



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Erika Paola Dávila Valderrama

ASESOR:

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

Chiclayo - Perú

2019

Página del Jurado

Dedicatoria

Con sincera deferencia y afecto:

A mis padres Helmer y Edelmira por ser mis soportes; por demostrarme su amor incondicional día a día y por alentarme a ser cada vez mejor profesional y ser humano.

A mis hermanos Indira, Helmer y Nori por ser mis compañeros de vida.

LA AUTORA

Agradecimiento

A mis Padres y a mis queridos hermanos por ser parte de mi vida, al personal de la I.E. La Inmaculada de Bagua por permitir realizar la tesis en ésta prestigiosa institución educativa y a los docentes que durante éste tiempo de aprendizaje supieron compartieron conocimientos y sabias experiencias; un agradecimiento muy especial al Profesor Juan Pedro Soplapuco Montalvo quien nos apoyó en todo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Dávila Valderrama, Erika Paola egresada del programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo. Chiclayo, identificada con DNI N° 42482535.

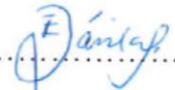
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autora de la tesis titulada : RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA INMACULA PROVINCIA DE BAGUA
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internaciones de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados ni copiados.

Por lo expuesto mediante la presente asumo frente a La UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, Marzo del 2019

Firma

Nombres y Apellidos: Erika Paola Dávila Valderrama

DNI: 42482535

Presentación

Estimados, les presento la tesis titulada “Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la I.E. La Inmaculada – provincia de Bagua”, cuya finalidad es analizar y dar a conocer la relación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa La Inmaculada - Bagua, de acuerdo a lo establecido por nuestra Universidad para alcanzar el grado de Maestra en Gestión Pública, línea de investigación Reforma y Modernización del Estado.

La investigación es mostrada en siete capítulos, conforme a lo establecido por ésta casa superior de estudios; esperando pueda responder a lo requerido para la obtención del Grado Académico.

Espero se aprecie éste trabajo; así mismo tengo la disposición de considerar las observaciones y sugerencias realizadas por ustedes, pues permiten potenciar mi investigación y formación profesional.

La Autora

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	viii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema.....	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	33
1.7 Objetivos.	33
II. MÉTODO	34
2.1 Tipo y diseño de investigación	33
2.2 Variables y operacionalización	34
2.3 Población y muestra	38
2.4 Técnicas, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	40

III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIÓN	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	60
Anexo 01. – Instrumento Maslach Inventory Burnout.....	60
Anexo 02. – Cuestionario de Desempeño Laboral..	62
Anexo 03. – Validación de instrumento por experto 01.....	64
Anexo 04. – Validación de instrumento por experto 02.....	65
Anexo 05. – Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis.....	66
Anexo 06. – Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	67
Anexo 07. – Reporte de turnitin.....	68
Anexo 08. – Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	69

Índice de Tablas

Tabla 1 :Composición de la muestra por sexo.....	41
Tabla 2 : Composición de la muestra por situación laboral.....	42
Tabla 3 :Composición de la muestra por edad.....	43
Tabla 4 : Composición de la muestra por años de servicio.....	44
Tabla 5 : Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del síndrome de burnout en la muestra total.....	45
Tabla 6 : Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral en la muestra total	46

Índice de Figuras

Figura 1 : Resultados respecto a la composición de la muestra por sexo	41
Figura 2 : Resultados respecto a la composición de la muestra por situación laboral.....	42
Figura 3 : Resultados respecto a la composición de la muestra por edad	43
Figura 4 : Resultados respecto a la composición de la muestra por años de servicio de los docentes.....	44
Figura 5 : Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del síndrome de burnout en la muestra total	45
Figura 6 : Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral en la muestra total	46

RESUMEN

El trabajo que les presento a continuación tiene por finalidad demostrar la “relación existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua”, siendo ésta investigación de carácter no experimental, utilizando un diseño descriptivo correlacional. Se tuvo la participación de 24 docentes de distintos grados del nivel secundario de menores.

Para obtener los resultados se utilizó los siguientes instrumentos: Inventario Burnout de Maslach y el Cuestionario de Desempeño Laboral, utilizados al medir las variables de estudio.

En los resultados obtenidos se observaron en la variable Síndrome de Burnout incidencia en los niveles medios de burnout, en los profesores del nivel secundario de la Institución Educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua.

En la variable desempeño laboral se observó incidencia en el nivel regular del Desempeño Laboral por parte de los profesores del nivel secundario de la Institución Educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua.

Respecto a la comparación del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral no se pudieron encontrar diferencias sustanciales en las variables estudiadas.

Palabras claves: Síndrome de burnout, desempeño laboral, emociones, necesidades, motivación.

ABSTRACT

The work that I present below aims to demonstrate the "relationship between Burnout Syndrome and the job performance of secondary school teachers at the La Inmaculada educational institution in the province of Bagua", this being non-experimental research, using a descriptive correlational design. The participation of 24 teachers of different grades from the secondary level of minors.

To obtain the results, the following instruments were used: the Maslach Burnout Inventory and the Work Performance Questionnaire, used when measuring the study variables.

In the results obtained, the variable Burnout Syndrome, incidence in the average levels of burnout, was observed in the teachers of the secondary level of the Educational Institution La Inmaculada in the province of Bagua.

In the variable work performance, incidence was observed at the regular level of Work Performance by teachers at the secondary level of the La Inmaculada Educational Institution in the province of Bagua.

Regarding the comparison of Burnout Syndrome and Job Performance, no substantial differences could be found in the variables studied.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, emotions, needs, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Vivimos una crisis económica y social siendo el trabajo uno de los más escasos recursos con los que cuenta el ser humano de la actualidad, en tal sentido es atacado por el miedo a perderlo, sacrificando así a su familia, tiempo y viéndose obligado a trabajar arduas jornadas diarias, sintiendo muchas veces que sus esfuerzos no son valorados por su entorno dando lugar en ellos al síndrome de burnout.

América Latina no es ajena a éste fenómeno puesto que los países que la conforman son países en desarrollo; con múltiples problemas y deficiencias en sus sistemas por lo que su población vive también agobiada por problemas de precarización de trabajo y de los múltiples factores que éstos conllevan como son: la despersonalización, falta de motivación y estrés en sus habitantes.

En nuestro país uno de los principales estresores para un adulto es el trabajo que realiza, llegando a presentar niveles de tensión que pueden alterar su estado físico y mental, ésta alteración es conocida como estrés laboral la misma que se presenta de distintas formas, haciendo sentir a algunas personas excluidas del grupo al que pertenecen, ya que sienten la falta de acoplamiento de sus actitudes y capacidades individuales exigidas por los demás.

Las relaciones interpersonales y de grupo se fragmentan pues siempre tenemos personas que dirigen el trabajo; talvez no las más aceptadas por todos y que de

cierta manera son las “estresoras” haciendo a los demás sentir cierto rechazo, falta de oportunidades, falta de ánimo en el trabajo que deben realizar, estrés, angustia y preocupación debiendo realizar ya no un trabajo apasionado, haciendo pensar que lo más fácil sería renunciar y buscar otro lugar al cual se acoplen de mejor manera.

Muchas investigaciones en gestión pública se realizan para conocer los factores que permiten que los funcionarios y servidores del estado mejoren su nivel de productividad y que el servicio que brinden sea de calidad, nuestros docentes de las instituciones educativas públicas no son ajenos pues es un objetivo del estado brindar educación de calidad a niñas, niños y adolescentes y son los docentes los llamados a tan noble labor.

En la Institución Educativa Inmaculada, preocupada por formar a niños y adolescentes de provecho y útiles para la sociedad exige que el maestro y trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo, con el aporte diario que le darán al estudiante sabiendo que los nuevos modelos educativos han cambiado totalmente la perspectiva y la forma de enseñar no es la misma respecto a la de hace algunos años atrás, por lo que el trabajo docente resulta ser más minucioso, de mayor compromiso con el estudiante, sus padres y comunidad.

Siendo necesario producir más material de enseñanza y teniendo programado todo cuanto se deba enseñar, haciendo que algunos docentes se sientan desmotivados pues pese al esfuerzo realizado no sienten de parte de la institución el reconocimiento por su labor; esto sumado a las difíciles condiciones socio-

económicas actuales, por lo que tienen que buscar otras formas de llevarse un dinero extra para poder cubrir sus necesidades, sintiendo frustración y desánimo.

Además los grupos formados por algunos docentes y la actitud que toman algunos trabajadores dentro de la institución al hacer notar diferencia entre ellos causa malestar, haciendo que dentro de la institución se evidencie un clima laboral desfavorable el que hace sentir inmediatamente al nuevo trabajador que las relaciones dentro de la institución no son las mejores mostrando desunión y poco compromiso de hacer frente a los grandes retos de la educación actual juntos, en un sólo horizonte y con un sólo compromiso el hacer de nuestros estudiantes personas competentes siendo hombres y mujeres de provecho; útiles para nuestra sociedad, logrando desarrollar los proyectos personales y profesionales que anhelan para ellos.

El problema está limitado a la relación posible de las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua, pretendiendo que con éste conocimiento se puedan tomar medidas en beneficio de docentes y estudiantes de ésta centro de estudios.

1.2 Trabajos previos

Luego de revisar diverso material se pudo logró encontrar trabajos de investigación que se relacionan con las variables a estudiar en entornos distintos pero que nos permiten tener un mayor alcance; los mismos que se detallan a continuación:

Nacionales

Gutiérrez y Pando (2018) en su tesis titulada **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca”**, determinándose la relación de las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en una institución educativa secundaria de la ciudad de Cajamarca”.

Concluyendo qué:

Existe una relación débil de ($r=0,072$), entre las variables de estudio Síndrome de burnout y Desempeño Laboral; aplicado a docentes que laboran en un Colegio secundario de la ciudad de Cajamarca. (Gutierrez y Pando, 2018)

En ésta investigación se muestra una relación débil entre éstas dos variables, siendo que en los centros educativos los niveles de estrés y agotamiento es alto pero no se descuidan las labores para que el estudiante pueda formarse adecuadamente.

Urteaga (2017) en su tesis **“Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017”**, en donde se estudió la relación de las variables clima laboral y síndrome de burnout en sus educadores.

Concluyendo que:

Se presencia una relación inversa en las variables estudiadas en los profesores, mostrando una relación significativa y moderada, que alcanzó -77.3. (Urteaga, 2017).

En ésta investigación podemos notar que aquellos profesores están supeditados a sufrir de ciertos trastornos psicológicos debido al incremento en sus labores y la constante supervisión y evaluación de su trabajo y de sus estudiantes; llegando a sentirse agotados.

Tito (2017) en su tesis **“Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima”**, quedando establecida la relación de las variables en los profesores en la Institución en la que se aplicó la investigación.

Concluyendo:

El síndrome de Burnout tiene una relación negativa con el desempeño laboral docente en dichas Instituciones; demostrándose gracias al Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de -0,363. Con un nivel de significancia de 0,000. (Tito, 2017)

En ésta investigación se demuestra que en las variables estudiadas no existió relación; significando que el Síndrome de Burnout no incide en el desempeño Laboral que muestran los profesores participantes de la investigación.

Internacionales

Díaz, López y Varela (2010) en su artículo de investigación “**Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia**”. En donde se establecieron algunos factores que se asociaron al síndrome en profesores de ambas instituciones de educación de Cali.

Concluyendo que:

Los niveles del Burnout no fueron severos en los profesores de las instituciones público y privada en estudio; cabe mencionar que si se hallaron indicadores medios del síndrome en éstas instituciones. (Díaz et al., 2010).

Los resultados de profesores que trabajan en instituciones privadas y estatales fueron comparados mostrando que no existe diferencia entre ambos; dependiendo del compromiso del docente.

Oramas (2013) en su tesis “**Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria**”. La misma que tenía por objeto determinar la existencia de ambas variables en docentes cubanos que impartían educación en el nivel primaria.

Concluyendo que:

El Burnout se presenta en una frecuencia muy alta en ésta investigación con un porcentaje 67.5%, que predomina en profesores con valores no

deseables en la dimensión agotamiento emocional y deseables de realización personal y despersonalización. (Oramas, 2013).

En ésta investigación la autora pretende develar la relevancia de los fenómenos asociados a éste síndrome como problemas de salud a los que se debe prestar atención.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) a través de su proyecto académico **“Síndrome de burnout en docentes”**. Tuvo como propósito encontrar los principales síntomas del síndrome en un suceso de un docente del nivel secundario y su repercusión en el entorno educativo.

Concluyendo que:

El estrés laboral se ha identificado como un peligro constante para todos y cada uno de los trabajadores de la educación, ya que su labor diaria implica trabajar con estudiantes que enfrentan un sinnúmero de problemas en sus hogares; quedando los docentes involuntariamente atrapados en éstos. (Rodríguez et al. 2017, p. 17).

En éste proyecto se logra identificar al estrés laboral como un riesgo para los trabajadores en educación por que diariamente lidian con los estudiantes y con sus problemas, carencias y dificultades que pueden llegar a abrumarlos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

A) TEORÍAS REFERIDAS AL SÍNDROME DE BURNOUT

Teoría de James y Lange – Las Emociones

James y Lange (1884 - 1887) señalan que algunas experiencias subjetivas o sentimientos que pasa el individuo, traerían como consecuencia cambios fisiológicos, componentes importantes de las emociones tomando como ejemplo: la sudoración excesiva, los temblores e incremento del ritmo cardíaco. Se plantea que luego de percibir un estímulo (un imprevisto diario, una mala noticia, ect,) se llegan a generar algunas respuestas motoras y fisiológicas; siendo éstas las que generan la experiencia del sentimiento. (Núñez et al.,2015).

James – Lange (1884 - 1887) exponen que “el cerebro recibe e interpreta estímulos los que originan emociones, con ello se producen ciertas alteraciones en los órganos viscerales y en algunos músculos del esqueleto por medio de los sistemas nervioso autónomo y somático”. (Núñez et al.,2015).

Según esta teoría, si se provoca alguna respuesta fisiológica se contribuye a la emoción, igualmente si se reprimen éstas respuestas se dejará de experimentar dicha emoción. (Núñez et al.,2015).

La teoría presentada tenía una idea opuesta en donde las percepciones conllevan a una emoción y éstas provocan una reacción en la fisiología del ser humano. Ambos investigadores planteaban un modelo en el cual una reacción fisiológica anteponiéndola a un estímulo originaba la emoción. (Núñez et al.,2015).

Modelo tridimensional del burnout de Maslach

Un inconveniente muy grande al pretender determinar algunos síntomas del síndrome, por la cantidad enorme de manifestaciones asociadas a éste trastorno; muchas investigaciones destacan más de 100 síntomas que se asocian, llevando a una gran confusión. (Olivares, 2017, p.61)

Se logró identificar grupos afectados mostrando irritabilidad, agotamiento emocional, etc.), además de ciertas actitudes (entre ellas, indiferencia, cinismo , etc.), a las cogniciones (dentro de ellas falta de concentración , poca ilusión al trabajar, baja realización personal), a las conductas (entre ellas consumo de tranquilizantes , aislamiento, comportamiento suspicaz y paranoide, constantes quejas, rigidez, etc.), y al sistema fisiológico del individuo (entre ellas presentan hipertensión, agotamiento, úlceras estomacales, falta de sueño, migrañas, fatiga, , etc.). (Olivares, 2017, p.61)

Maslach y Jackson (1981) definen al: Síndrome de Burnout como la respuesta a la gran cantidad mostrado de estrés en el individuo generado en su centro de trabajo, constituido por sentimientos y actitudes desfavorables hacia los que nos rodean en

el trabajo, y hacia el propio rol que el individuo desempeña, teniendo características de encontrarse emocionalmente gastado”. (Olivares, 2017, p.61).

Jackson y Maslach (1981, 1986) afirman: El burnout se constituye como un síndrome con tres dimensiones caracterizadas por sentirse agotado emocionalmente, despersonalizado y poca realización personal. Luego, Maslach agrega que éste resulta del excesivo cuadro de estrés que se fomenta en los centros de labores, predominando el agotamiento excesivo, sensación de cinismo en centro laboral, incapacidad y falta de realización a nivel individual”. (Olivares, 2017).

El agotamiento emocional viene a ser un elemento clave de éste síndrome esto debido a que las personas mostramos sentimientos de estar emocionalmente cansados debido a diversas causas las que son reflejadas en nuestras emociones. Así mismo la despersonalización involucra actitudes negativas, diferentes a nuestra esencia; ocasionando sentimientos de distancia hacia los demás. (Olivares, 2017, p.61)

Finalmente, cuando no se logra la realización personal en el trabajo disminuye nuestro nivel de competencia, mostrando sentimientos negativos hacia nosotros mismos en el plano laboral al desarrollar trabajo en equipo. (Maslach et al., 2001).

La definición que propuso Maslach, se ha utilizado de forma casi general en los estudios del tema, siendo el concepto más aceptado del Burnout. Razón por la que

se consensúa las posteriores definiciones, concentradas en dimensiones sintomáticas que propusieron éstas investigadoras. (Olivares, 2017, p.61)

Olivares (2017) sostiene que: El (MBI) es instrumento de medición que lo conforman 22 ítems, valorados por una escala de frecuencias (siete grados), siendo tres las dimensiones para llegar a definir al burnout son: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (Olivares, 2017).

Originalmente el MBI, la escala con que se valoraba los ítems se constituían de dos formas, una de intensidad y otra de frecuencia, donde la persona debería responder a los ítems desde preguntas referentes a pensamientos y sentimientos que se relacionaran con el entorno laboral y su desempeño usual con el trabajo. (Olivares, 2017).

La versión de 1981 estuvo integrada por 25 ítems repartidas en escalas (cuatro), las primeras tres ya se expusieron en el párrafo anterior y la cuarta designada “Implicación con el trabajo”, ésta fue suprimida en la versión de 1986, por ello se estableció sólo 22 el número de ítems. (Olivares, 2017).

A partir de la aparición del MBI, nació una vasta investigación experimental que busca determinar la verdad respecto de las propiedades psicométricas de dicho instrumento, el que viene siendo utilizado en las diversas investigaciones sobre éste tema, buscando confirmar la tridimensionalidad del síndrome y sus escalas (Olivares, 2017)

Seguidamente, se presentan cuatro de las fortalezas más resaltantes del MBI:

1. La gran aceptación internacional: el Maslach Burnout Inventory fue aceptado en el total de países Europeos, EE.UU y América latina, siendo ésta una ventaja porque permite hacer una comparación de resultados y además permite desarrollar estrategias cuyo objetivo es el de prevenir y tratar el síndrome, impulsando además a desarrollar una serie de adaptaciones del MBI (Olivares, 2017)
2. Importante apoyo empírico de la estructura factorial: diversas investigaciones factoriales de carácter exploratorio reproducen una organización de tres factores similares a la una guía para las distintas versiones del Maslach Burnout Inventory, pudiendo darse a través rotaciones oblicua y/o ortogonal. (Olivares, 2017)
3. Evidencia de validez concurrente: Jackson y Maslach produjeron correlaciones bastante significativas con ciertas escalas conductuales y el Maslach Burnout Inventory, en la que se utilizaron como estimaciones a colegas y parejas. Al parecer, la puntuación general del Maslach Burnout Inventory; calcula de forma parcial el mismo constructo que el Meier Burnout Assessment , Staff Burnout Scale y el Tedium Measure, siendo el 25 % la variación que los tres instrumentos explican del Maslach Burnout Inventory. (Olivares, 2017).
4. Evidencia de validez divergente: evidenciándose la validez diversa de la escala por las correlaciones significativas halladas en las puntuaciones de

las mismas y las descripciones ante sus clientes, el almacenamiento de trabajo, la gran cantidad de tiempo en contacto con pacientes y con los cambios de conducta del trabajador en su casa, siendo observadas por sus esposos(as), a la vez de las pequeñas correlaciones sociales y las correlaciones negativas referidas al trabajo. (Olivares, 2017).

Se postulaba que en los años ochenta el Maslach Burnout Inventory habría sido aplicado en más del 90% de investigaciones experimentales del fenómeno alrededor del mundo, afirmación que divisa que ésta herramienta, es la más conveniente para medir éste fenómeno psicosocial complejo (Olivares, 2017).

El modelo de Cherniss

El modelo intenta explicar la relación existente entre los sentimientos subjetivos de fracaso o éxito y el desempeño de tareas, que experimenta el individuo luego del desempeño y las consecuencias derivadas para la motivación, autoestima, implicación laboral y satisfacción. La motivación y satisfacción laboral se ven aumentadas cuando uno logra experimentar sentimientos subjetivos de éxito. (Miravalles, 2010).

Dichos sentimientos pueden trasladar a que el ser humano se involucre mucho en su empleo, asumiendo nuevos retos y mejorando su autoestima. En cambio si la persona percibe situaciones de fracaso, se aparta de la situación; se acrecienta el desinterés; menosprecia el trabajo y el valor que éste representaba para él; terminando por abandonarlo. (Miravalles, 2010)

En los seres humanos es muy común que exista una relación entre diversos sentimientos (por dar algunos ejemplos: motivación, autoeficacia, compromiso, etc.) las que se relacionan entre ellas y el estrés. Se puede también encontrar a personas que demuestran tener sentimientos de autoeficacia muy fuertes, aunque sufran altos niveles de estrés. (Miravalles, 2010).

Modelo de Thompson, Page y Cooper

Derivada del modelo de autocontrol de Scheier y Carver quienes explican al estrés, cuya etiología se deriva de cuatro variables: nivel de autoconciencia, discrepancias entre las demandas de las tareas y los recursos del sujeto, expectativas de éxito y sentimientos de autoconfianza. (Miravalles, 2010).

Nivel de autoconciencia variable: facultad que tiene el individuo para regular sus niveles de estrés que se percibe en el transcurso de la realización de tareas. Las personas con autoconciencia alta tienden a fijarse en su experiencia de estrés en la que logran percibir incrementos en los niveles siendo la diferencia con los de autoconciencia baja. (Miravalles, 2010).

Discrepancias percibidas: variable intensifica el nivel de autoconciencia afectando en forma negativa al estado de ánimo de la persona que hará que duplique en su falta de confianza que percibe el individuo para resolver los desacuerdos y bajos sentimientos de realización en su centro laboral. (Miravalles, 2010).

Al fracasar en una determinada labor; las personas que son más sensibles a sentir éxito o pesimismo y tratan de resolver los obstáculos de la siguiente manera:

Para ello podemos retirarnos de forma conductual o mental. Considerando a las conductas de despersonalización una forma de retiro conductual el que puede llevar a un retiro psicológico. Podemos encontrar al agotamiento emocional con elevados niveles de autoconciencia que elevan la frustración, desilusión y que las predisposiciones optimistas refuerzan la confianza de las personas promoviéndose la persistencia para reducir la discrepancia (Miravalles, 2010).

Modelo de Cox, Kuk y Leiter

Los investigadores logran considerar que el Burnout es un suceso peculiar dentro del estrés que sufre el individuo en sus actividades diarias en el trabajo; las actividades que llevan al desarrollo de éste síndrome se da no en todos los profesionales sino más bien en aquellos que brindan servicios directamente relacionados con el ser humano y que se al no ser eficaces las estrategias de afrontamiento. Aquí se pueden incluir variables como sentirse agotado (cansado, confundido y débil emocionalmente) además se siente tenso y presionado (tensión, ansiedad y amenaza) (Miravalles, 2010).

Cox, Kuk y Leiter relacionan el estar agotado emocionalmente con sentirse fatigado. A la despersonalización se la ve como la planificación para afrontar

el agotamiento emocional, en tanto sus sentimientos de baja realización personal hacen que el individuo haga una evaluación cognitiva sobre su experiencia de estrés. (Miravalles, 2010).

B) TEORÍAS REFERIDAS AL DESEMPEÑO LABORAL

Teoría de la Jerarquía de Maslow (1954)

Abraham Maslow propuso en el año 1943 una teoría la misma que se convertiría en una de las más populares referida a motivación, en ella se indica que existe una clase de necesidades que todo ser humano desea satisfacer para sentirse pleno en todos los ámbitos de su vida; consta de una pirámide de cinco necesidades del ser humano: fisiológicas, seguridad, asociación y adaptación, estima y por último las de autorrealización, las van siendo satisfechas en cada eslabón convirtiéndose la siguiente en todo un reto por superar.

a) Necesidades fisiológicas.

Siendo necesidades esenciales del ser humano: alimentarse, satisfacer sus necesidades corporales, sexuales. Son las necesidades referidas a la subsistencia del ser humano. (Rivera, 2014)

b) Necesidades de seguridad.

Todo ser humano necesita sentirse seguro en el lugar en donde se encuentra tanto él como su familia, por ende, se protege de cualquier tipo de coacción. (Rivera, 2014, p.26).

c) Necesidades de asociación o aceptación.

Sentido de pertenencia a un grupo o equipo, sentirse aceptado y querido. (Rivera, 2014, p.26).

d) Necesidades de estima.

Necesidad de respetarse a uno mismo; mostrando ser autónomo y lograr sus metas siendo éstos los factores internos, mientras que los externos es el sentirse estimado por los demás, reconocido, etc. (Rivera, 2014, p.26).

e) Necesidades de autorrealización.

Son necesidades que se refieren al desarrollo del potencial del individuo; a sentirse satisfecho de alcanzar su potencial más alto; pero sólo va a ocurrir cuando las demás necesidades estén prácticamente satisfechas. (Rivera, 2014, p.26)

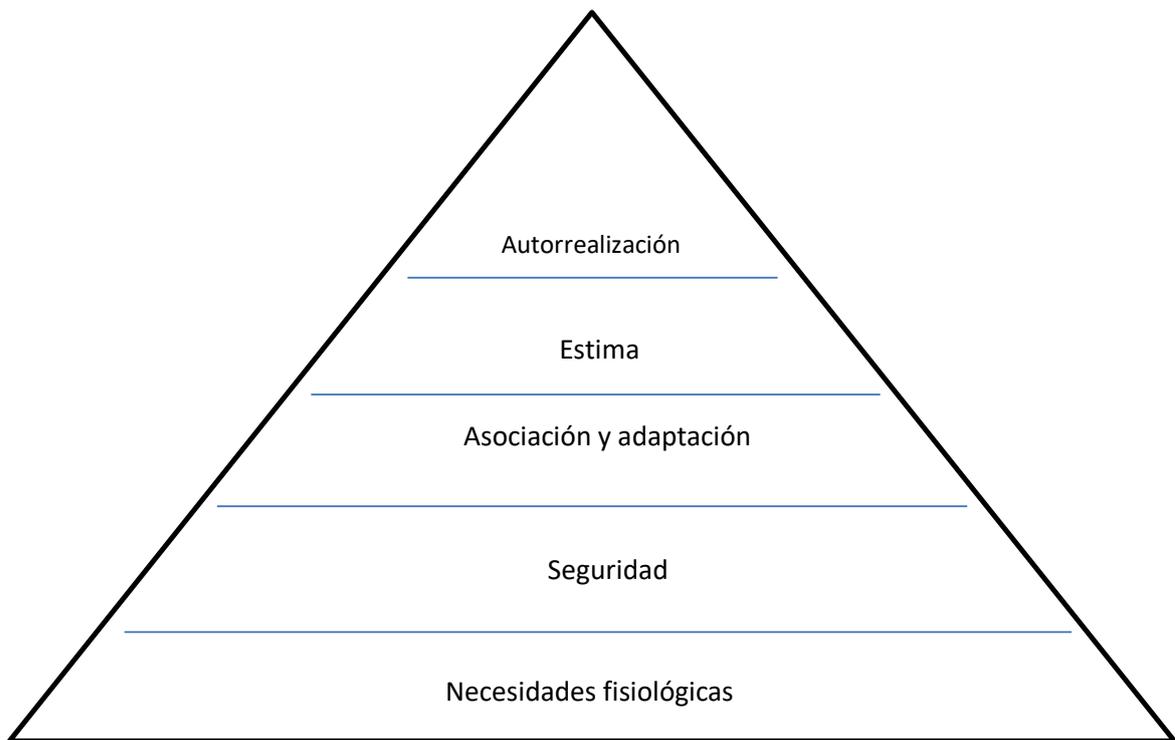


Figura 1. Jerarquía de Necesidades.

Se menciona que las necesidades de todo ser humano no quedan satisfechas en su totalidad; si se llegan satisfacer completamente se pierde la motivación y el deseo de superación. Debemos enfocarnos en que nivel se encuentran las personas para analizar cuan satisfecho se siente ahí o escalar. (Rivera, 2014, p.26)

Según Campbell (1990) citado Por Urbina (1971), en su libro Tests Psicológicos detalla el siguiente modelo del Desempeño Laboral:

Modelo de Campbell

Éste modelo considera la naturaleza en las distintas fases del desempeño laboral y divide ciertos elementos que se incluyen bajo el ramo, haciendo ciertas distinciones entre algunos estados al evaluar el trabajo realizado, para ejemplificar podemos tomar: ciertas conductas comprometidas con el desempeño laboral (eficacia), los costos relativos (productividad) y el valor que la empresa logra a éstos aspectos por la organización (utilidad). (Anastasi y Urbina, 1998).

Respecto al desempeño laboral propiamente dicho, se indica que todo empleo se asocia a diversos elementos del desempeño (tareas) y que las causas de éstas se fundamentan en múltiples conjugaciones de conocimientos, habilidades y estímulo que muestran los trabajadores cuando su entorno laboral cumple las expectativas y condiciones que éste requiere. (Anastasi y Urbina, 1998).

Los determinantes del desempeño laboral tienen algunos antecedentes entre ellos: la posibilidad de recibir reforzamiento, capacitación, y otras características de forma individual que podrían alterar el desempeño por sus efectos sobre la motivación del individuo, el nivel de conocimiento, habilidades. Asimismo, éstos podrían ser los que determinen al desempeño laboral al poder interactuar, impactando de forma consecuente sobre la ejecución. (Anastasi y Urbina, 1998).

No obstante, la teoría está evolucionando, logrando un diseño acorde a avances metodológicos y conceptuales en la evaluación de la conducta laboral. En la actualidad, el modelo reconoce ocho factores del desempeño laboral (Borman,

1991) los que introducen características entre ellas: la disciplina personal, , la eficiencia en las tareas específicas del trabajo, la consistencia del esfuerzo, el liderazgo, y otras clases de destrezas. (Anastasi y Urbina, 1998).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Bagua?.

1.5. Justificación del estudio

El trabajo dentro de una institución educativa es ardua si se quiere lograr jóvenes que sean de provecho para la sociedad actual, por esto el maestro de éstos tiempos tiene una gran responsabilidad con él mismo y con sus estudiantes por ello pasa muchas de sus horas revisando documentos, información, realizando programaciones, trabajo con los alumnos y padres de familia, además del trabajo colegiado con sus compañeros de área, teniendo en cuenta que muchas veces se siente cansado, fatigado y absorbido por las actividades que realiza dentro de la institución, familia y otro trabajo extra para poder solventar sus necesidades, haciendo que el docente sienta muchas veces desánimo, esto sumado a la fragmentada relación que se tiene dentro del equipo de trabajo.

La presente investigación se justifica por su aporte en el aspecto teórico, social y práctico:

En el aspecto teórico; porque el presente estudio permitirá operacionalizar, evaluar y presentar información de cómo se encuentran dos factores; uno de ellos que afecta al trabajo diario del docente dentro de una institución educativa mostrándose de distintas formas o síntomas y el segundo factor que disminuye si el primer factor tiene incidencia sobre él, con esto se buscará crear mecanismos que en un futuro ayuden al desempeño de los docentes.

En el aspecto social; porque permitirán que los docentes motivos de estudio, brinden al estudiante una adecuada formación, y a sus progenitores el acompañamiento que necesitan para apoyar a sus hijos y a sus compañeros el respeto y consideración para poder lograr un excelente clima laboral y se refleje en un nivel elevado de desempeño laboral.

En el aspecto práctico; porque ayudará a que la población de la provincia de Bagua tenga una mejor percepción del nivel de enseñanza – aprendizaje en dicha institución.

Este estudio se justifica en la determinación de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesores de educación secundaria de la institución educativa La Inmaculada - Bagua, para a través de estrategias se mejore la relación de amistad, miembros de un equipo trabajo e integrantes de una comunidad magisterial, para verse reflejado en la mejora del desempeño de sus funciones y que los alumnos perciban un mejor clima y ambiente de trabajo en la institución.

1.6 Hipótesis

Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua.

1.7 Objetivos.

1.7.1. General

Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa La Inmaculada – Bagua.

1.7.2. Específicos

- a) Reconocer el Nivel del Síndrome de Burnout de los docentes de educación secundaria de la I.E. La Inmaculada de la provincia de Bagua, a través de un cuestionario.
- b) Identificar el Nivel del Desempeño Laboral de los docentes de educación secundaria de la I.E. La Inmaculada de la provincia de Bagua, a través de un cuestionario.
- c) Describir la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los docentes de educación secundaria de la I.E. La Inmaculada de la provincia de Bagua.
- d) Validar el instrumento de diagnóstico utilizando para ello al juicio de expertos como técnica.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Diseño: NO EXPERIMENTAL – TRANSVERSAL y CORRELACIONAL.

NO EXPERIMENTAL – TRANSVERSAL: Diseño centrado en el análisis de ambas variables en un determinado momento, lo que permitió conocer en qué nivel se encontraban presentes cada una de ellas en los docentes materia de estudio.

CORRELACIONAL: Logró descubrir la relación entre ambas variables: síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesores del nivel secundario de la I.E. La Inmaculada - Bagua.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Independiente : Síndrome de Burnout

Definición conceptual

X. Síndrome de Burnout.

Maslach (2001) señala: El síndrome de Burnout es la forma de responder a estresores constantes en los diferentes niveles en el lugar de trabajo, se concluye entonces desde ese momento las dimensiones conocidas; siendo ellas: despersonalización, agotamiento, o cinismo e ineficacia profesional (Tito, 2017).

Buendía y Ramos (2001) indican: La respuesta a la cantidad enorme de estrés sufrido en el centro laboral, es el llamado síndrome de burnout (el que se va acumulando conforme pasa el tiempo), y que conlleva a consecuencias negativas en forma individual y de la organización, mostrando ciertas peculiaridades en ciertas áreas del trabajo en el plano profesional, doméstico o voluntario, cuando son directamente realizados con grupos grandes de usuarios, pudiendo ser alumnos con problemas de conducta o enfermos de gran dependencia. (Martínez, 2010).

Variable Dependiente : Desempeño Laboral

Definición operacional

Y. Desempeño laboral.

Coulter, Robbins y Stephen indican que: el Desempeño Laboral es el proceso que permite determinar cuán exitosa ha sido una organización en la obtención de actividades y objetivos profesionales (Sum, 2015).

2.2.2 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nivel Rango	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE	Cansancio Emocional	Agotamiento emocional Siente un ambiente tenso Frustración emocional Muchas obligaciones que cumplir Se muestra estresado	Bajo (0 - 24)	Cuestionario
	Despersonalización	Se muestra insensible al Trato inadecuado al estudiante Falta de interés Sentimiento de culpa	Medio (25 - 48) Alto (49 - 72)	

(SÍNDROME DE BURNOUT)	Realización Personal	Ser parte del equipo de trabajo Ser valorado por los demás Sentimiento de pertenencia al lugar de trabajo		
VARIABLE DEPENDIENTE (DESEMPEÑO LABORAL)	Capacidades pedagógicas	Coordina actividades pedagógicas Demuestra y comparte conocimientos actualizados Crea, selecciona y organiza recursos	Alto desempeño (54 - 72) Regular desempeño (36 - 53) Bajo desempeño (18 - 35) Muy bajo desempeño (0 - 17)	Cuestionario
	Emocionalidad	Demuestra preocupación e interés por sus estudiantes Promueve valores, hábitos y disciplina Propicia un ambiente de respeto		
	Responsabilidad	Presente oportunamente, programaciones, y documentación en orden. Respeto su horario de trabajo Asiste y contribuye en reuniones pedagógicas y de socialización Desarrollo personal y profesional		
	Relaciones interpersonales	Conserva una buena comunicación. Presta interés en sus estudiantes Fomenta la convivencia armónica entre la comunidad educativa.		

Fichas Técnicas

Ficha técnica: Síndrome de Burnout

Nombre: Cuestionario de Burnout de Maslach

Autores: Maslach y Jackson 1986 adaptado por Fernández (2002), población docente

Objetivo: Evalúa el estrés laboral.

Validado: Por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 29 y 61 años.

Duración: 25 minutos.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca(1), algunas veces al año o menos(2), una vez al mes o menos(3), algunas veces al mes(4), una vez a la semana(5), varias veces a la semana(6), a diario(7).

Escala general:

Nivel	Nivel Rango
Bajo	(0 - 24)
Medio	(25 - 48)
Alto	(49 - 72)

Ficha técnica: Desempeño Docente

Nombre: Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Docente

Autores: Valdés, Héctor (adaptado por Br. Herminia Luz Urquiaga Cabello y Br. Adolfo Teodosio Moreno Trejo)

Objetivo: Con la escala se obtienen información referido a determinar las percepciones sobre Autoevaluación del Desempeño Laboral Docente.

Validado: por juicio de expertos. Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 26 y 61 años.

Duración: 25 minutos.

Corrección: Manual Puntuación: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Escala general:

Nivel	Nivel Rango
Alto desempeño	(72 - 54)
Regular desempeño	(53 - 36)
Bajo desempeño	(35 - 18)
Muy bajo desempeño	(0 - 17)

2.3 Población y muestra

Integrada por 24 profesores de educación secundaria de menores de la Institución Educativa La Inmaculada – Bagua.

La muestra es la población anteriormente descrita.

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

Siendo necesario utilizar técnicas e instrumentos para desarrollar ésta investigación como se detalla a continuación:

2.4.1. Técnicas

- a) **Encuesta.** Esta técnica se utilizó indagar la opinión de los docentes materia de estudio.
- b) **El análisis documental.** Esta técnica permitió realizar un análisis cualitativo de los documentos que se encuentran en forma virtual y en físico.

2.4.2. Instrumentos

- a) **El Cuestionario.** Instrumento que contiene un conjunto de indicadores referidos a la relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa La Inmaculada.
- b) **El análisis documental.** Este instrumento permitió recopilar información determinante sobre la documentación técnica y administrativa relacionada con el objeto de investigación.

2.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Se realizó la respectiva validez de instrumentos utilizados para la presente investigación:

Maslach Burnout Inventory: instrumento validado por Maslach y utilizado por mi persona para medir el nivel del Síndrome de Burnout en los profesores de educación secundaria de menores de la Institución Educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua.

El Cuestionario de Desempeño Laboral es un instrumento que fue adaptado y validado a través del juicio de expertos, los que la validaron favorablemente.

Se empleó el Coeficiente de Correlación, para determinar la Confiabilidad del instrumento.

2.5. Métodos de análisis de datos

Respecto al procesamiento de datos recopilados nos apoyamos de Microsoft Excel y sus herramientas de análisis estadístico. Presentando el resultado a continuación a través de tablas de frecuencia con sus porcentajes respectivos de acuerdo al manual de la Normas **APA**, sexta Edición.

2.6. Aspectos éticos

Los resultados obtenidos fueron debidamente guardados y se mantienen bajo reserva; pues la información sólo fue para la realización de ésta investigación. No han sido publicados nombres de ningún trabajador de dicha institución educativa; así como tampoco se entregaron algún tipo de premios por la participación.

III. RESULTADOS

Después de aplicar instrumentos y de tabular los datos, presento los resultados de la investigación Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesores del nivel secundario de la Institución Educativa La Inmaculada – provincia de Bagua.

3.1 Resultados de la composición de la muestra.

Tabla 1
Composición de la muestra por sexo

VARIABLE	F	%
FEMENINO	11	45.83
MASCULINO	13	54.17
TOTAL	24	100.00

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 1

Resultados respecto a la composición de la muestra por sexo

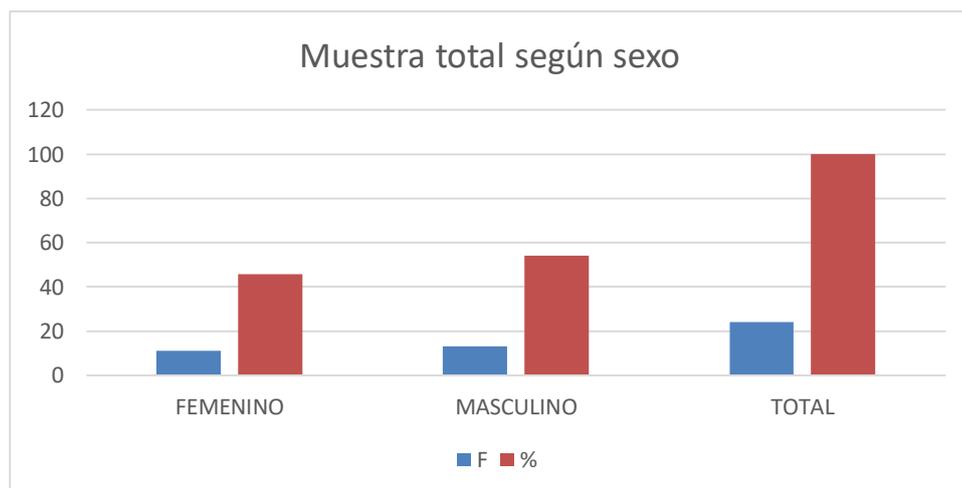


Tabla 2
Composición de la muestra por situación laboral

VARIABLE	F	%
NOMBRADO	10	41.67
CONTRATADO	14	58.33
TOTAL	24	100.00

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 2

Resultados respecto a la composición de la muestra por situación laboral

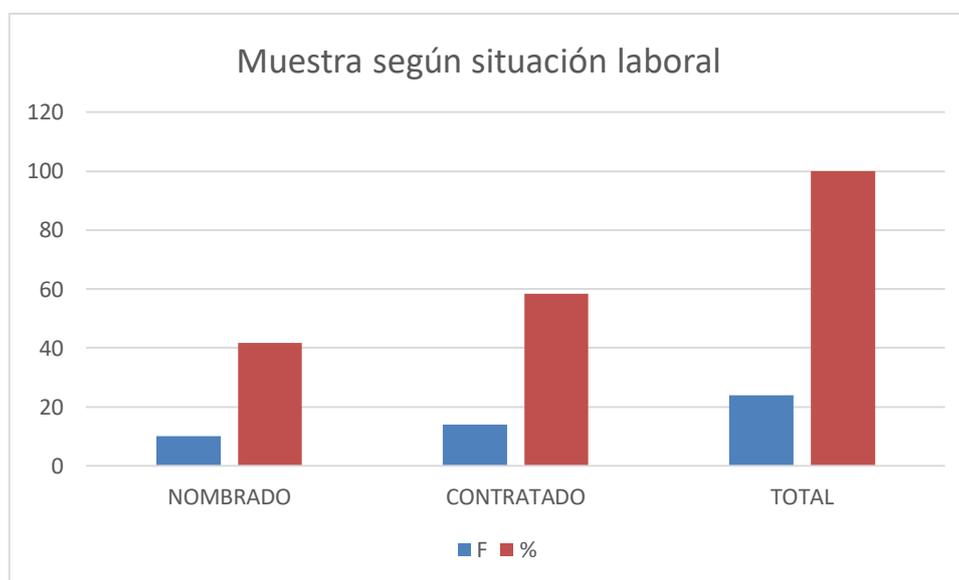


Tabla 03

Composición de la muestra por edad

VARIABLE	F	%
26 - 32	05	20.83
33 - 39	05	20.83
40 - 46	04	16.67
47 - 53	04	16.67
54 - 61	06	25.00
TOTAL	24	100.00

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 3

Resultados respecto a la composición de la muestra por edad

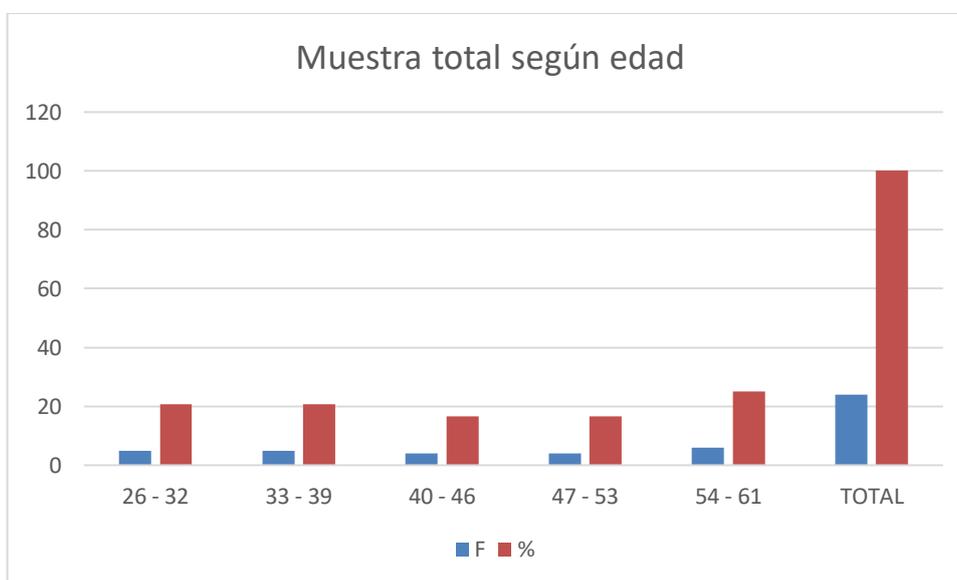


Tabla 04

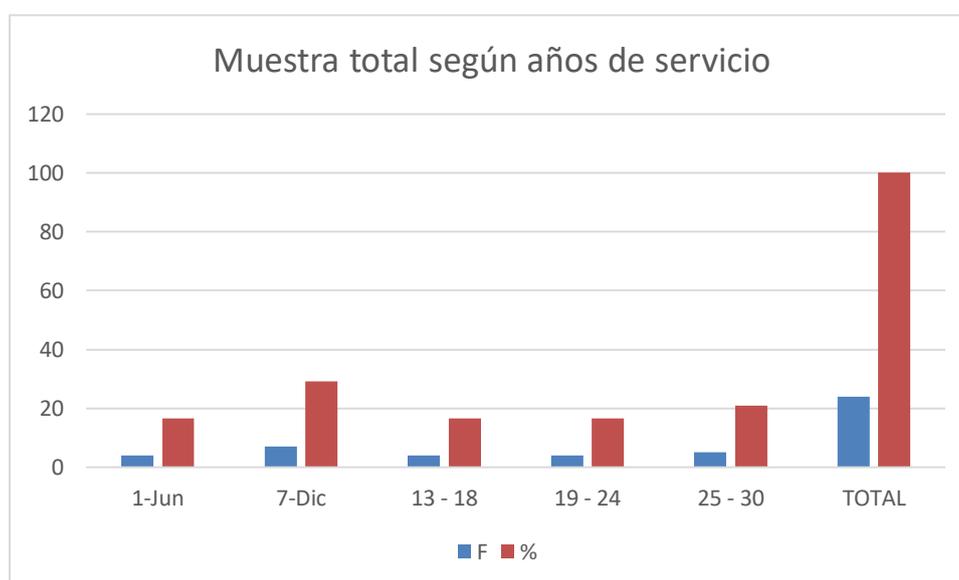
Composición de la muestra por años de servicio

VARIABLE	F	%
01 - 06	04	16.67
07 - 12	07	29.17
13 - 18	04	16.67
19 - 24	04	16.67
25 - 30	05	20.83
TOTAL	24	100.00

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 4

Resultados respecto a la composición de la muestra por años de servicio de los docentes



3.2 Resultados de la distribución de frecuencias y porcentajes.

Tabla 05

“Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del síndrome de burnout en la muestra total”

Factor	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización personal	
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (0 - 24)	09	37.50	09	37.50	08	33.33
Medio (25 – 48)	14	58.33	14	58.33	15	62.50
Alto (49 - 72)	01	4.17	01	4.17	01	4.17
Total	24	100.00	24	100.00	24	100.00

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del síndrome de burnout en la muestra total

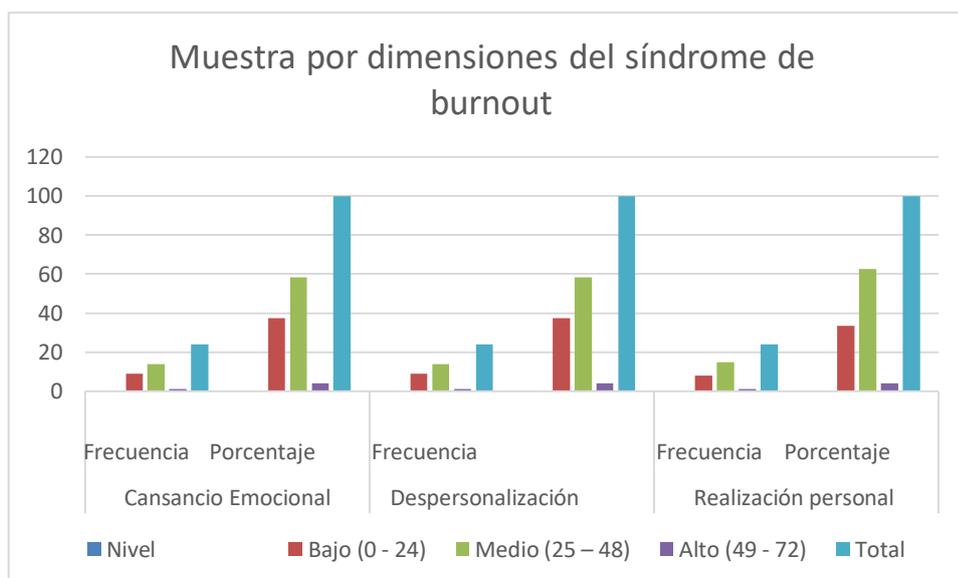


Tabla 06

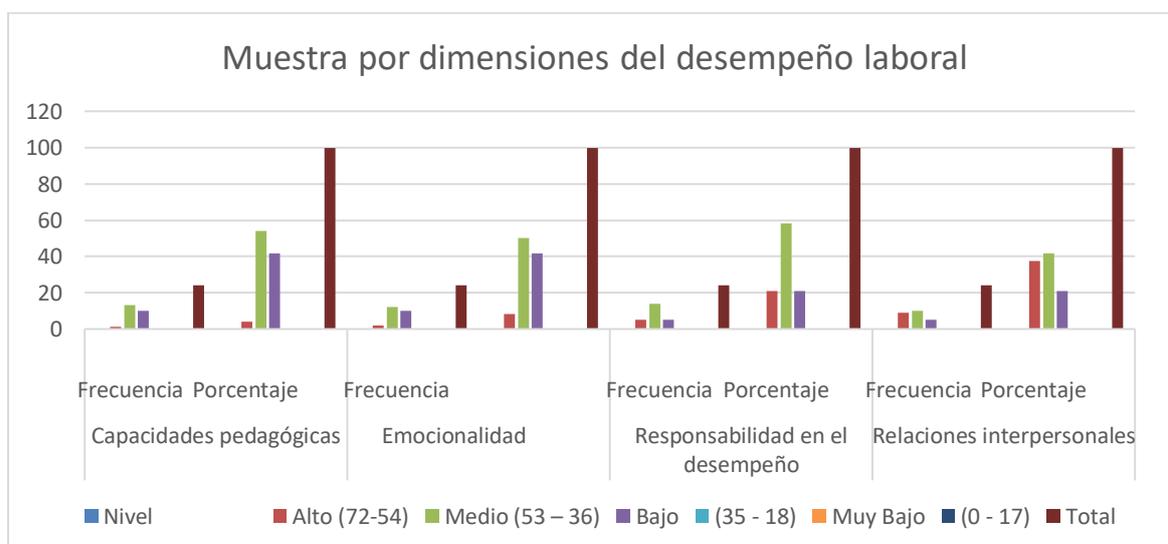
“Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral en la muestra total”

Factor	Capacidades pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad en el desempeño		Relaciones interpersonales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nivel								
Alto (72-54)	01	4.17	02	8.33	05	20.83	09	37.50
Regular (53 – 36)	13	54.16	12	50.00	14	58.33	10	41.67
Bajo (35 - 18)	10	41.67	10	41.67	05	20.83	05	20.83
Muy Bajo (0 - 17)	00	0.00	00	0.00	00	0.00	00	0.00
Total	24	100.00	24	100.00	24	100.00	24	100.00

Fuente: Resultados de cuestionario.

Gráfico 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desempeño laboral en la muestra total



IV. DISCUSIÓN

Con la medición realizada a los instrumentos del Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Desempeño Laboral al inicio de ésta investigación, fue posible identificar que los docentes estudiados presentaban ciertos factores que podemos asociar al Síndrome de Burnout padecido trabajadores de los sectores público y privado, no siendo los maestros la excepción esto debido a las múltiples actividades que realizan para cumplir su rol a cabalidad, escasa motivación y poca valoración que se refleja en el bajo o medio de desempeño laboral y la relación con su entorno.

En cuanto a la distribución muestral total según sexo se puede observar que el 45.83 % está compuesto por mujeres y el 54.17 % por varones haciendo un total de 11 mujeres y 13 varones, haciendo un total de 24 docentes de educación secundaria los encuestados. Tabla 01

Respecto de la muestra total en la distribución por situación laboral se puede observar que el 41.67 % está compuesto por personal nombrado mientras el 58.33% de la muestra restante está compuesta por personal contratado en la Institución Educativa La Inmaculada de Bagua, con una totalidad de 24 educadores del nivel secundaria.

En cuanto a la distribución muestral total según edad observamos que el 20.83 % está compuesto por personal docente cuya edad oscila entre 26 y 32 años, también

que 20.83% del personal docente tiene entre 33 a 39 años, el 16.67% tiene entre 40 a 46 años, el 16.67 % tiene entre 47 a 53 años y por último el 25.00 % tiene entre 54 a 61 años de edad, estableciendo la totalidad de 24 educadores del nivel secundaria.

Respecto de la muestra total en la distribución por tiempo de servicio se puede observar que el 16.67 % está conformado por profesores que tienen de 1 a 6 años de servicio, el 29.17% lo conforman profesores que laboran de 7 a 12 años de, el 16.67 % lo conforman profesores que laboran entre 13 a 18 años, el 16.67 % lo conforman profesores que laboran entre 19 a 24 años y el 20.83 % lo conforman profesores que laboran de 25 a 30 años completando así el 100% de los docentes encuestados.

Respecto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del síndrome de burnout se observa en la dimensión cansancio emocional muestra un nivel Bajo 09 docentes que representan el 37.50%, en un nivel medio se encuentran 14 docentes que representa el 58.33 y 01 docente se ubican en nivel Alto lo que representa el 4.17 %

En cuanto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del síndrome de Burnout según sus dimensiones se puede observar que en la Dimensión Despersonalización muestran un nivel Bajo 09 docentes que

representan el 37.50 %, en un nivel medio se encuentran 14 docentes que representa el 58.33 y 01 profesores se posicionan en nivel Alto lo que representa el 4.17 %

En cuanto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del síndrome de Burnout según sus dimensiones se puede precisar que en la Dimensión Realización Personal muestran un nivel Bajo 08 docentes que representan el 33.33 % , en un nivel medio se encuentran 15 docentes que representa el 62.50 y 01 profesores se posicionan en un Alto nivel lo que representa el 4.17 %

Gutiérrez y Pando (2018) en su tesis titulada **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca”**, muestra al igual que en ésta investigación que la relación es débil, debido a que los docentes tienden a estresarse pues al trabajo que realizan a diario con sus estudiantes, padres de familia y colegas, pero no pueden descuidar su labor de docente puesto que en ellos pesa una gran responsabilidad y su vocación de servicio y el amor a sus estudiantes los mantiene siempre activos.

Respecto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del Desempeño laboral según sus dimensiones se puede observar que en la Dimensión Capacidades Pedagógicas muestran que en el nivel Muy Bajo no encontramos a docentes, en el nivel Bajo se encuentran 10 profesores que representa el 41.67%,

en un nivel Medio se encuentran 13 docentes que representa el 54.17 % y 01 docente se ubican en nivel Alto lo que representa el 4.17 %

Respecto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del Desempeño Laboral según sus dimensiones se puede observar que en la Dimensión Emocionalidad no se encuentra ningún docente en el nivel Muy Bajo, en un nivel Bajo se encuentran 10 docentes que representa el 41.67%, 12 profesores se sitúan en el nivel Medio que representan el 50.00 % y 02 docentes se ubican en el nivel Alto lo que representa el 8.33 %

Respecto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del Desempeño Laboral según sus dimensiones se puede observar que en la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño no se encuentra ningún docente en el nivel Muy Bajo, en un nivel Bajo se encuentran 05 docentes que representa el 20.83%, 14 docentes se sitúan en el nivel Medio que representan el 58.34 % y 05 docentes se ubican en el nivel Alto lo que representa el 20.83 %

Respecto a la distribución de porcentajes y/o frecuencias de las dimensiones del Desempeño Laboral se puede observar que en la Dimensión Relaciones Interpersonales no se encuentra ningún docente en el nivel Muy Bajo, en un nivel Bajo se encuentran 05 docentes que representa el 20.83%, 10 educadores se

encuentran en el nivel Medio que representan el 41.67 % y 09 profesores se ubican en un Alto nivel lo que representa el 37.50 %

Tito (2017) en su tesis titulada **“Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima”**. muestra al igual que en ésta investigación que en una institución educativa católica es poco probable relacionar al síndrome de Burnout y el bajo nivel de Desempeño Laboral, puesto que en éstas instituciones dedicadas a la educación el monitoreo y supervisión hacia y con el docente es constante para lograr cumplir todo lo propuesto en beneficio de los y las estudiantes.

4.1 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para conocer si ambas variables están relacionadas o no, usamos el Coeficiente de Correlación de Pearson siendo una herramienta de análisis del Programa Excel y la que permite mostrar que existe sólo el 0.409548832 de relación entre ambas variables, esto debido en que la Institución Educativa La Inmaculada de la Provincia de Bagua es una institución pública pero forma parte del Consorcio de Colegios Católicos, por ende el nivel de desempeño laboral se asegura puesto que los docentes están en constante supervisión para que los objetivos trazados se cumplan.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

	<i>PUNTAJE BURNOUT</i>	<i>DESEMPEÑO LABORAL</i>
PUNTAJE BURNOUT	1	
DESEMPEÑO LABORAL	0.409548832	1

V. CONCLUSIONES

Al culminar la presente se llegó a las conclusiones que indico a continuación:

1.- Apliqué el “Inventario de Burnout de Maslach” para lograr identificar el nivel del Síndrome de Burnout de los profesores del nivel secundario de menores de la Institución Educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua, con ello se conoció cuántos docentes se encuentran en cada uno de los niveles del Burnout.

2.- Utilicé el “Cuestionario Autoevaluación de Desempeño Laboral” para identificar el nivel del Desempeño Laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua, con ello se conoció cuántos docentes se encuentran en cada uno de los niveles de Desempeño Laboral.

3.- Se describió la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los docentes de los profesores del nivel secundario de la I.E. La Inmaculada de la provincia de Bagua, para conocer si los trabajadores de instituciones públicas se ven afectados por estos factores.

4.- Se validaron los instrumentos de diagnóstico Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Desempeño Laboral en profesores del nivel secundario de la Institución Educativa La Inmaculada de la Provincia de Bagua”, mediante la técnica de juicio de expertos, los mismos que fueron valorados favorablemente

VI.- RECOMENDACIONES

Al personal Jerárquico de ésta institución, apoyarse en ésta investigación y en forma periódica aplicar los instrumentos de diagnóstico para que así pueda conocer la relación entre las variables de estudio “el síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral” de sus docentes en los tres niveles académicos de su Institución Educativa.

A los coordinadores y encargados de áreas, en sus trabajos colegiados valorar el trabajo del docente y ayudarlo a solucionar sus inquietudes, así como reconocer su trabajo para que así se sientan en un entorno que los acoge con cariño.

A los docentes para que al sentir que están siendo atacados por éste síndrome busquen ayuda de sus coordinadores de áreas y psicólogos de las instituciones educativas para no generalizar el desánimo en las actividades.

VII. REFERENCIAS

Urteaga Espino, Z.A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo. (Tesis de maestría). Pacasmayo, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado el 14 de enero del 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11791/urteaga_ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tito Jiménez, R. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima. (Tesis de maestría). Lima. Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado el 15 de enero del 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez Valencia, D. J. & Pando Urbina, J. L. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. (Tesis de maestría). Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado el 15 de enero del 2019, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, F. , López A ., & Varela M. (2010). Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Pshycologica*. 11 (1), 217-227 Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/279674725_Factores_asociados_al_sindrome_de_burnout_en_docentes_de_colegios_de_la_ciudad_de_Cali_Colombia

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Bournout. *Ciencia y Trabajo*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

Núñez, Iturrios y Lechuga (2015, 22 de abril). Teorías de la emoción. Introducción a la Psicología. Recuperado de <https://sites.google.com/site/intropsicoibero/>

Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Oramas Viera, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (Tesis de Doctor). La Haba, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores. Recuperado el 26 de Enero del 2019, de. <http://tesis.sld.cu/index.php?P=DownloadFile&Id=206>

Rodriguez, Guevara, & Viramontes (2017). Síndrome de burnout en docentes
Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14.
Recuperado el 06 de Marzo del 2019 de
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>

Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Munzenrider, R. F., y Lou, H. (1996). Global
burnout: A worldwide pandemic explored by the phase mode. Monographs in
organizational behaviour and industrial relations, 21. Greenwich, CT: JAI
Press.

Valdés, H. (2003). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema
de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. 80 Recuperado el 10
de enero del 2019 de
[http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-
%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)

Miravalles (2010). Síndrome de Burnout. Modelos explicativos. Recuperado de
<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html>

Rivera Pulache, R.J. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y
McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la
empresa J.E Construcciones Generales S.A. (Tesis de grado). Lima, Perú: La

Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur . Recuperado el 22 de Enero del 2019, de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNTL_80d726079c81177ea075e5522d87f9fe/Description#tabnav

Anastasi y Urbina (1998). "Test Psicológicos". Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&dq=test+psicologicos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS4Py8yofoAhUsmeAKHVQtDf0Q6AEIKDAA#v=onepage&q=test%20psicologicos&f=false>

Robbins, Stephen & Coulter (2013). Administración. Recuperado el 08 de marzo del 2019 de <https://issuu.com/univeritybooks/docs/administracin-stephenrobbinsymaryco>

Martínez, A. (2010, setiembre). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vitat Academia,(112), 42 – 80 [fecha de Consulta 13 de Marzo de 2019].. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Fernández-Abascal y Martínez (2008). Psicología de la emoción. Recuperado el 06 de Marzo del 2019 de <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-2986.pdf>, nos da a conocer la teorías de las emociones.

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. (Tesis de grado). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 22 de marzo del 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

ANEXOS

Anexo 01

MBI (Inventario de burnout de Maslach)

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

1: Nunca 2: Pocas veces al año 3: Una vez al mes 4: Pocas veces al mes
5: Una vez a la semana 6: Pocas veces a la semana 7: Todos los días

Frases	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos							
5. Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas							
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí							
7. Trato eficazmente los problemas de los alumnos							
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas							
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo							
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente							

<i>12. Me siento con mucho vigor</i>							
<i>13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo</i>							
<i>14. Siento que estoy trabajando demasiado</i>							
<i>15. Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo</i>							
<i>16. Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés</i>							
<i>17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos</i>							
<i>18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes</i>							
<i>19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena</i>							
<i>20. Siento que ya no doy más.</i>							
<i>21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma</i>							
<i>22. Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas</i>							

Anexo 02

Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus objetivos institucionales.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

ESCALA VALORATIVA	NUCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5

Nº	Variable Auto Evaluación Docente	N	CN	A	CS	S
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas	1	2	3	4	5
01	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño y los comparto con mis colegas.					
04	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la institución educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.					
	Dimensión 2: emocionalidad					

11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes					
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19	Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
	Dimensión 3: responsabilidad en el desempeño					
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo					
22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					

Anexo 03

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Mg. Diana Pérez Jara**
- 1.2. Institución donde labora: Docente en Instituto Telesup ODE – BAGUA/Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján - Bagua.
- 1.3. Título de la investigación: Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa La Inmaculada – provincia de Bagua.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **MBI** (Inventario de burnout de Maslach)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y fecha: Bagua, Febrero 2019



 Mg. Diana Pérez Jara
 MUCHAS GRACIAS
 Mat. 02 - 6289

Anexo 04

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Mg. Nila García Clavo**
- 1.2. Institución donde labora: Docente en Universidad Señor de Sipán - Chiclayo
- 1.3. Título de la investigación: Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa La Inmaculada – provincia de Bagua.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **MBI** (Inventario de burnout de Maslach)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					X
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y fecha: Chiclayo, Febrero 2019



Mg. Nila García Clavo

MUCHAS GRACIAS