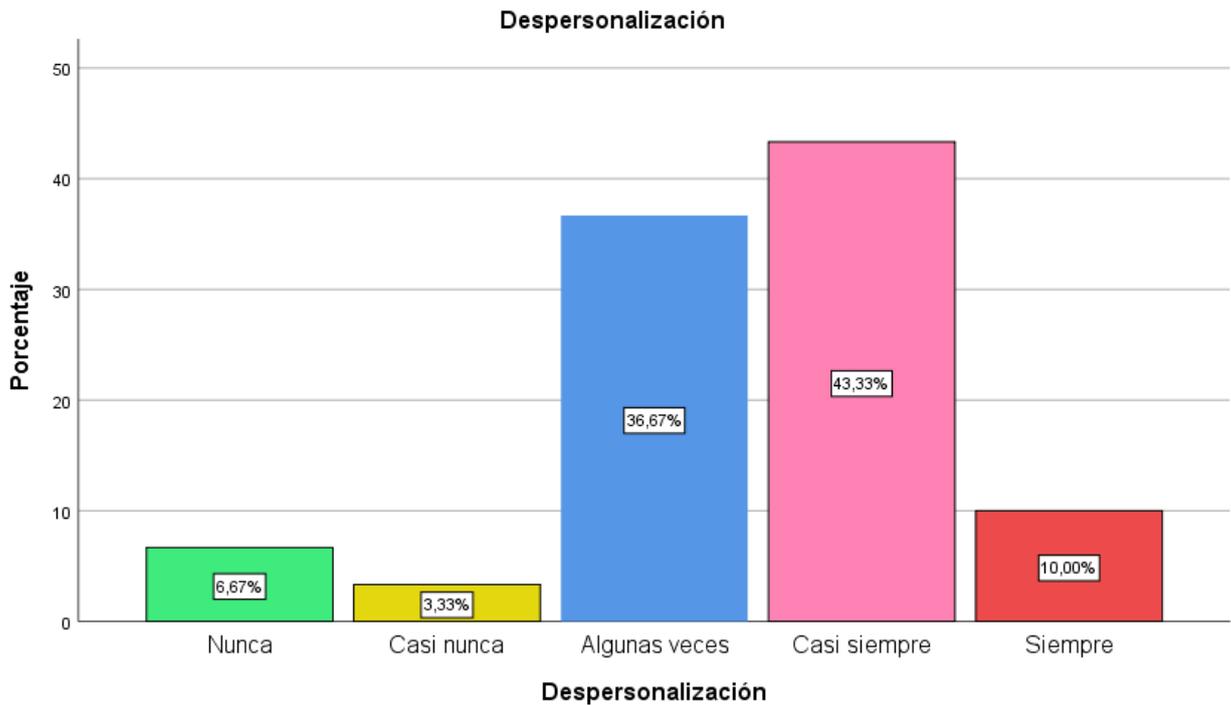
- En la figura se muestra que el 10,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran casi nunca agotamiento emocional.
- En la figura se muestra que el 33,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran algunas veces agotamiento emocional.
- En la figura se muestra que el 43,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran casi siempre agotamiento emocional.
- En la figura se muestra que el 13,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran siempre agotamiento emocional.

DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION

TABLA N° 03

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	1	3,3	3,3	10,0
	Algunas veces	11	36,7	36,7	46,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 03



INTERPRETACION:

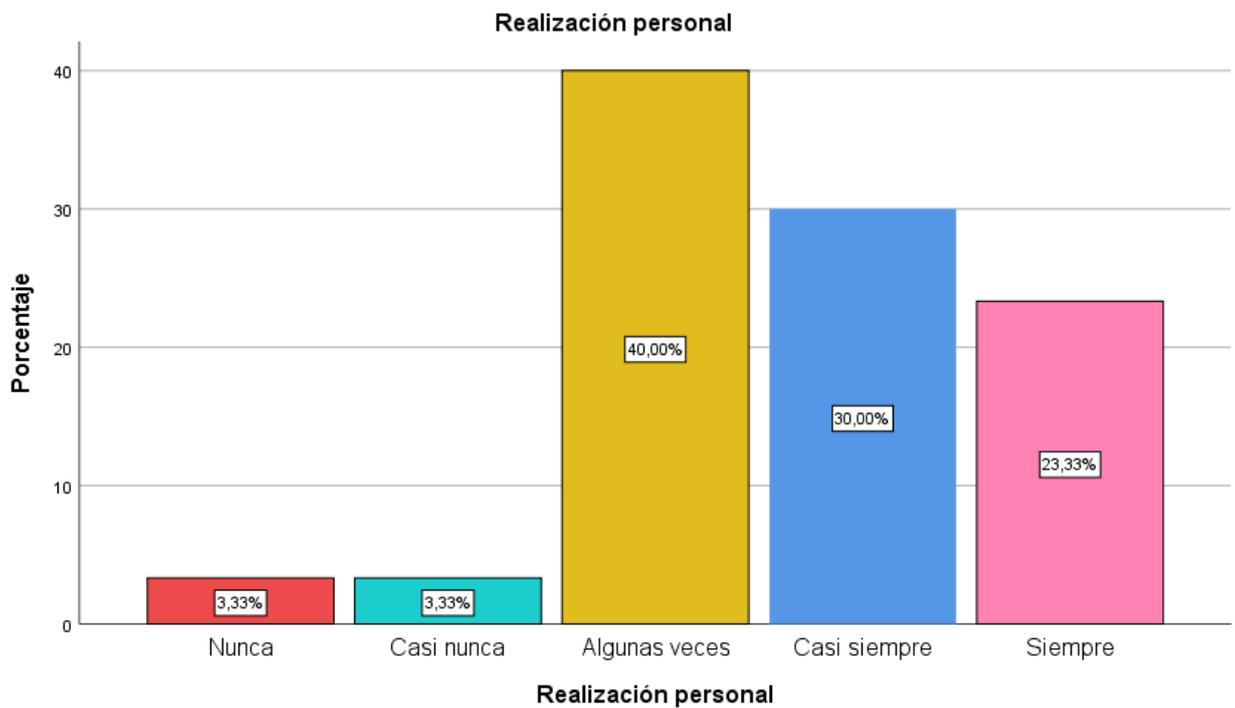
- En la figura se muestra que el 6,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, no muestran nunca despersonalización.
- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran casi nunca despersonalización.
- En la figura se muestra que el 36,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran algunas veces despersonalización.
- En la figura se muestra que el 43,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran casi siempre despersonalización.
- En la figura se muestra que el 10,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, muestran siempre despersonalización.

DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL

TABLA N° 04

		Realización personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
	Algunas veces	12	40,0	40,0	46,7
	Casi siempre	9	30,0	30,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 04



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, nunca alcanzaron la realización personal.
- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, casi nunca alcanzaron la realización personal.
- En la figura se muestra que el 40.00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, algunas veces alcanzaron la realización personal.
- la figura se muestra que el 30,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, casi siempre alcanzaron la realización personal.
- En la figura se muestra que el 23,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, siempre alcanzaron la realización personal.

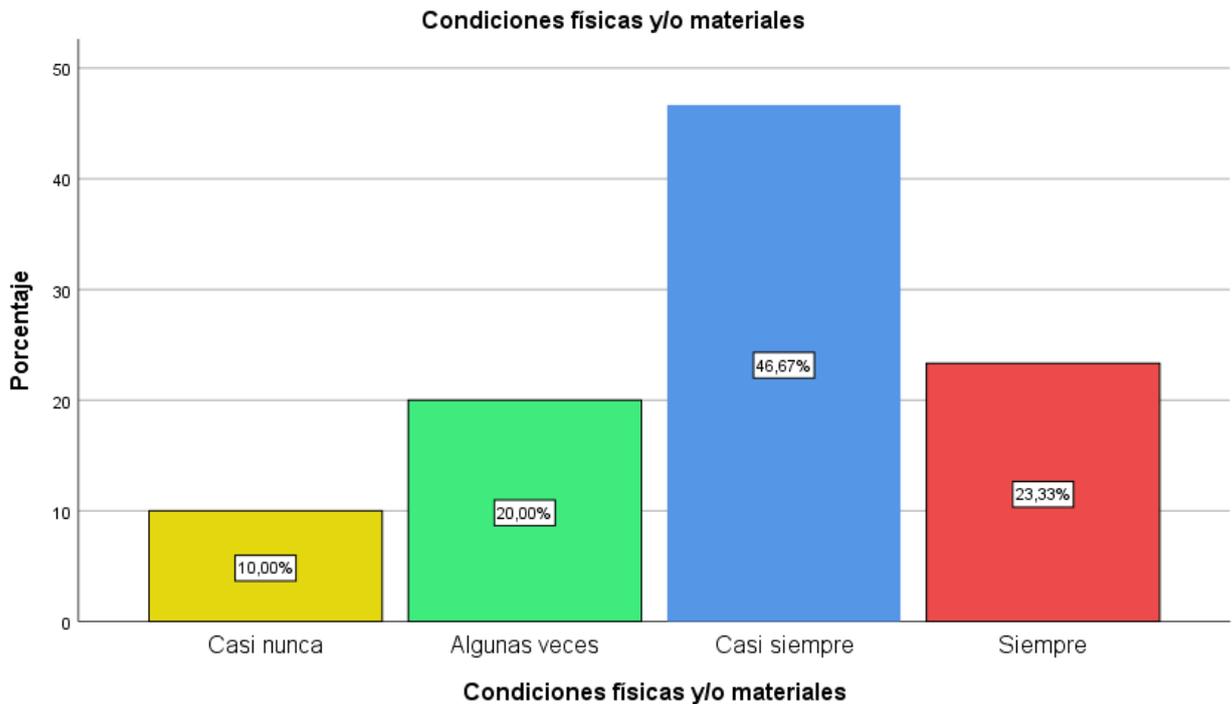
DIMENSION 4:

TABLA N° 05

Condiciones físicas y/o materiales

	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
Algunas veces	6	20,0	20,0	30,0
Casi siempre	14	46,7	46,7	76,7
Siempre	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 05



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 10,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi nunca se les brindó condiciones físicas y/o materiales.
- En la figura se muestra que el 20,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que algunas veces se les brindó condiciones físicas y/o materiales.
- En la figura se muestra que el 46,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi siempre se les brindó condiciones físicas y/o materiales.
- En la figura se muestra que el 23,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que siempre se les brindó condiciones físicas y/o materiales.



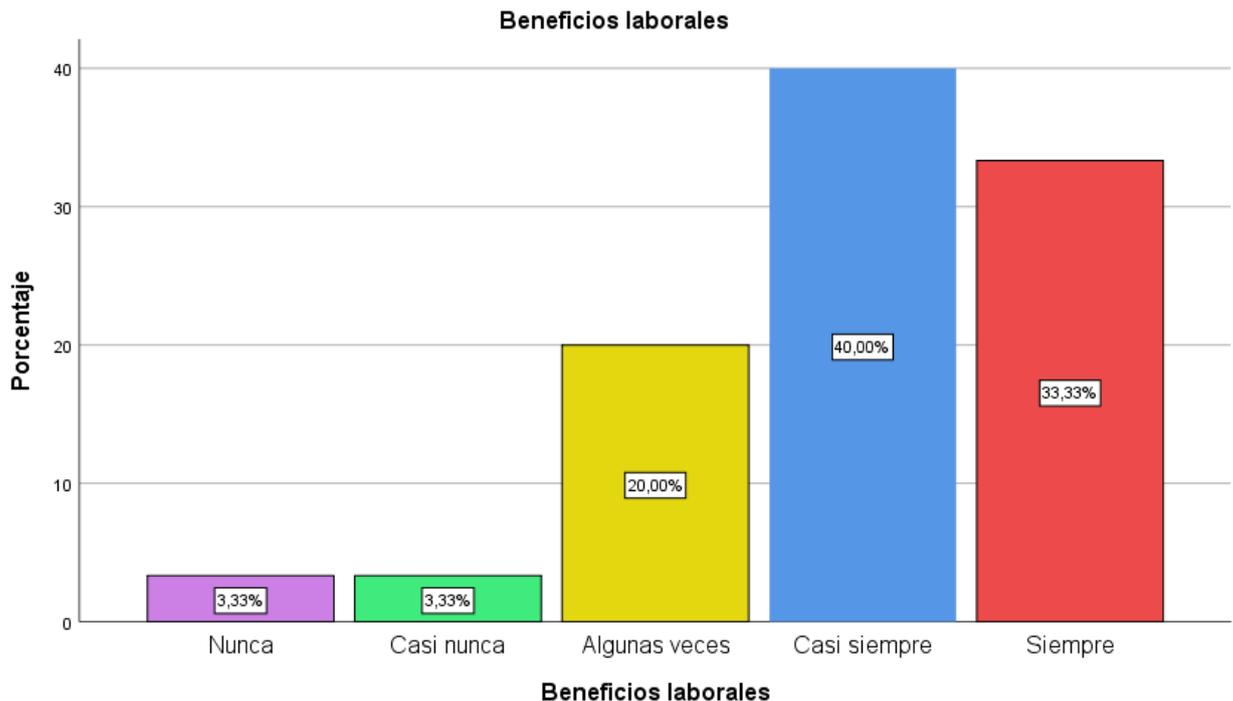
DIMENSION 5:

TABLA N° 06

Beneficios laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
Algunas veces	6	20,0	20,0	26,7
Casi siempre	12	40,0	40,0	66,7
Siempre	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 06



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que nunca tuvieron beneficios laborales.
- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi nuncatuvieron beneficios laborales.
- En la figura se muestra que el 20,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que algunas a veces tuvieron beneficios laborales.
- En la figura se muestra que el 40,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi siempre tuvieron beneficios laborales.
- En la figura se muestra que el 33,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que siempre tuvieron beneficios laborales.

DIMENSION 6:

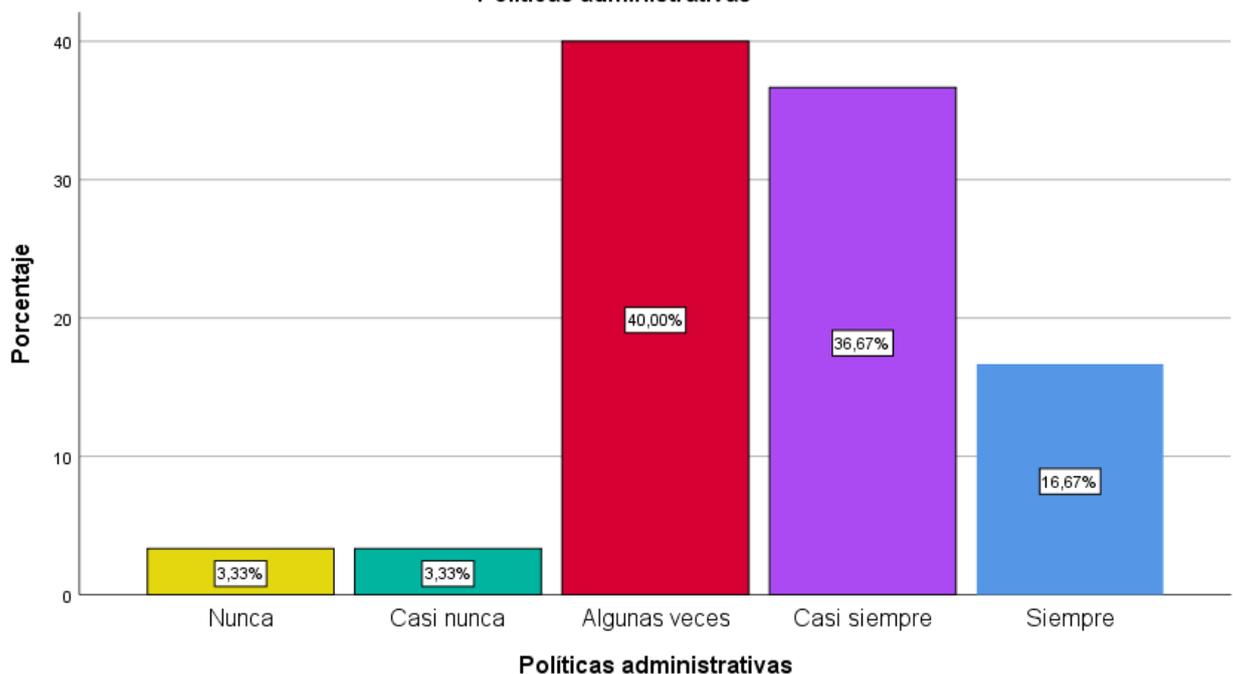
TABLA N° 07

Políticas administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	1	3,3	3,3	6,7
Algunas veces	12	40,0	40,0	46,7
Casi siempre	11	36,7	36,7	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 07

Políticas administrativas



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que nunca hubo pertinencia de políticas administrativas.
- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi nunca hubo pertinencia de políticas administrativas.
- En la figura se muestra que el 40,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que algunas veces hubo pertinencia de políticas administrativas.
- En la figura se muestra que el 36,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi siempre hubo pertinencia de políticas administrativas.
- En la figura se muestra que el 16,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que siempre hubo pertinencia de políticas administrativas.

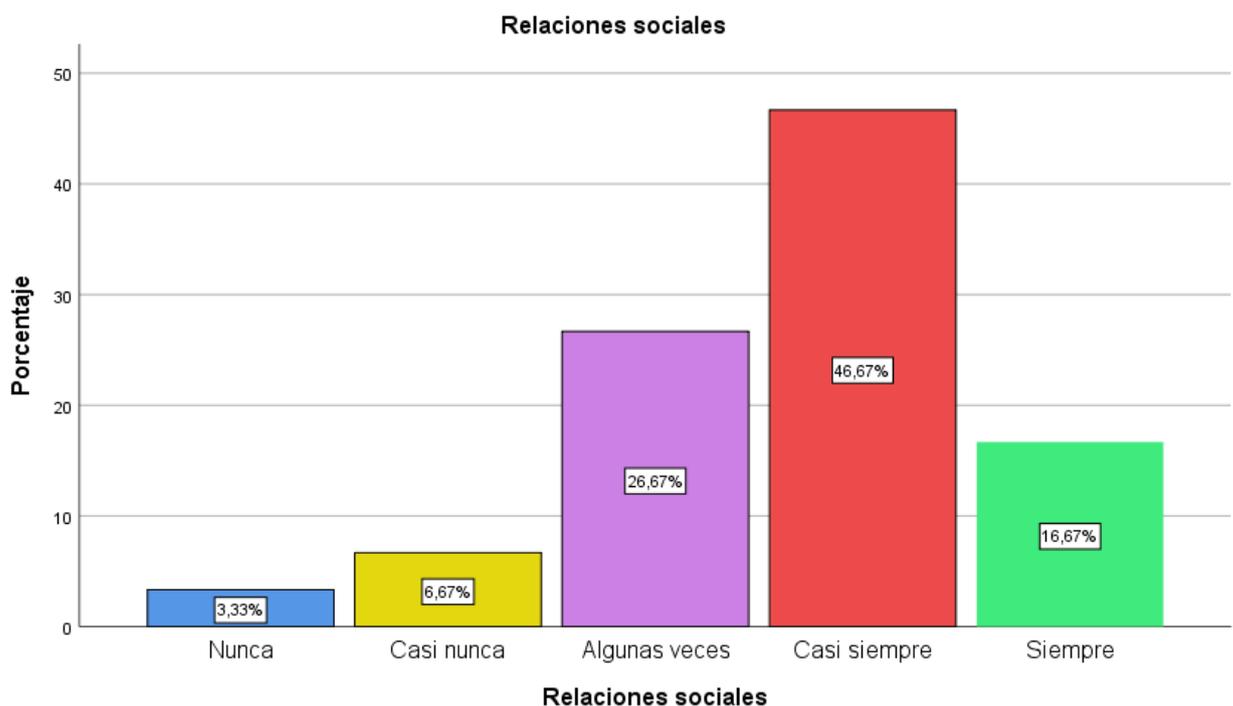
DIMENSION 7

TABLA N° 08

Relaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi nunca	2	6,7	6,7	10,0
Algunas veces	8	26,7	26,7	36,7
Casi siempre	14	46,7	46,7	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 08



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que nunca hubo buenas relaciones sociales.

- En la figura se muestra que el 6,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi nunca hubo buenas relaciones sociales.
- En la figura se muestra que el 26,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que algunas veces hubo buenas relaciones sociales.
- En la figura se muestra que el 46,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi siempre hubo buenas relaciones sociales.
- En la figura se muestra que el 16,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que siempre hubo buenas relaciones sociales.

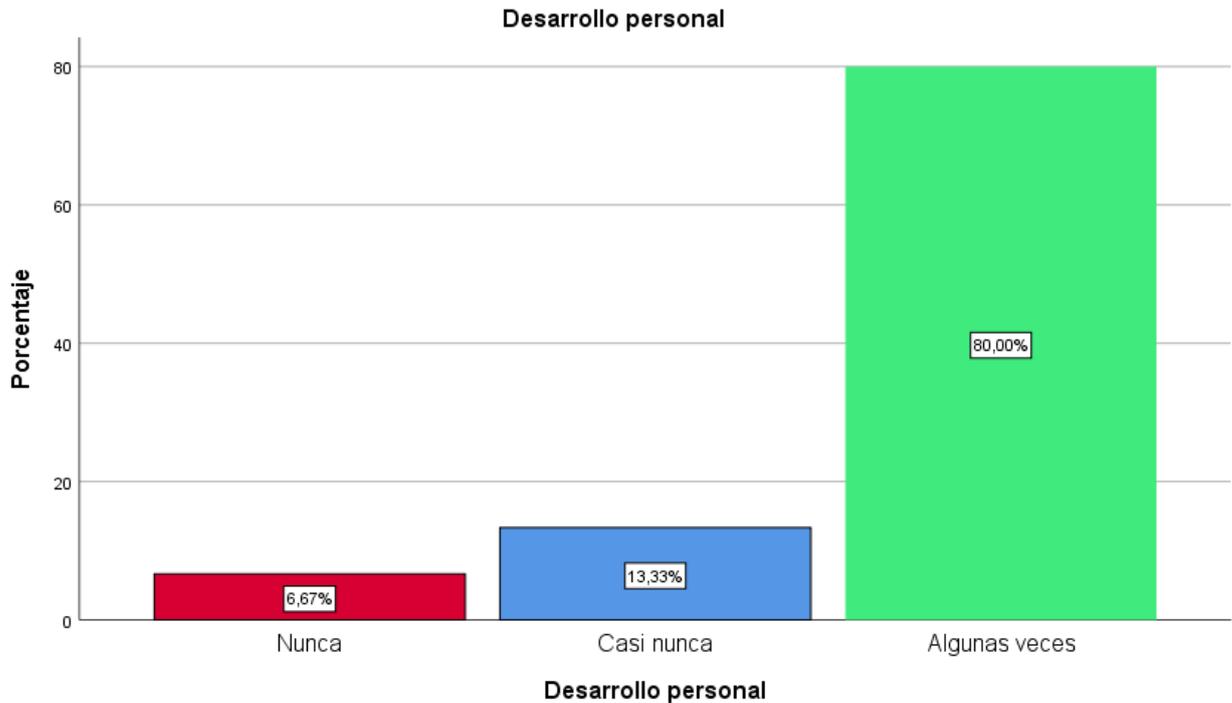
DIMENSION 8

TABLA N° 09

		Desarrollo personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	6,7	6,7
	Casi nunca	2	6,7	13,3	20,0
	Algunas veces	12	40,0	80,0	100,0
	Total	15	50,0	100,0	

Perdido	Sistemas	15	50,0		
Total		30	100,0		

FIGURA N° 09



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 6,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que nunca accedieron al desarrollo personal.
- En la figura se muestra que el 13,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi nunca accedieron al desarrollo personal.
- En la figura se muestra que el 80,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que solo algunas veces accedieron al desarrollo personal.



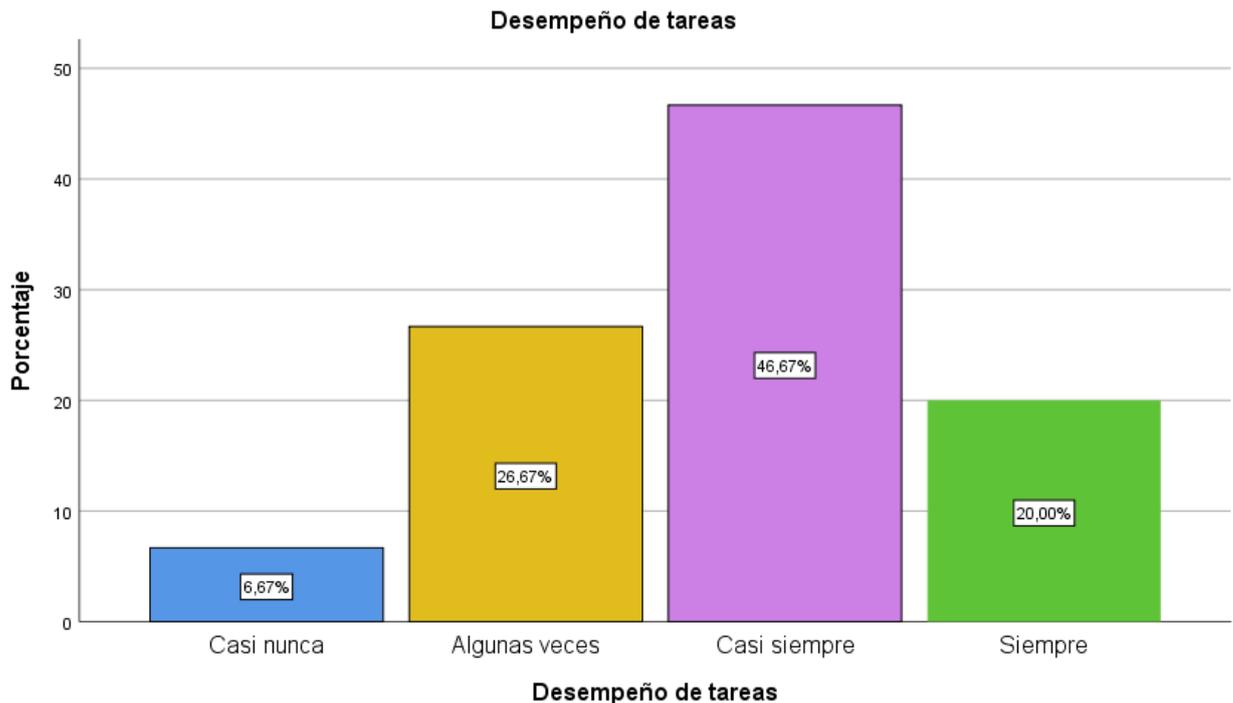
DIMENSION 9

TABLA N° 10

Desempeño de tareas

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Algunas veces	8	26,7	26,7	33,3
	Casi siempre	14	46,7	46,7	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 10



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 6,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi nunca es reconocida el desempeño de tareas.
- En la figura se muestra que el 26,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que algunas veces es reconocida el desempeño de tareas.
- En la figura se muestra que el 46,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi siempre es reconocida el desempeño de tareas.
- En la figura se muestra que el 20,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que siempre es reconocida el desempeño de tareas.



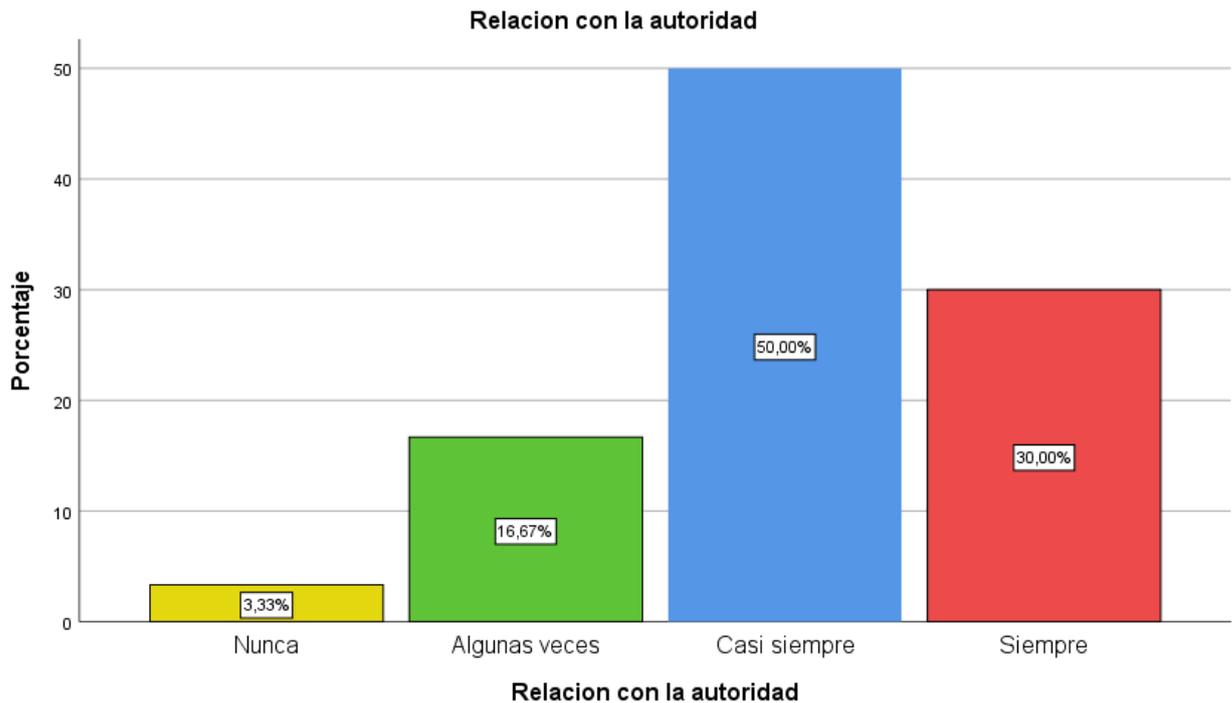
DIMENSION 10

TABLA N° 11

Relación con la autoridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Algunas veces	5	16,7	16,7	20,0
Casi siempre	15	50,0	50,0	70,0
Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

FIGURA N° 11



INTERPRETACION:

- En la figura se muestra que el 3,33% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que nunca es grato la relación de la autoridad.
- En la figura se muestra que el 16,67% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que algunas veces es grato la relación de la autoridad.
- En la figura se muestra que el 50,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que casi siempre nunca es grato la relación de la autoridad.
- En la figura se muestra que el 30,00% de los docentes del nivel secundario del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba encuestados, manifiestan que siempre es grato la relación de la autoridad.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

CORRELACION ENTRE SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL

TABLA N° 12
Correlaciones

			SumaV 1	SumaV 2
Rho de Spearman	SumaV 1	Coeficiente de correlación	1,000	,904**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
	SumaV 2	Coeficiente de correlación	,904**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

INTERPRETACION:

La prueba de hipótesis realizada entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral arroja un valor de $p= 0.0000001$ que es menor que $r = 0.05$, por lo que se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula.

Además se percibe que la correlación es positiva y muy alta, que implica que el síndrome de burnout influye altamente en la satisfacción laboral.

CORRELACION ENTRE AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y SATISFACCION LABORAL

TABLA N° 13
Correlaciones

			SumaD	SumaV
			1	2
Rho de Spearman	SumaD 1	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
	SumaV2	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

INTERPRETACIÓN:

La prueba de hipótesis realizada entre las variables agotamiento emocional y satisfacción laboral arroja un valor de $p= 0.0000001$ que es menor que $r = 0.05$, por lo que se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula.

Además se percibe que la correlación es positiva y muy alta, que implica que el agotamiento emocional influye altamente en la satisfacción laboral.

CORRELACION ENTRE DESPERSONALIZACION Y SATISFACCION LABORAL

TABLA N° 14



Correlaciones

			SumaD	SumaV
			2	2
Rho de Spearman	SumaD	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
	2	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
	SumaV2	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

INTERPRETACION:

La prueba de hipótesis realizada entre las variables despersonalización y satisfacción laboral arroja un valor de $p= 0.0000001$ que es menor que $r = 0.05$, por lo que se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula.

Además se percibe que la correlación es positiva y muy alta, implica que la despersonalización influye altamente en la satisfacción laboral.

CORRELACION ENTRE REALIZACION PERSONAL Y SATISFACCION LABORAL

TABLA N° 15

Correlaciones

			SumaD	SumaV
			3	2
Rho de Spearman	SumaD	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
	3	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
	SumaV2	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

INTERPRETACION:

La prueba de hipótesis realizada entre las variables realización personal y satisfacción laboral arroja un valor de $p= 0.0000001$ que es menor que $r = 0.05$, por lo que se confirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula.

Además se percibe que la correlación es positiva y muy alta, implica que la realización personal influye altamente en la satisfacción laboral.

DISCUSION

De los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica para determinar el nivel de relación Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, podemos observar:

En la variable Síndrome de Burnout se observa el 43,33% es el porcentaje más alto lo que indica que los docentes casi siempre poseen síndrome de burnout.

En la dimensión agotamiento emocional se observa un alto porcentaje equivalente a 43,43% de docentes casi siempre poseen agotamiento emocional.

En la dimensión despersonalización se observa un alto porcentaje equivalente a 43,33% de docentes casi siempre poseen despersonalización.

En la dimensión de realización personal se observa un alto porcentaje equivalente a 40,00% de docentes solo algunas veces tuvieron acceso a la realización personal.

En la dimensión de condiciones físicas y/o materiales se observa un alto porcentaje equivalente a 46,67% de docentes casi siempre se les brinda condiciones físicas y/o materiales en el ambiente escolar.

En la dimensión de beneficios laborales se observa un alto porcentaje equivalente a 40,00% de docentes casi siempre reciben beneficios laborales.

En la dimensión de políticas administrativas se observa un alto porcentaje equivalente a 40,00% de docentes que manifiestan solo algunas veces hubo pertinencia en las políticas administrativas.

En la dimensión de relaciones sociales se observa un alto porcentaje equivalente a 46,67% de docentes que casi siempre practican buenas relaciones.

En la dimensión de desarrollo personal se observa un alto porcentaje equivalente a 80,00% de docentes que solo algunas veces accedieron a su desarrollo personal.

En la dimensión de desempeño de tareas se observa un alto porcentaje equivalente a 46,67% de docentes casi siempre accedieron a reconocimiento de desempeño de tareas.

En la dimensión de relación con la autoridad se observa un alto porcentaje equivalente a 50,00% de docentes manifiestan que casi siempre es grata la relación con la autoridad.

De estos resultados obtenidos, podemos concluir que los docentes casi siempre sufren síndrome de burnout debido a que solo algunas veces accedieron a su desarrollo personal (80%) así mismo manifiestan que solo algunas veces hubo pertinencia de las políticas administrativas (40%), sin embargo las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, relaciones sociales, desempeño de tareas y la relación con la autoridad llegan a una satisfacción laboral, en menos del 50%, lo que implica que sí genera síndrome de burnout en los docentes del nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba.

<p>Hipótesis nula (Ho). No existe correlación entre Síndrome Burnout y la satisfacción laboral de los docentes. (H1). Existe correlación entre Síndrome Burnout y la satisfacción laboral de los docentes.</p>
<p>Nivel de significancia alfa(α) = 0.05</p>
<p>Estadístico de prueba. Correlación de Spearman</p>
<p>Valor de Rho calculado. 0.246 y valor de p: 0.099 Valores de Rho. -0.80 a -1 (Correlación negativa muy alta), -0.60 a -0.79 (Correlación negativa alta), -0.40 a -0.59 (Correlación negativa moderada), -0.20 a -0.39 (Correlación negativa moderada baja), -0.01 a -0.19 (Correlación negativa muy baja), 0.00 (No existe correlación alguna), 0.01 a 0.19 (Correlación positiva muy baja), 0.20 a 0.39 (Correlación positiva moderada baja), 0.40 a 0.59 (Correlación positiva moderada), 0.60 a 0.79 (Correlación positiva alta) y 0.80 a 1.00 (Correlación positiva muy alta).</p>
<p>Interpretación. La correlación entre Síndrome Burnout y la satisfacción laboral en los docentes es positiva moderada baja y estadísticamente es no significativa.</p>

CONCLUSIONES

Del estudio realizado llegamos a las siguientes conclusiones:

- Los docentes del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, casi siempre sufren de síndrome de burnout por que no acceden a un desarrollo personal y las políticas administrativas son poco pertinentes.
- Los docentes del nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, casi siempre cuentan con condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales, buenas relaciones sociales, con desempeños de tareas reconocidos y casi siempre poseen buenas relaciones con la autoridad, sin embargo no son óptimas toda vez que la estadística demuestra que el porcentaje obtenido es menor al 50%; por lo que estos factores también influyen en elevar el síndrome de burnout.



RECOMENDACIONES

- ✓ La política educativa regional y local deben priorizar la implementación de condiciones para promover el desarrollo personal de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, mediante cursos de actualización, para elevar la satisfacción laboral, disminuir el síndrome de burnout y brindar una educación de calidad.

- ✓ Se recomienda a los directores de las Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, capacitar en necesidades formativas de sus docentes y generar condiciones laborales adecuadas y pertinentes.

- ✓ Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de Antabamba, promover mayores cursos y/o talleres de fortalecimiento de capacidades para elevar el desarrollo personal y profesional de los docentes del nivel secundario.

REFERENCIAS

- Aldrete Rodríguez , M. G., Aranda Beltrán , C., Valencia , A. S., & et al. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout. *Revista de Educación y Desarrollo*, 1.
- Business Jargons;. (s.f.). Obtenido de Herzberg's Motivation-Hygiene Theory:
<https://businessjargons.com/herzbergs-motivation-hygiene-theory.html>
- Goswami, M. (2013). A Study of Burnout of Secondary School Teachers in Relation to their Job Satisfaction. *Journal Of Humanities And Social Science*, 1.
- Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología* , 1.
- Malandar, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de. *Trabajo y Ciencia* , 1.
- Navarro Espinoza, V. (2016). *Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas*. Chancay : Repositorio institucional .

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UGEL ANTABAMBA- APURIMAC.

SÍNDROME DE BURNOUT

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

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento.

AFIRMACIONES	0	1	2	3	4	5	6
Me siento emocionalmente agotado por mi labor docente.							
Cuando termino mi jornada pedagógica me siento vacío.							
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada pedagógica me siento fatigado							
Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes							
Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales							

Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa									
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.									
Siento que mi labor docente me está desgastando									
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi labor docente.									
Siento que me he hecho más duro con los estudiantes.									
Me preocupa que esta labor docente me esté endureciendo emocionalmente									
Me siento con mucha energía en mi labor pedagógico.									
Me siento frustrado en mi labor de docente.									
Siento que estoy demasiado tiempo en mi labor de docente.									
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.									
Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.									
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.									
Me siento estimado después de haber ejecutado una sesión pedagógica con mis estudiantes.									
Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi labor docente.									
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.									

Siento que en mi labor de docente los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
Me parece que los padres me culpan del poco logro de aprendizajes de sus hijos.							
TOTAL							

Fuente: MASLACH, C. Y JACKSON, S.E. (1986): Maslach Burnout Inventory. Manual research Edition. University of California. Consulting Psychologist Press. Palo Alto.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA UGEL 308 ANTABAMBA-APURIMAC.

SATISFACCIÓN LABORAL

5	4	3	2	1
<i>TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO</i>	<i>DA = DE ACUERDO</i>	<i>I = INDECISO</i>	<i>ED = EN DESACUERDO</i>	<i>TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO</i>

Señale con una X la opción elegida:

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores pedagógicas.					
El ambiente donde realizo mis sesiones pedagógicas es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
La comodidad que me ofrece el aula pedagógica es inigualable.					
En el ambiente físico (aula) donde me ubico laboro cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores pedagógicas diarias. (Materiales y/o inmuebles).					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que desempeño.					
Me siento mal con lo que gano.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Felizmente mi labor docente me permite cubrir mis expectativas económicas.					



Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
La sensación que tengo de mi labor docente, es que me están explotando.					
Me disgusta mi horario.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					
El esfuerzo de trabajar más horas no es reconocida					
Me disgusta que hagan cambios de horarios sin consultar					
El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Me agrada trabajar con mis colegas.					
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
La hipocresía no ayuda a trabajar en equipo					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
Mi labor docente me permite desarrollarme personalmente.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi institución educativa.					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi institución educativa.					



Mi labor docente me hace sentir realizado profesionalmente.					
Haciendo mi labor pedagógico me siento bien conmigo mismo.					
La tarea pedagógica que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
Las tareas pedagógicas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
Me siento realmente útil con la labor docente que realizo.					
Mi labor de docente me aburre.					
Me siento complacido(a) con la actividad pedagógica que realizo.					
Me gusta la labor docente que realizo.					
Es grato la disposición de mi Director (a) cuando les pide alguna consulta sobre mi labor docente.					
Llevarme bien con el Director (a) beneficia la calidad de mi desempeño docente.					
Mi Director (a) es comprensivo.					
La relación que tengo con mis colegas es cordial					
No me siento a gusto con mi Director (a).					
El Director (a) valora el esfuerzo que hago en mi labor pedagógico.					

**PALMA CARRILLO Sonia “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”.
Rev. Teoría e Investigación en Psicología.**

ANEXO 2

ANEXO 3

ANEXO 4

