



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño
laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la
UGEL 03 - Lima**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Rosa Tito Jiménez

ASESOR:

Dra. Bertha E. Martínez Ocaña

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Dr. Máximo Cordero Ayala

Presidente

Mg. Sonia Romero Vela

Secretario

Dra. Bertha Emperatriz Martínez Ocaña

Vocal

Dedicatoria

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre, que desde el cielo sigue guiando mi vida. A mis dos grandes amores Stefano y Rodolfo que cambiaron mi vida para siempre.

Agradecimiento

A Dios por darme fuerzas para terminar esta nueva etapa de mi vida.

A mi familia que siempre me apoyo y confío en mí.

A Rodolfo que me incentivó y apoyó para estudiar mi maestría.

A todas las personas que directa o indirectamente me ayudaron a terminar este trabajo de investigación.

Así mismo a la asesora Dra. Bertha Martínez Ocaña por su apoyo y tolerancia en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Tito Jiménez, con DNI N° 09693562, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

10 de Junio de 2017

Br. Tito Jiménez, Rosa

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a su consideración el presente trabajo de investigación titulado: Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima. Con lo cual se cumple con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad Particular César Vallejo para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral docente, los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia las dimensiones cansancio emocional, despersonalización, relación personal, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales, en cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima

En este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel del diseño descriptivo – correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se observan los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se registra la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se observa las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

Índice de contenidos

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xii
1.1 Antecedentes Internacionales	15
Antecedentes nacionales	17
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	36
1.4 Problema	37
1.5 Hipótesis	39
1.6 Objetivos	40
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	45
2.4. Tipo de estudio	46

	viii
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	48
Población	48
Muestra	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
Técnica	49
2.8. Métodos de análisis de datos	53
III RESULTADOS	54
IV DISCUSIÓN	69
V CONCLUSIONES	72
VI RECOMENDACIONES	74
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	81
Operacionalización de variables	108
Anexo 1 Artículo Científico	
Anexo 2 Matriz de consistencia	
Anexo 3 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo 4 Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes	
Anexo 5 Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente	
Anexo 6 Operacionalización de variables	
Anexo 7 Fichas técnicas	
Anexo 8 Confiabilidad de instrumentos	

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable Evaluación del desempeño docente	37
Tabla 3	Muestra de docentes	41
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento Cuestionario de Síndrome de Burnout	44
Tabla 5	Confiabilidad de instrumento cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente.	45
Tabla 6	Distribución de frecuencia y porcentajes del Síndrome de Burnout	48
Tabla 7	Descripción de la dimensión Agotamiento emocional	49
Tabla 8	Descripción de la dimensión Despersonalización	50
Tabla 9	Descripción de la dimensión Realización personal	51
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentajes del Desempeño docente	52
Tabla 11	Descripción de la dimensión Capacidades pedagógicas	53
Tabla 12	Descripción de la dimensión Emocionalidad	54
Tabla 13	Descripción de la dimensión Responsabilidad en el desempeño	55
Tabla 14	Descripción de la dimensión Relaciones interpersonales	56
Tabla 15	Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman	57
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variable Síndrome de Burnout y Desempeño laboral docente	58

Tabla 17	Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variable Agotamiento emocional y Desempeño laboral docente	59
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variable Despersonalización y Desempeño laboral docente	60
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variable Realización personal y Desempeño laboral docente	61

Lista de figuras

Figura 1	Distribución porcentual del Síndrome de Burnout	48
Figura 2	Descripción porcentual de Agotamiento emocional	49
Figura 3	Descripción de la dimensión Despersonalización	50
Figura 4	Descripción de la dimensión Realización personal	51
Figura 5	Distribución porcentual del Desempeño laboral	52
Figura 6	Distribución porcentual de Capacidades pedagógicas	53
Figura 7	Distribución porcentual de Emocionalidad	54
Figura 8	Distribución porcentual de responsabilidad en el desempeño	55
Figura 9	Distribución porcentual de Relaciones interpersonales	56

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. El diseño es descriptivo correlacional.

La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 101 docentes de cuatro diferentes Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03, para la recolección de datos de la variable síndrome de Burnout se aplicó la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes de una escala politómica y se aplicó la confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta y para la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de entrevista y de instrumento se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente con una escala politómica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad moderada. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico SPSS

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe una relación indirecta o negativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral docente, agotamiento emocional, capacidades pedagógicas.

Abstract

The present research general objective is to determine the relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in Catholic educational institutions of UGEL 03 - Lima. The design is descriptive and correlational research is quantitative approach.

The study population was of 101 teachers of four different Catholic educational institutions of the 03 UGEL, for the collection of data in the variable Burnout Syndrome is applied interview and instrument technology Maslach Burnout questionnaire for teachers on a scale polytomic and reliability of Cronbach indicating a high reliability and interview and instrument technique was applied to the variable job performance the questionnaire self-assessment teacher with a scale polytomic and reliability of Cronbach indicating a moderate reliability. The SPSS statistical result was applied to the process of data.

The results obtained after processing and analysis of the data indicate that: there is a relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in Catholic educational institutions of UGEL 03 - Lima. Which is shown with the correlation test ($p\text{-value} = .000 < .05$).

Keywords: Burnout Syndrome, performance job teaching, emotional exhaustion, pedagogical skills.

I. Introducción

1.1 Antecedentes Internacionales

Cambronero (2011), realizó un estudio sobre *Estrategias de afrontamiento, Burnout y niveles de actividad física en educadores físicos de Costa Rica*. Universidad Nacional - Costa Rica, para obtener el grado de magister en salud integral y movimiento humano. Tuvo como objetivo determinar la presencia de Burnout en docentes de Educación Física que trabajan en el sector público en escuelas o colegios. El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo cuyo diseño fue de tipo no experimental. En los resultados obtenidos se observa que con respecto a las condiciones de trabajo y a la satisfacción general con las condiciones de trabajo, se encontró que ambas variables se afectaron significativamente la distribución de casos en los niveles de riesgo en cansancio emocional y de baja realización personal. En los gráficos se puede apreciar que casi un 77% está satisfecho con su trabajo y un 22% aproximadamente está insatisfecho. Llegando a conclusión que en la dimensión cansancio emocional es en la que existió mayor proporción de sujetos en riesgo alto a diferencia de lo observado en las dimensiones de despersonalización y baja realización personal.

Orama (2013), realizó un estudio de *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria*. Escuela Nacional de Salud pública – Cuba, para sacar el grado doctoral en Ciencias de la Salud. Tuvo como objetivo encontrar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en maestros cubanos de enseñanza primaria. La metodología usada fue de diseño transversal y de tipo descriptiva, teniendo como resultado la presencia en los docentes estudiados de estrés laboral en un 88% aproximadamente y de Burnout en casi un 68%. Concluyendo que los principales causantes del estrés laboral son la cantidad de trabajo, los constantes cambios en el sistema de enseñanza y las exigencias de los superiores, en condiciones de pago inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

Cialzeta (2013), realizó un estudio sobre *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. Universidad

Nacional de Córdoba - Argentina, para obtener el grado de Maestría en Salud Pública. Tuvo como principal objetivo identificar la presencia y grado de afectación del Síndrome de Burnout en Médicos. La metodología que utilizó fue cuantitativo, descriptivo, observacional, transversal y de campo, En este estudio se obtuvo como resultado una elevada tasa de síndrome de Burnout (44%) en médicos de un hospital de alta complejidad de la ciudad de corrientes. Llegando a la conclusión que el síndrome de Burnout y sus variables son muy altas en la población estudiada.

Mercado (2014), realizó un estudio sobre *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*. Universidad Nacional de Santiago – Chile, para sacar el grado de Magister en Psicología. Su principal objetivo fue analizar la relación que existente entre las variables de burnout y las estrategias de afrontamiento que usan los profesores que dictan clases a estudiantes de enseñanza secundaria de colegios municipales y particulares subvencionados en la provincia de Santiago. El tipo de investigación utilizada fue cuantitativa, multivariada y transversal .Su diseño fue correlacional. En los resultados obtenidos se observa una relación entre los distintos estilos de afrontamiento utilizados por el docente y las dimensiones de Burnout. Llegando a la conclusión que los diferentes tipos de afrontamiento servirían como mediadores entre las situaciones que generan estrés y trastornos de salud mental como el burnout.

Pita (2016), realizó un estudio sobre *Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. Universidad Católica - Colombia, para obtener el grado de Maestría en Psicología organizacional y del trabajo. Tuvo como objetivo encontrar la relación entre las variables organizacionales de “Violencia y Acoso Laboral”, el “Desempeño Laboral” y la “Satisfacción Laboral” de los empleados que trabajan en administración en una Institución de Educación Superior en Colombia. La metodología utilizada fue de tipo transeccional- correlacional, con un diseño no experimental. En este estudio se pudo evidenciar que no se aprecian situaciones

de violencia y acoso en el trabajo. Concluyendo que existe una correlación muy significativa entre las dos variables.

Antecedentes nacionales

Farfán (2009), realizó un estudio sobre *Relación del clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú, para alcanzar el grado de magister en Psicología. Tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los profesores de educación secundaria de colegios estatales y particulares. La metodología utilizada fue un diseño correlacional de tipo descriptivo. En este estudio se pudo evidenciar niveles medios de síndrome de Burnout en los centros educativos estatales y particulares. Llegando a la conclusión que hay diferencias significativas en las tres dimensiones en los docentes de los centros educativos estatales y particulares. Hallando los puntajes más altos en cansancio emocional y despersonalización y en realización personal, se encontró los puntajes más bajos en realización personal.

Salas (2010), realizó un estudio sobre *Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 07*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú, para obtener el grado de Maestría en Psicología. Tuvo como principal propósito encontrar la relación entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en los profesores de la UGEL No. 7. La metodología utilizada fue el descriptivo correlacional. En este estudio se pudo evidenciar que el Bienestar Psicológico es una condición indispensable por la responsabilidad formativa que realizan. Llegando a la conclusión que el Bienestar Psicológico predomina en los docentes que tienen pareja, en el bienestar laboral, las mujeres alcanzan valores más elevados que los hombres.

Díaz (2014), realizó un estudio sobre *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos -

Perú, para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Salud. Su objetivo fue definir la influencia de Burnout en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. La metodología usada fue cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal. Se encontró como resultado que la existencia del síndrome de Burnout perjudica el desempeño de los maestros. Presentó un nivel medio con tendencia a alto del síndrome y un resultado regular con tendencia a deficiente de desempeño docente. Llegando a la conclusión que la existencia del síndrome de Burnout daña el desempeño de los maestros.

Donayre (2016), realizó un estudio sobre *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. En la Pontificia Universidad Católica del Perú, para alcanzar el grado académico de Magister en Educación. Tuvo como finalidad analizar las percepciones de estrés laboral en el aula o fuera de ella. La metodología utilizada es de tipo cualitativa, inductiva y descriptiva. En este estudio se pudo evidenciar como resultado que la incomodidad proveniente de las diferentes obligaciones y funciones que tienen que ejecutar los mismos maestros dentro del centro educativo, y de las cuales aparecieron diferentes realidades problemáticas que evidenciaban estrés laboral. Llegando a la conclusión que la incomodidad proveniente de las diferentes responsabilidades y funciones generaban estrés laboral.

Rodríguez y Sánchez (2016), realizaron un estudio sobre *Síndrome de Burnout y variables socio demográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima*. Universidad Marcelino Champagnat, para obtener el grado académico de Magister en educación. Tuvieron como objetivo determinar las diferencias entre los componentes del síndrome de Burnout según variables socio demográficos en docentes universitarios en Lima. El tipo de investigación es básica, descriptiva. Su diseño es descriptivo comparativo. En los resultados obtenidos se observa que el 35 % de docentes aproximadamente se encuentra en un nivel bajo de cansancio emocional. Mientras que un 34% en el nivel alto. Adicionalmente se descubrió que solo el 35% se encuentra en un nivel bajo de despersonalización y un 32% de nivel

alto. Finalmente se encontró que el 35% se encuentra en un nivel bajo de realización personal. Llegando a la conclusión que no existe una diferencia significativa entre los casos de mayor y menor nivel de Burnout.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Síndrome de Burnout

Definición

El Síndrome de Burnout o Síndrome del quemado es una alteración emocional que está relacionado con el ambiente laboral, el estrés originado por la presión laboral y los diferentes tipos de vida del empleado. Este síndrome puede provocar problemas muy severos, tanto a nivel corporal como psicológico.

El síndrome de Burnout suele presentarse en las personas que han elegido su profesión por vocación y con menos frecuencia se presenta en personas que trabajan por obligación. Aunque al inicio los síntomas y malestares sólo se dan en el ámbito laboral al final también llegan a alcanzar la vida social y familiar del trabajador afectado.

El concepto Burnout nació para indicar los síntomas que sufren las personas que laboran para Instituciones que brindan servicios (enfermeras, médicos, docentes, policías, etc.)

Fue Freudenberg (1974, citado por Echeverría, 2013), quien realizó la primera definición del síndrome de Burnout indicando que es una percepción de pérdida y una exigencia cansada o gastada que se obtiene como resultado de una sobre carga por requerimiento de recursos personales, fuerza espiritual y energías del empleado. Como parte de este síndrome los comportamientos y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés por exceso de trabajo, ya que se encuentran sumergidos en el decaimiento, que van seguidos

de ideales destrozados y expectativas defraudadas, que se dan a conocer en los comportamientos negativos hacia los clientes y hacia las organizaciones.

En 1981, la psicóloga Cristina Maslach estudiando las respuestas emocionales de los profesionales sometidos a evaluación, califico a estos con sobre carga emocional o síndrome de Burnout.

Maslach lo describe como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y una reducida realización personal.

Según Cambroner (2011), Maslach y Jackson definieron el Burnout como una pérdida gradual de preocupación y todo sentimiento emocional hacia la gente con la que se labora y que trae como consecuencia un aislamiento personal.

Estas psicólogas establecieron las pautas para la realización de estudios en diferentes campos. Identificaron las tres dimensiones de Burnout: cansancio emocional, despersonalización o cinismo y baja realización personal.

Según Sarros (1988, citado por Garcés, 2003), estos componentes pueden ser definidos de la siguiente forma:

1. Agotamiento emocional: haría mención al sobre actividad física y fastidio emocional que ocurre como resultado de los continuos intercambios que los empleados mantienen entre ellos y con los clientes. Es el elemento principal del síndrome y se distingue por la sensación de fatiga en el centro laboral y de haber agotado todos los recursos emocionales.
2. Despersonalización: es el incremento de conductas y respuestas cínicas a las personas que se les presta servicio, supone también actitudes pesimistas y negativas que aparecen para escudarse del agotamiento emocional lo que provoca una insensibilización de las relaciones interpersonales y una gran disposición por echar la culpa a los demás de las propias frustraciones de ámbito laboral.

3. Reducida realización personal: que sería el deterioro de confianza en la realización personal y la presencia de un concepto negativo como consecuencia de situaciones desagradables. El profesional puede sentir que tiene exceso de trabajo, originando una autoevaluación negativa y estar insatisfecho con sus logros profesionales

Para Pérez (2010), el síndrome de Burnout es una consecuencia al estrés crónico en el centro laboral, con resultados negativos a nivel personal y a nivel de la organización, y que tiene características muy particulares en áreas determinadas del centro laboral, profesional, voluntario o doméstico, cuando este se realiza directamente con un grupo de usuarios, ya sean estos alumnos muy conflictivos o enfermos de gran dependencia.

El síndrome de Burnout es uno de los temas que en la actualidad se está tomando mucho en cuenta ya que su presencia puede afectar la actividad y el rendimiento laboral de cualquier profesional que trabaje realizando servicios profesionales a otras personas, afectando también la vida personal y familiar del trabajador

Para el presente trabajo de investigación se tomarán los estudios de investigación de Maslach y Jackson como base de estudio y sus tres variables a ser evaluadas en los docentes. Y se utilizará el instrumento de medida denominado Maslach Burnout Inventory (MBI).

Causas del síndrome de Burnout

Echeverría (2013), sostuvo: El principal causante del síndrome de Burnout es el ambiente laboral y las condiciones de empleo del trabajador.

El trabajador está propenso mucho tiempo a situaciones altas de estrés, carga laboral excesiva, poca libertad, malas relaciones interpersonales en el centro laboral y muy poco apoyo en su ámbito, falta de preparación para desarrollar las tareas, etc., es muy probable que llegue a padecer un estrés habitual que provoque el síndrome de Burnout. Las causas suelen ser exigencias excesivas que generan tensión. (Echeverría, 2013)

Según Tonon (2003), se puede ubicar 4 tipos de desencadenantes del síndrome:

El ambiente físico de trabajo y los objetivos del puesto de trabajo como fuente de estrés laboral.

Estrés por el desarrollo de funciones, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional.

Elementos que causan estrés relacionados con las TICs utilizadas en el trabajo diario.

Fuentes extra – organizacionales que intervienen en las relaciones de trabajo y de familia.

Síntomas

Los síntomas del síndrome de Burnout son muy parecidos a los indicios del estrés laboral, sin embargo en el caso de Burnout aumenta la presencia sobre todo en los cambios de comportamiento y carácter. Así encontramos:

Nivel emocional:

Cambios constantes de estado de ánimo: es una de las características principales del síndrome de Burnout, es muy usual que el empleado se muestre irritable y de muy mal genio. En muchas oportunidades los buenos modales se olvidan, el empleado siempre está a la defensiva y el sarcasmo puede ser muy usual en él. De igual forma el empleado se muestra indiferente a los clientes y en este caso a los alumnos o compañeros de trabajo. (Tonon (2003)

Desmotivación: el empleado pierde toda ilusión por el trabajo, las metas y objetivos que tenía dan lugar a la desilusión y al tener que soportar trabajar día a día ocasionando que la jornada laboral se haga muy larga. (Tonon (2003))

Agotamiento mental: el deterioro continuo que produce el síndrome en el empleado permite que su fortaleza al estrés sea cada vez menos, por lo que le resulta más trabajo hacer frente a las circunstancias que le provoquen estrés. (Tonon (2003))

Falta de energía y menor rendimiento: es un resultado de lo mencionado anteriormente, el estrés acumulado trae como consecuencia a mediano y largo plazo un desgaste mental, lo que provoca falta de memoria, poca concentración y una mayor dificultad para educarse en nuevas tareas. (Tonon (2003))

Nivel físico

Afecciones del sistema locomotor: la tensión diaria que genera el estrés laboral promueve la aparición de dolores musculares y articulares.

Otros trastornos Psicosomáticos: se presentan dolencias estomacales, problemas al corazón, enfermedades de la piel, dolores de cabeza, vértigos, perturbación del apetito sexual y mayor peligro a la obesidad, etc.

Así mismo el síndrome puede traer otras consecuencias que pueden ser muy perjudiciales para los trabajadores como:

Aumento del consumo de alcohol o sustancias alucinógenas: Se ha comprobado que el estrés aumenta el uso del alcohol u otras sustancias alucinógenas. En aquellos trabajadores que el consumo ya está presente la tendencia es a subirlo.

Alteraciones del sueño: el síndrome de Burnout, puede producir alteraciones al sueño, el empleado puede experimentar falta de sueño o tienda a despertarse repentinamente en varias ocasiones durante la noche.

Baja de las defensas: los empleados que sufren este síndrome están más expuestos a sufrir enfermedades infecciosas provenientes del exterior.

El síndrome de Burnout no sólo daña la salud del empleado, se extiende mucho más allá involucrando incluso las relaciones familiares, de amigos, pareja así mismo perjudica económicamente a la empresa donde se labora. (Tonon (2003)

Tipos

Según Guillespie (1980), se pueden clasificar dos tipos de Burnout:

Síndrome de Burnout activo: este tipo de síndrome de Burnout se caracteriza porque el empleado muestra una conducta asertiva con iniciativa a los cambios a través de maniobras de afrontamiento.

Ejemplos de comportamientos asertivos:

Tratar a todos con respeto.

Ser ilustrado pero firme.

Ser directo y honesto con todos los demás.

Saber comunicar aquello que nos molesta o desagrada frente a los demás con mucha educación.

Saber dialogar y escuchar sin molestarse.

Ser hábil para manejar nuestras emociones.

Ver los comentarios de los otros como una posibilidad de mejora.

Síndrome de Burnout pasivo: este tipo de Burnout por lo opuesto se diferencia por un comportamiento derrotista, expresado a través de la apatía y el aislamiento ante situaciones que provocan estrés.

Ejemplos de comportamientos no recomendados:

Almacenar las emociones

Molestarse con facilidad

De preferencia desentenderse del problema o distanciarse de él en lugar de ir en busca de una respuesta.

No poder comunicar nuestro sentir o exigir nuestros derechos.

Darle mucha importancia a lo que comentan o dicen las demás personas de nosotros.

Profesiones con más alto índice de contraer el síndrome.

Algunas profesiones poseen un alto índice de sufrir el síndrome de Burnout, entre las cuales podemos mencionar:

Los médicos y enfermeros: la elevada burocratización hospitalaria hace que se presente una muy baja capacidad de innovación o cambio, de igual manera la elevada cantidad de pacientes que atender durante una jornada laboral. Estas personas por obvias razones se encuentran de malhumoradas por el largo tiempo de espera para ser atendidos. Tratar con gente irritable y mal humorada, acaba ocasionando un efecto contagioso en el propio trabajador, así mismo la sobre carga de trabajo, los constantes ruidos molestos o la sobrepoblación de algunos centros hospitalarios contribuyen a que el problema del síndrome de Burnout siga aumentando.

No debemos olvidar además que estos profesionales de la salud se encuentran expuestos al sufrimiento y al dolor ajeno, por tal motivo se encuentran sometidos a una gran presión emocional.

Docentes: este síndrome es muy usual en los docentes que al inicio de su carrera muestran un gran ánimo y entusiasmo por su trabajo pero que va desapareciendo con el transcurrir del tiempo. Este síndrome provoca que el

docente se muestre fácilmente irritable o muestre claros rasgos de angustia y aversión a cada nueva rutina de trabajo.

Es de conocimiento general que la labor docente no culmina en el salón de clase, sino se extiende hasta el hogar debido a que tienen que corregir exámenes, preparar exámenes, planificar sesiones de clase, etc. Todo ello aporta el aumento de su carga laboral considerablemente lo que es un factor de estrés.

Por otro lado el cambio de modelo educativo, en el que el docente ha perdido el mando ganado y pasa de ser un profesional muy respetado a ser otro totalmente opuesto, que no tiene medios para ejercer la autoridad y es un punto de bromas o humillaciones con mucha frecuencia por los estudiantes y en otras oportunidades los padres de familia o responsables de los alumnos reprenden verbalmente e incluso lleguen a la agresión física al docente por sancionar o aplicar algún castigo al estudiante, lo que al final genera un gran cansancio emocional. Los pocos medios de formación para saber manejar este tipo de problemas, así también estudiantes o grupos agresivos, es otra de los motivos de la incidencia del síndrome de Burnout en maestros, por ese motivo no debe sorprender que los maestros muestren uno de los porcentajes más altas de ausencia y renuncia laboral por causa de la depresión.

Consecuencias del síndrome

El síndrome de Burnout se diferencia por ser un proceso que sube de forma constante si no se toma los medios para evitarlo. Esto puede ocasionar que el cansancio laboral siga creciendo, toque otros aspectos y la apreciación de los logros. Conforme va avanzando el empleado tendrá mayor problema para resolver situaciones cotidianas que anteriormente era muy fácil solucionar. La decepción será constante, se sentirá continuamente agotado, llegando a estados muy graves, llegando incluso al uso y abuso del alcohol, drogas o fármacos. Algunos pueden llegar incluso a tener síntomas depresivos que les pueden llevar a la idea del suicidio.

Síndrome de Burnout en docentes

La profesión de educadores es una de las carreras que tiene más estrés en el interior de nuestra sociedad. En varias investigaciones que hablan sobre el Burnout se puede apreciar al estrés como principal fuente de estudio.

La causa del estrés en los educadores es por la sobre carga laboral, la discordancia entre su rol de docente y el desgaste de su figura ante a los alumnos y padres de familia.

El estrés en la carrera de educación involucra la condición de vida y la tranquilidad física y psicológica que puede mostrarse bajo la forma de descontento laboral, problemas de salud mental, accidentes, abandono de la carrera consumo de alcohol y drogas, ausentismo. Así mismo este síndrome está relacionado también con los dolores de cefálicos, dolor de espalda, colon irritable, fatiga, úlceras digestivas, etc.

Según Jaramillo (2006), una de las expresiones de conducta más sobresalientes que tiene estrecha relación con la baja satisfacción del maestro con su trabajo. El descontento laboral es un elemento que provoca el estrés, si observamos también los sueldos bajos, la inútil carrera profesional y la poca promoción, dañan sin ninguna diferencia de sexo y edad a los maestros.

Otro grupo de indicios relacionados con el síndrome en los maestros, son los que están relacionados a la ausencia laboral, las ganas de abandono del trabajo y la jubilación adelantada que constituyen de alguna forma a dejar de laborar.

Definición de las dimensiones

Dimensión 1: Cansancio emocional

: hace referencia al sobre esfuerzo físico y cansancio emocional que ocurre como consecuencia de las continuas interacciones que los empleados mantienen entre ellos y con los clientes. Es el elemento central del síndrome y se caracteriza por la sensación de agotamiento en el centro laboral y de haber agotado todos los recursos emocionales.

Dimensión 2: Despersonalización

: es el incremento de actitudes y respuestas cínicas a las personas que se les presta servicio, demuestran también actitudes pesimistas y negativas que surgen para protegerse del agotamiento emocional lo que provoca una deshumanización de las relaciones interpersonales y una gran tendencia por culpar a los demás de las propias frustraciones de ámbito laboral.

Dimensión 3: Relación personal

Es la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un concepto negativo como consecuencia muchas veces de situaciones desagradables. El profesional puede sentir exceso de trabajo, originando una autoevaluación negativa y estar insatisfecho con sus logros profesionales.

1.2.2 Desempeño Laboral Docente

Desde la perspectiva de Ausbel (1983, citado por Fow, 2012), sostuvieron:

Define como docente a la persona que guía momentos de enseñanza en la que el estudiante ponga en duda sus ideas propias y tenga la necesidad de explorar nuevas aclaraciones, nuevas rutas que complazcan nuevamente los esquemas mentales, los que han sido configurados por la interacción con su medio natural y social. Sin embargo la labor docente son muchas cosas más, incluye procesos de programación, planificación, evaluación y coordinación.(p.25)

Según Chiavenato (2010, citado por Palomino, 2012), define la labor docente como los actos o conductas observadas en los trabajadores que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización o empresa. Se indica también que el buen rendimiento laboral es la fortaleza más grande con la que cuenta una empresa.

El rendimiento de los trabajadores siempre ha sido clasificado como la piedra angular para mejorar la efectividad y el éxito de una institución; por esto hay en la actualidad mucho interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que no solo sirvan para medir el rendimiento sino que sirva también para mejorarlo. En este sentido la práctica laboral son aquellos hechos o conductas observadas en los trabajadores que son muy importantes para lograr los objetivos de la institución y pueden ser calificados en términos de las competencias de cada persona y su nivel de apoyo a la empresa (Pedraza, Amaya y Conde, 2010)

Según Fernández (2002, citado por Fow, 2012), comprende como desempeño docente al grupo de actividades que realiza el docente en su trabajo cotidiano: asesoramiento a los alumnos, preparación de sesiones de clase, asesoramiento y seguimiento a los estudiantes, calificación de los trabajos, dictado diario de clases, reunión y coordinación con otros docentes y autoridades del centro educativo.

Según Valdez (2006, citado por Palomino, 2012), indica que la labor de un maestro es un proceso sistemático de adquisición de información confiable y válida, con el fin de valorar y comprobar los resultados educativos que se producen en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, su parte emocional y la naturaleza de sus relaciones personales con otros compañeros, directivos, padres, colegas y representantes de las instituciones de la localidad.

Un maestro de calidad es aquel que brinda oportunidades de aprendizaje a todos sus alumnos y que a través de su formación ayuda a edificar la sociedad que tanto deseamos.

Maldonado, (2012) definió:

El docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño. (p.63).

El desempeño docente es el cumplimiento eficaz de las funciones y responsabilidades inherentes a su labor pedagógica y técnica. Estas funciones no solo se desarrollan en el aula, actualmente van mucho más allá.

Están normadas por la ley general de Educación N° 28044 en el artículo 56 que indica que “El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano”. (Ley general de Educación 28044, 2003, art. 56.)

El docente actualmente es una persona que imparte enseñanza y gerencia aprendizajes. El maestro acompaña a los estudiantes en su formación integral como persona y como ciudadano.

Para realización de este trabajo de investigación se tomará la investigación de Valdez (2010) como fuente de trabajo y se aplicará el cuestionario de

autoevaluación docente, así mismo se trabajará con el marco del buen desempeño docente del Minedu.

Funciones de la evaluación

La evaluación del desempeño de los maestros es un proceso continuo de adquisición de información valiosa y confiable, con el único objetivo de verificar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes su destreza pedagógica.

Según Valdez (2010), este proceso debe cumplir las siguientes funciones:

Función de diagnóstico: la evaluación debe definir el desempeño del docente en un período señalado y establecerse en una síntesis de su fortaleza y áreas de oportunidad, para que sirva a los directivos y a él mismo, de manual para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidades.

Función instructiva: El proceso de evaluación debe brindar una sinopsis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tal motivo, los protagonistas involucrados en dicho proceso, aprenden del mismo, se instruyen, adoptan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: existe una importante vinculación entre los resultados obtenidos de la evaluación docente, las actitudes del docente frente al trabajo y las motivaciones. A partir de que el maestro sabe con exactitud cómo es observado su desempeño por alumnos, padres, directivos del centro escolar y otros maestros, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.

Función desarrolladora: esta función se cumple con el incremento de la madurez del evaluado y como consecuencia el maestro se siente calificado para autoevaluar permanente y críticamente su desempeño laboral, no teme equivocarse, sino que aprende de sus errores.

Fines de la evaluación del desempeño docente

Los fines del Sistema de evaluación del desempeño profesional docente en el Perú son según el Minedu (2013).

Comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la Institución educativa y la comunidad establecidos en los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.

Identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente.

Identificar a los profesores cuyo desempeño destacado les da la posibilidad de acceder a los incentivos por excelencia y desempeño destacado (Artículo 44° del reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial)

Establecer el retiro o cese definitivo de la Carrera Publica Magisterial para aquellos docentes que no aprueben la segunda evaluación extraordinaria, Evaluación del Desempeño Docente, sin previo proceso administrativo disciplinario (Artículo 113 del Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial)

Responsabilidades del desempeño docente

Responsabilidad del docente. Según Legorreta (2012, p. 5), “el docente es uno de los pilares fundamentales que coordina el proceso de enseñanza aprendizaje”.

Entre sus principales labores y responsabilidades se observan:

El docente facilitador, ya que ayuda a los estudiantes y colabora permanentemente para que se adueñen del conocimiento siendo el responsable de guiar, estimular, facilitar, supervisar y motivar su progreso en el aprendizaje.

El maestro como soporte activo del estudiante responsable de darle el feedback y lograr la total participación de los estudiantes y la comunicación entre ellos, incentivando un aprendizaje cooperativo y el intercambio de experiencias. Siendo su responsabilidad brindar información necesaria, explicar y clarificar dudas o consultas.

El profesor como dinamizador, porque los orienta y anima a seguir, promueve la comunicación entre los estudiantes, favoreciendo el aprendizaje y el intercambio de experiencias. Siendo su responsabilidad incentivar la participación total de los estudiantes, interactuar alumno – maestro, alumno – alumno.

Proceso de enseñanza aprendizaje: este proceso se concibe como el lugar en el cual el protagonista principal es el alumno y el docente cumple tiene la función facilitadora de los proceso de aprendizaje. Son los mismos estudiantes quienes elaboran su aprendizaje a partir de expresar r sus experiencias y meditar sobre ellas, de compartir sus puntos de vista con el docente.

Los elementos principales para lograr las competencias son:

Estrategia y metodologías de enseñanza aprendizaje: entendiéndose por estrategias el diseño de un proceso adaptable que está compuesto por una serie de procesos y normas que garantizan una decisión optima en cada situación en función de los objetivos requeridos incorporando las técnicas y métodos apropiadas y ajustados a los tiempos previstos.

Modalidades: Son las formas globales de organizar el proceso de enseñanza aprendizaje. Principalmente se toma en consideración tres grandes modalidades o formas: Presencial, Semi presencial y On line. Se habla de modalidad presencial cuando el alumno asiste regularmente a clase. Hablamos de una modalidad

Semi presencial cuando el estudiante compagina la presencialidad con la enseñanza virtual. Y finalmente la modalidad On line cuando el estudiante requiere de medios electrónicos, seguimiento y apoyo docente vía virtual.

Seguimiento del aprendizaje: el objetivo del seguimiento del aprendizaje, es controlar el proceso que sigue al estudiante, es el de brindar asesoría y dar consejos en cada caso, ofreciendo las orientaciones pertinentes y corrigiendo errores. Este seguimiento puede darse individual, grupal, puede darse de manera presencial o virtual a través de sistemas tutoriales.

Evaluación: la evaluación se debe realizar para orientar y ofrecer una retroalimentación al alumno sobre su trabajo. La evaluación de las competencias genéricas, es un tema muy importante para determinar la veracidad del proceso de enseñanza aprendizaje, pues los resultados del mismo están en función de cómo se ha obtenido lo medido y que se ha medido.

Formación de valores éticos: según Rubio (2013, todo maestro debe tener una formación intelectual, moral y ética que le posibilite brindar una educación de calidad, pero sobre todo que se vea evidenciada por algunos valores y principios que lo hacen desarrollarse como ser humano y persona, de igual forma interactuar y ayudar al progreso de otras personas buscando siempre la justicia, la verdad y la excelencia. En esta realidad se puede nombrar cinco valores éticos que todo maestro debe poseer:

El maestro ha de desempeñar su carrera con vocación: toda persona que tome la decisión de convertirse en maestro, debe ejercerlo con amor y satisfacción. Un maestro de vocación desempeña su trabajo con dedicación, entrega y agrado. El docente que ama su carrera está en constante indagación y preparación moral e intelectual.

El docente y sus valores morales y espirituales: para un maestro es muy importante tener virtudes y valores ya que tienen como su centro de interés

a otros seres humanos con el objetivo de educar, formar y transformar su personalidad.

El docente debe ser un ejemplo a seguir: un buen maestro debe demostrar actitudes y comportamientos positivos, que transmitan y desarrollen comportamientos irreprochables, de igual forma debe ser un modelo a seguir por sus alumnos.

La formación personal e Intelectual de los docentes: la formación personal e Intelectual que posea un docente demostrará la calidad educativa de sus alumnos.

Maestro ético y reflexivo profesionalmente: el docente que medita sobre su labor diaria como maestro, es un educador que se interesa por su labor pedagógica, que tiene la obligación de realizar las cosas bien y acepta su labor con responsabilidad y disciplina.

Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

La Evaluación del desempeño docente es muy amplia y compleja por tal motivo Valdés (2010), considera que se debe realizar una evaluación más operativa a través de cinco dimensiones, 25 parámetros y 51 indicadores. Las dimensiones consideradas por Valdés son:

Dimensión 1: Capacidades pedagógicas

Comprende doce parámetros como el dominio de los contenidos, de la teoría de la educación, de la didáctica, la planificación del proceso docente educativo, la contribución a un clima adecuado, el nivel de conocimiento de sus estudiantes, el nivel de información actualizada, entre otros.

Dimensión 2: Disposición para la labor educativa o emocionalidad:

Comprende cuatro parámetros relacionados con nivel de satisfacción de la labor

que se realiza, las expectativas que tiene sobre el desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes, la autoeficacia y el trabajo que realiza para motivar a sus estudiantes.

Dimensión 3: Responsabilidad laboral

Comprende cuatro parámetros relacionados con la asistencia y puntualidad a la escuela, el grado de participación en las sesiones y reuniones de escuela, el cumplimiento de los documentos normativos del ministerio de educación y el nivel profesional alcanzado.

Dimensión 4: Naturaleza de las relaciones interpersonales

Que establece con los alumnos, padres, directivos y colegas: comprende dos parámetros relacionados con la flexibilidad para aceptar opiniones y sentimientos diversos de sus estudiantes y el grado de cooperación y coordinación que logra con los padres, colegas y directivos de la escuela.

Dimensión 5: Principales resultados de su labor educativa

Comprende dos parámetros relacionados con el rendimiento académico alcanzado por sus estudiantes y el grado de orientación valorativa logrado en sus estudiantes de acuerdo a lo previsto en el currículo.

1.3 Justificación

En los últimos años nuestra función de docentes ha sufrido muchos cambios en relación a la exigencia a los docentes, desencadenando muchas veces un cuadro de estrés y pocas ganas de querer laborar.

Justificación Teórica

Porque considera hacer una revisión a cerca de los conceptos relacionados al síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente que sirvan como base para futuras investigaciones.

Justificación Práctica

Porque se considera que la información obtenida servirá para plantear opciones, frente a los problemas que involucran a la educación y difundir los resultados a las autoridades correspondientes para que puedan tomar las medidas correctivas y mejorar su servicio educativo en busca de una acreditación.

Así mismo sirve como base a las autoridades, a los profesionales que dirigen las Instituciones Educativas y a los padres de familia para tomar medidas preventivas frente a la repercusión del síndrome de Burnout.

Justificación Metodológica

Porque investiga para establecer la confiabilidad y validez de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral docente que sirvan de aplicación y aliciente a la investigación de modelos que contribuyan a mejorar la salud Psicológica de los docentes además del rendimiento laboral.

1.4 Problema

En nuestra función de docentes han ocurrido muchos cambios en relación a los procesos laborales, la exigencia a los docentes y al personal que labora en una Institución Educativa es cada día mayor. Las horas laborables se han extendido, el trabajo es mucho más exigente. La exigencia curricular ha aumentado, los bajos sueldos a lo que están expuestos y muchas veces también la intromisión de los padres de familia hacen que los docentes y las personas que trabajan en la Institución Educativa no puedan desempeñar adecuadamente su función, desencadenando muchas veces un cuadro de estrés y pocas ganas de querer laborar.

Los grandes cambios que sucedieron desde los años 70 en los países con muchas industrias y el cambio del esfuerzo laboral físico al esfuerzo laboral mental han provocado un aumento elevado de problemas de estrés y de Burnout.

Según Illner (2011), en Alemania los problemas de gente con síntomas del síndrome de Burnout en el transcurrir de 20 años (entre 1990 y 2010) se han incrementado mucho y en la actualidad hay entre 20 y 25 % de los empleados en riesgo de sufrir los problemas de las altas demandas laborales en un mundo que se transforma siempre, según información recogida de 700 empresas.

Según Saborío, en Holanda, el 15% de la población trabajadora aproximadamente padece del síndrome de Burnout y se especula que las pérdidas por enfermedades ocasionadas por el estrés es de 1.7 billones de euros aproximadamente. Así mismo en Canadá se encontró el síndrome de Burnout hasta en un tercio de los habitantes de cualquier especialidad laboral.

Este síndrome en Latino América se ve como un problema de salud mental según algunas investigaciones. La investigación sobre Burnout en Latinoamérica se ha consolidado y se le ha dado un reconocimiento especial como de un problema de salud vinculado a los riesgos psicosociales en y del trabajo (Gil – Monte, 2007, p.18).

De la misma forma según Tello “la OMS viene insistiendo en la necesidad de adoptar nuevos enfoques en materia de detección, prevención de riesgos profesionales y atender a nuevos, o más bien emergentes riesgos, como los denominados riesgos psicosociales” (Tello, 2010, p.2).

El conocer y cuidar del bienestar del docente es una labor integral necesaria dentro de la educación, y así puedan cumplir óptimamente su actividad educativa. Por ello la satisfacción laboral con la vida en general es fundamental como medida del bienestar personal, además un estado de ánimo positivo y factores como la dedicación pueden afectar el bienestar psicológico de todos los empleados.

En algunas Instituciones Educativas católicas de la UGEL 03, se está observando algunas de las sintomatologías de este síndrome en el personal

docente, motivo por el cual se realizará una investigación para determinar qué relación tiene este síndrome con el desempeño laboral de los docentes.

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el Síndrome Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima.

1.6 Objetivos**1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

1.6.2 Objetivos Específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la relación del agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima.

Objetivo específico 3

Establecer la relación de la realización Personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1 : Síndrome de Burnout

Para Maslach (2001), el síndrome de Burnout es una respuesta interminable a estresores permanentes a nivel individual y relacional en el centro laboral, concluyendo a partir de ahí las ya conocidas dimensiones como agotamiento, despersonalización o cinismo e ineficacia profesional.

Variable 2: Desempeño laboral docente

Según Valdez (2006, citado por Palomino, 2012), indicaron:

Que la labor de un maestro es un proceso sistemático de adquisición de información confiable y válida, con el fin de valorar y comprobar los resultados educativos que se producen en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, su parte emocional y la naturaleza de sus relaciones personales con otros compañeros, directivos, padres, colegas y representantes de las instituciones de la localidad. (P.25)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
Cansancio emocional	Agotamiento emocional	1,2,3	Alto (27 – 54)
	Tensión laboral		Intermedio (19- 26)
	Frustración emocional	6,8	Bajo (10 – 18)
	Exceso de trabajo	13	Muy bajo (0 – 9)
	Estrés laboral	14,20	
Despersonalización	- Maltrato al alumno	16	
	- Insensibilidad	5	Alto (10 – 30)
	- Desinterés	10,11	Medio (6 – 9)
	- Culpabilidad	15	Bajo (0 – 6)
		22	
Relación Personal	- Comprensión	4	Bajo (0 – 30)
	- Resolución de problemas	7,21	Intermedio (31 – 39)
	- Influencia positiva	9,19	Superior (40 – 48)
	- Vitalidad personal	12	
	- Atmosfera laboral relajada	17,18	

Nota: Adaptado cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (usado por Salas, 2010)

Tabla 2*Operacionalización de variable Autoevaluación del Desempeño Docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
Capacidades pedagógicas	Elabora programación curricular	1 - 10	Deficiente (10 – 20)
	Elabora y maneja adecuadamente material didáctico		Regular (21 -30)
	Desarrolla procesos pedagógicos		Bueno (31 - 40)
	Evaluación sistemática, permanente y formativa		Muy bueno (41 - 50)
Emocionalidad	Demuestra preocupación e interés Motiva a sus estudiantes Promueve el respeto, la responsabilidad y confianza Maneja adecuadamente sus emociones	11 - 20	
Responsabilidad en el desempeño	Presenta oportunamente documentos e informes Cumple con su horario de trabajo Participa en reuniones Desarrollo personal y profesional	21 - 30	
Relaciones interpersonales	Mantiene una comunicación asertiva Brinda atención a sus estudiantes Promueve una convivencia armoniosa	31 - 40	Deficiente (10 – 20) Regular (21 -30) Bueno (31 - 40) Muy bueno (41 - 50)

Nota: Adaptado del cuestionario de Autoevaluación Docente (Adaptado por Urquiaga y Moreno, 2013)

2.3. Metodología

La presente investigación utiliza el método hipotético desde el enfoque cuantitativo, debido a que se parte de un supuesto por demostrar a través de la descomposición de las variables. En esta investigación se hizo uso del método analítico, puesto no

sólo se debe recoger la información sino también medir la relación que existe entre las variables.

2.4. Tipo de estudio

Se utilizará el enfoque cuantitativo para realizar este trabajo de investigación.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 10).

Esta investigación también es descriptiva porque busca las características de las personas o grupos a evaluar.

“Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

Este trabajo es correlacional porque cuenta con dos variables que se relacionarán entre ellas.

2.5. Diseño

Por la naturaleza y necesidad de la presente investigación, se ubica dentro del diseño no experimental, transversal y correlacional.

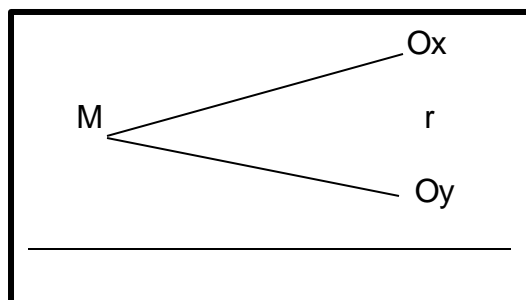
La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre la relación entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan

tal como se han dado en su contexto natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 153).

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un momento único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 154).

Los estudios correlacionales tienen como objetivo medir el grado de relación significativa que hay entre dos o más variables, conocer el comportamiento de una variable dependiente a partir de la información de la variable independiente o causal. Es decir, intenta predecir, el valor aproximado que tendrá el comportamiento de un grupo de individuos en una variable, a partir de valor que tienen en las otras variables relacionadas (Carrasco Días, 2006, p.42).

La gráfica a utilizar sería la siguiente:



Dónde:

M = Muestra de docentes en algunas Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03

O = Observación

X = Síndrome de Burnout.

Y = Desempeño Laboral Docente.

r = Relación entre variables.

Por lo tanto, es un estudio no experimental de carácter descriptivo correlacional, porque mide el grado de relación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Para la presente investigación se trabajará con la población de 101 docentes por conveniencia de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 -Lima. Los criterios de inclusión y exclusión a tener en cuenta es el siguiente:

Criterios de Inclusión

Personal docente de Educación Básica Regular de las Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03

Personal docente de Educación Básica Regular con antigüedad laboral mayor a un año.

Criterios de Exclusión

Docentes que invalidan los cuestionarios al no contestar acertadamente (marcas dobles, borrones, no marcar alternativas propuestas).

Docentes que laboren en la Institución con menos de un año de antigüedad.

Docentes de Educación Básica Regular de otros distritos que no pertenezcan a la UGEL 03.

Muestra

“La muestra es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo” (Ñaupas y Mejía, 2013, p. 206).

Para Sampieri (2010),“la única ventaja de una muestra no probabilística - desde la visión cuantitativa – es de utilidad para determinar diseño de estudio que requiere no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características específicas previamente en el planteamiento del problema” (p. 262).

De la población se ha determinado una muestra por conveniencia intencional no probabilística formada por todos los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03, que suman un total de 101 docentes que laboran en Educación Básica Regular.

Tabla 3

Muestra de Docentes

Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03	Muestra
Institución Educativa Nuestra Señora de Cocharcas	54
Institución Educativa Angélica Recharte	20
Institución Educativa Señor de los Milagros	15
Institución Educativa Casita Encantada	12
Total	101

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica a utilizar para medir las variables Síndrome de Burnout y Autoevaluación del desempeño docente es la entrevista que será aplicada para la recolección de datos de la investigación.

Instrumentos

La investigación se hará a través de 2 encuestas como instrumentos de evaluación.

Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Adaptado por Fernández y utilizado por Salas (2010), siendo cambiada solamente la palabra “paciente” por “alumno” manteniéndose de la misma forma el resto del cuestionario, la validez del cuestionario fue usado al criterio de 9 jueces. EL MBI es un cuestionario con 22 preguntas que se valoran con una escala tipo Likert de siete puntos (0 a 6). La escala está conformada por tres sub escalas: Cansancio o agotamiento emocional que comprende 9 preguntas que describen los sentimientos de una persona emocional mente exhausta por el trabajo; la de Despersonalización o cinismo , que comprende 5 preguntas que describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional; y Realización Personal, que está constituida por 8 preguntas que contienen elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio.

Cuestionario de Autoevaluación del desempeño Docente

Adaptado por Urquiaga y Moreno, la validez del contenido fue analizado al criterio de juicio de expertos, el cuestionario es un instrumento con 40 ítems que se valoran con una escala tipo Likert de (1 a 5 puntos) La escala está conformada por cuatro sub escalas: Capacidades Pedagógicas que comprende 10 ítems; Emocionalidad que comprende 10 ítems; Responsabilidad en el desempeño que comprende 10 ítems y finalmente Relaciones Interpersonales que comprende 10 ítems.

Fichas Técnicas

Ficha técnica: Síndrome de Burnout

Nombre: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Autores: Maslach y Jackson adaptado por Fernández (2002), usado por Salas (2010)

Objetivo: describir los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 29 y 64 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca(0), algunas veces al año o menos(1), una vez al mes o menos(2), algunas veces al mes(3), una vez a la semana(4), varias veces a la semana(5), a diario(6).

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 Docente.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 29 y 64 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

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

Confiabilidad de los Instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de evaluación a utilizar se realizó una prueba piloto a una muestra de 20 docentes, con características iguales a la población evaluada. Para obtener los puntajes totales se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad del Cuestionario de Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,939	,950	22

Interpretación:

Considerando la siguiente escala según De Velis (2006)

Por debajo de .60 es inaceptable.

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 muy buena.

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a .90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno (p.8).

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,873	,903	40

Interpretación:

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a .80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento utilizado es bueno.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos que se recolectarán se empleará el paquete estadístico SPSS 23 que nos permite efectuar la correlación de las dos variables y la comprobación de las hipótesis planteadas. Se utilizará la correlación de Spearman.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1 Descripción de la variable Síndrome de Burnout

Como se observa en la Tabla 6 y figura 1 sobre los niveles de Síndrome de Burnout se aprecia que el 63,4%(64) está en el nivel medio y el 36,6% (37) está en el nivel alto de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de Síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout			Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válidos	Media	64	63,4	63,4	63,4
	Alta	37	36,6	36,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

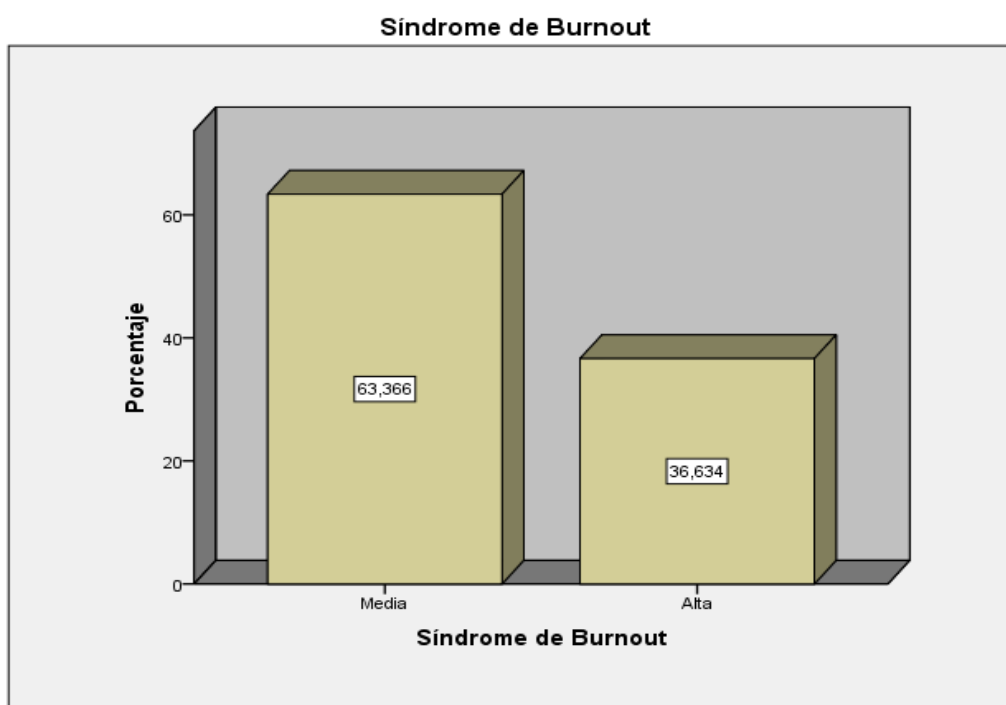


Figura 1. Distribución porcentual de Síndrome de Burnout

Descripción de la dimensión Agotamiento Emocional

Como se observa en la Tabla 7 y figura 2 sobre los niveles de Agotamiento Emocional se obtuvo que 38,6%(39) está en el nivel bajo, el 22,8%(23) está en el nivel intermedio y el 38,6%(39) está en el nivel alto de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 7

Descripción de la dimensión Agotamiento Emocional

Agotamiento emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel bajo	39	38,6	38,6	38,6
	Intermedio	23	22,8	22,8	61,4
	Nivel alto	39	38,6	38,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

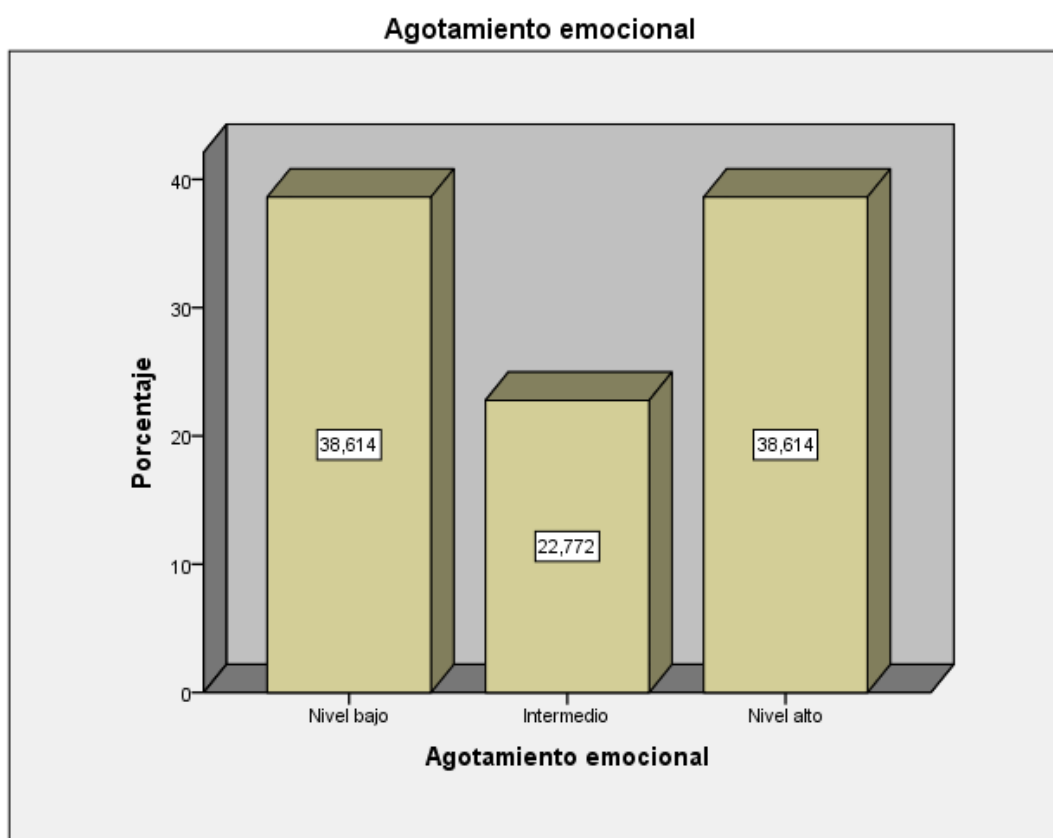


Figura 2. Descripción porcentual de Agotamiento Emocional

Descripción de la dimensión Despersonalización

Como se observa en la Tabla 8 y figura 3 sobre los niveles de Despersonalización se observa que el 55,4%(56) está en el nivel bajo, el 6,9%(7) está en el nivel intermedio y el 37,6%(38) está en el nivel alto de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 8

Descripción de la dimensión Despersonalización

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel bajo	56	55,4	55,4	55,4
	Intermedio	7	6,9	6,9	62,4
	Nivel alto	38	37,6	37,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

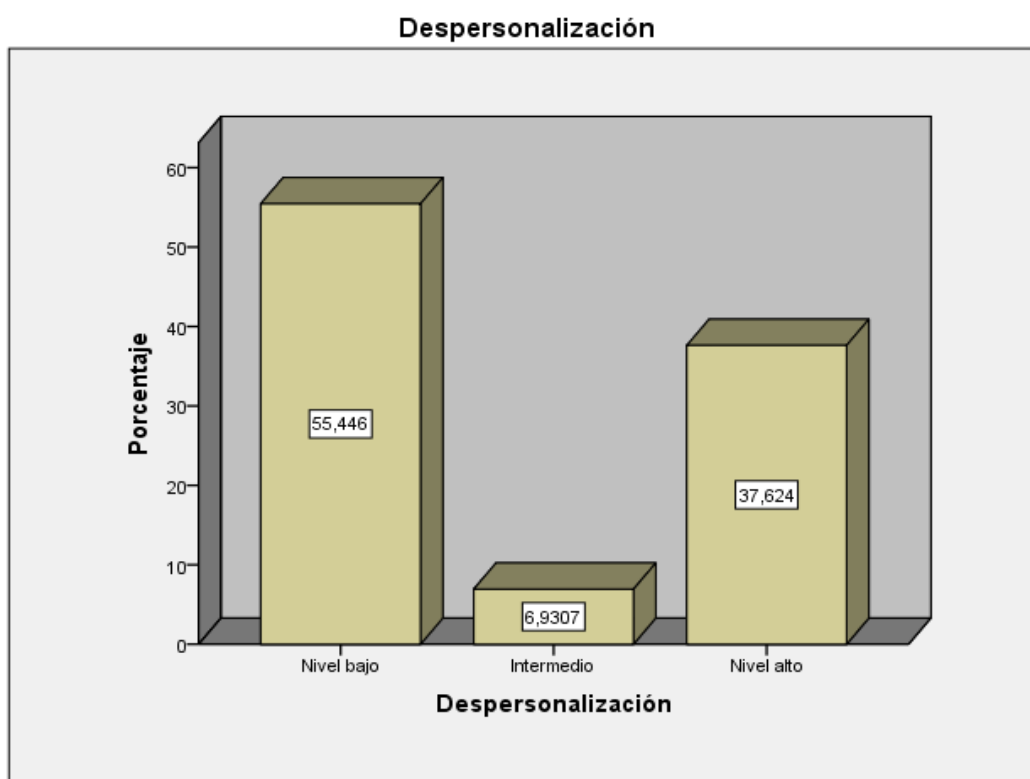


Figura 3. Descripción de la dimensión Despersonalización

Descripción de la dimensión Realización personal

Como se observa en la Tabla 9 y figura 4 sobre los niveles de Realización personal se obtuvo que el 39,6%(40) está en el nivel bajo, el 15,8%(16) está en el nivel intermedio y el 44,6%(45) está en el nivel alto de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 9

Descripción de la dimensión Realización personal

Realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel bajo	40	39,6	39,6	39,6
	Intermedio	16	15,8	15,8	55,4
	Nivel alto	45	44,6	44,6	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

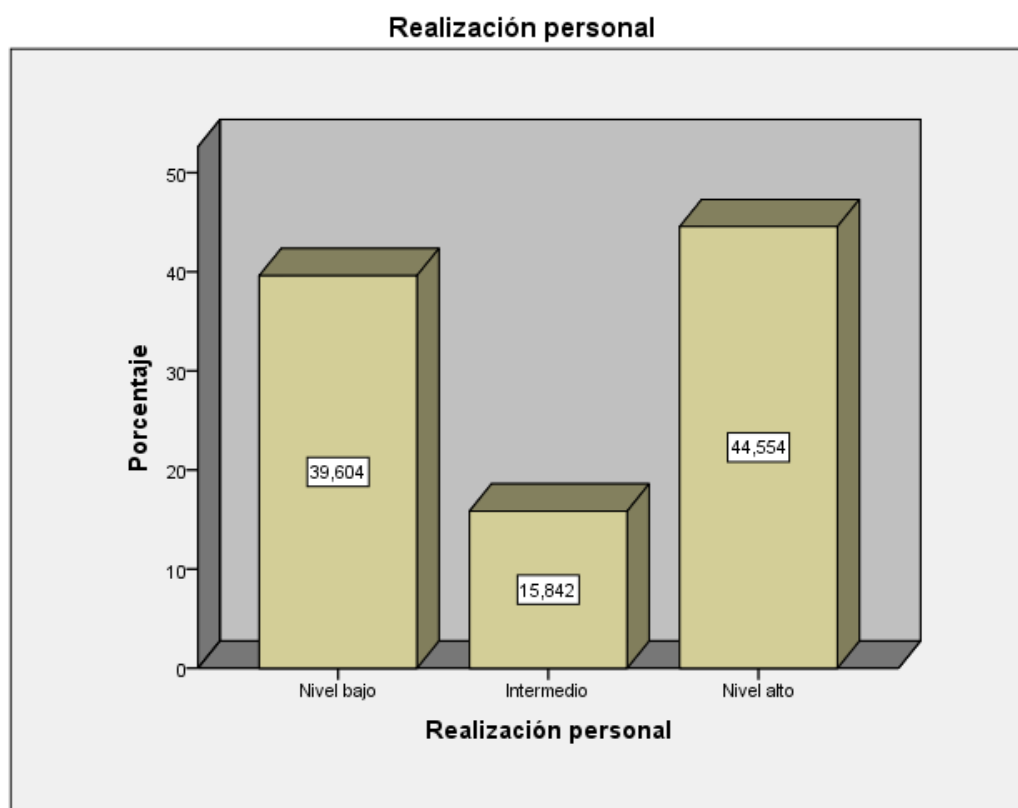


Figura 4. Descripción de la dimensión Realización personal

3.1.2 Descripción de la variable desempeño docente

Como se observa en la Tabla 10 y figura 5 sobre los niveles de Desempeño docente se aprecia que el 5,9%(6) está en el nivel regular, el 41,6% (42) está en el nivel bueno y el 52,5%(53) está en el nivel muy bueno de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 10

Distribución de frecuencia y porcentajes de Desempeño docente

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	6	5,9	5,9	5,9
	Bueno	42	41,6	41,6	47,5
	Muy bueno	53	52,5	52,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

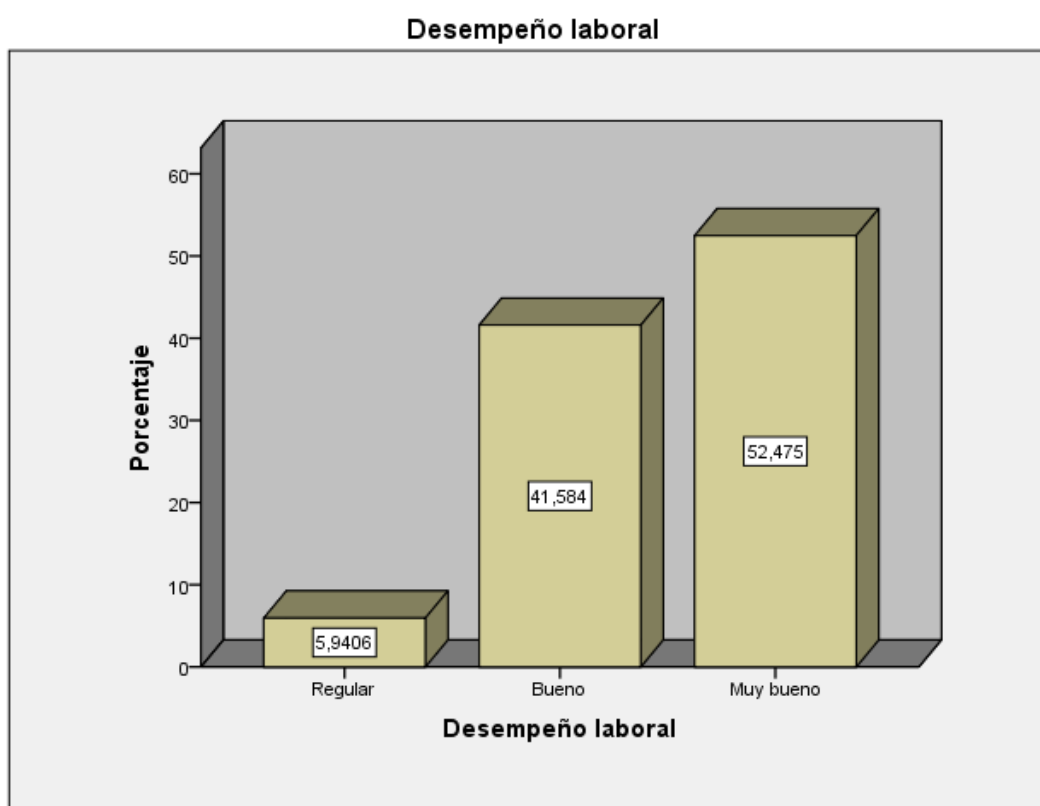


Figura 5. Distribución porcentual Desempeño laboral

Descripción de la dimensión Capacidades Pedagógicas

Como se observa en la Tabla 11 y figura 6 sobre los niveles de Capacidades pedagógicas se puede apreciar que el 1,0%(1) está en el nivel deficiente, el 11,9%(12) está en el nivel regular, el 36,6(37) está en el nivel bueno y el 49,5%(50) está en el nivel muy bueno de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 11

Descripción de la dimensión Capacidades Pedagógicas

		Capacidades pedagógicas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	1	1,0	1,0	1,0
	Regular	12	11,9	12,0	13,0
	Bueno	37	36,6	37,0	50,0
	Muy bueno	50	49,5	50,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

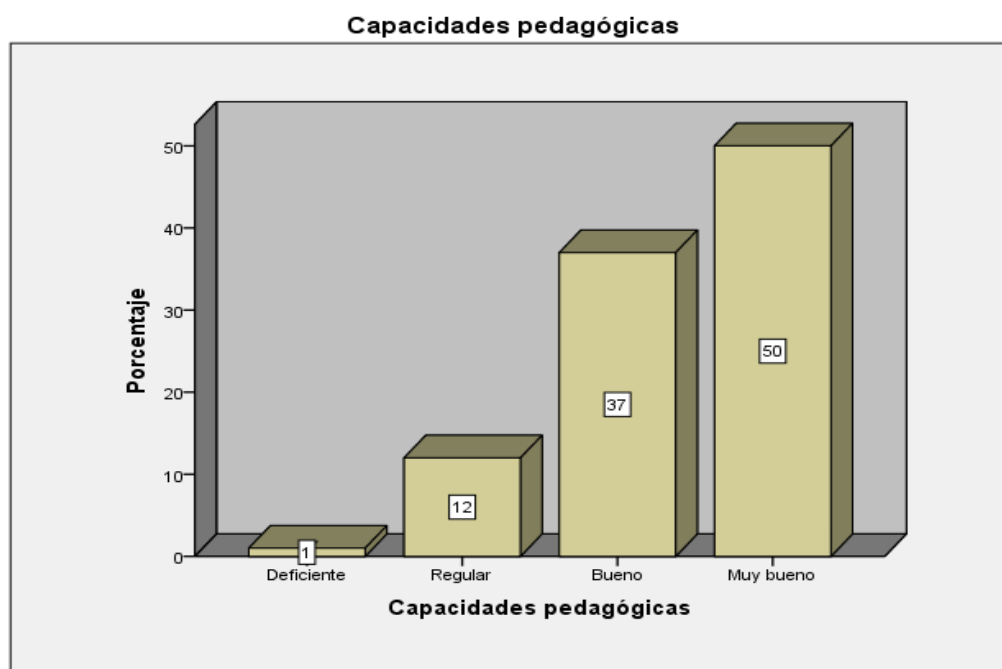


Figura 6. Distribución porcentual Capacidades Pedagógicas

Descripción de la dimensión Emocionalidad

Como se observa en la Tabla 12 y figura 7 sobre los niveles de Emocionalidad se aprecia que el 10,9%(11) está en el nivel regular, el 38,6%(39) está en el nivel bueno y el 50,5%(51) está en el nivel muy bueno de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 12

Descripción de la dimensión Emocionalidad

Emocionalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	11	10,9	10,9	10,9
	Bueno	39	38,6	38,6	49,5
	Muy bueno	51	50,5	50,5	100,0
Total		101	100,0	100,0	

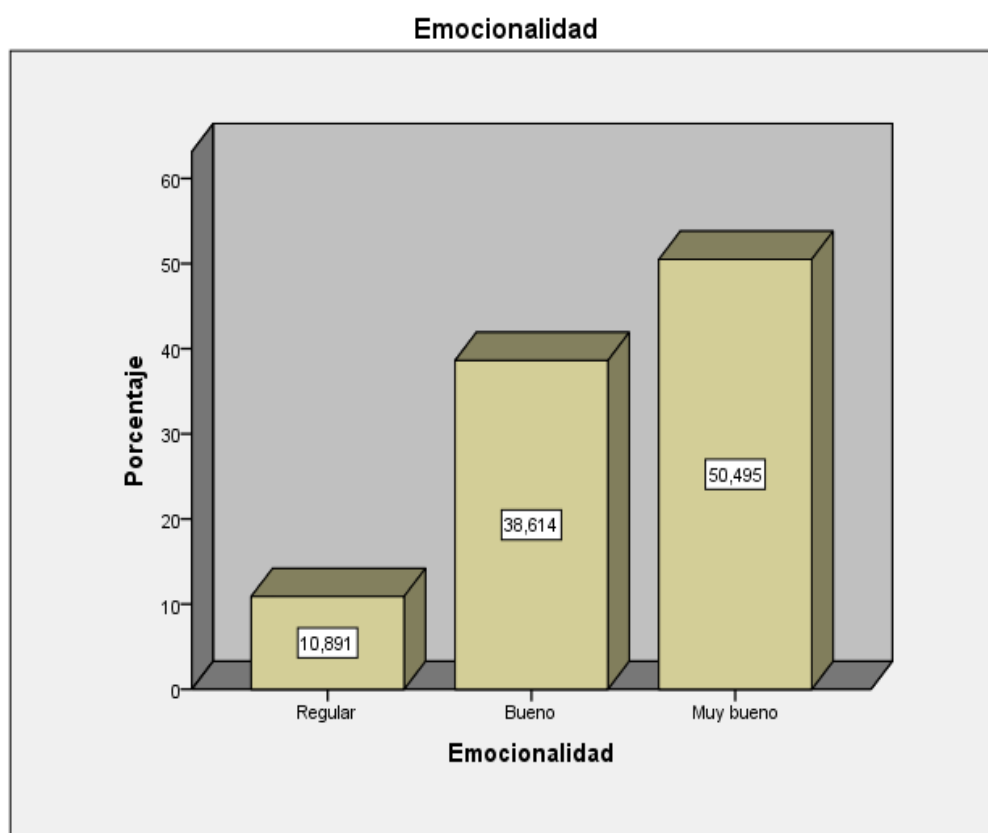


Figura 7. Distribución porcentual Emocionalidad

Descripción de la dimensión Responsabilidad en el desempeño

Como se observa en la Tabla 13 y figura 8 sobre los niveles de Responsabilidad en el desempeño se puede apreciar que el 11,9%(12) está en el nivel regular, el 45,5%(46) está en el nivel bueno y el 41,65%(42) está en el nivel muy bueno de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 13

Descripción de la dimensión Responsabilidad en el desempeño

		Responsabilidad en el desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	12	11,9	12,0	12,0
	Bueno	46	45,5	46,0	58,0
	Muy bueno	42	41,6	42,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,0		
Total		101	100,0		

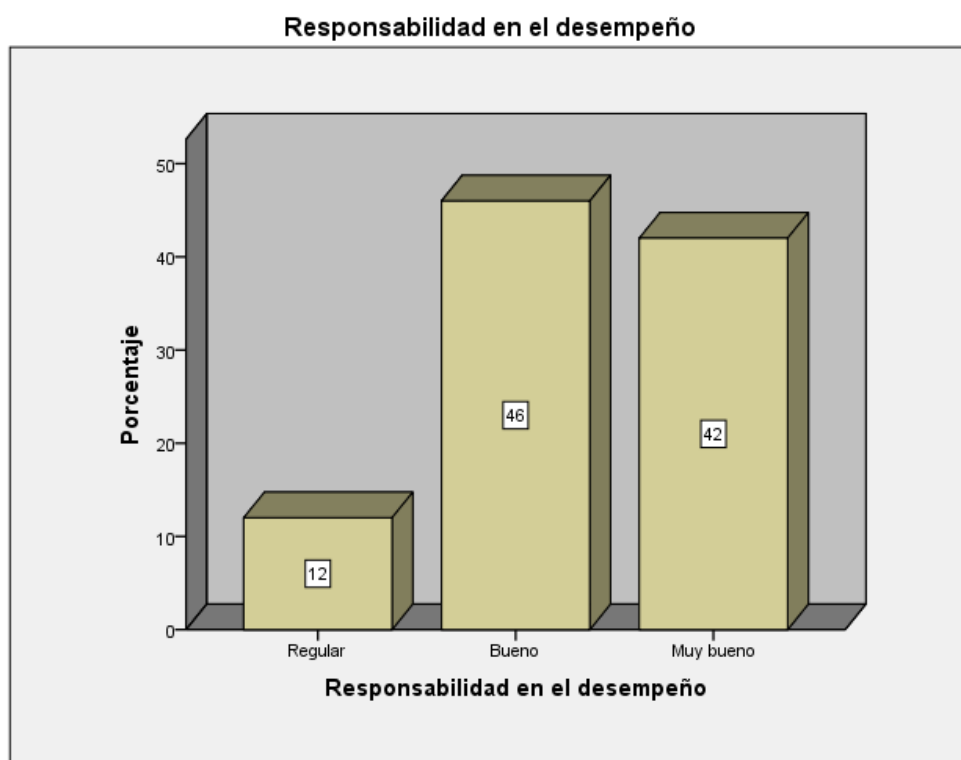


Figura 8. Distribución porcentual de Responsabilidad en el desempeño

Descripción de la dimensión Relaciones interpersonales

Como se observa en la Tabla 14 y figura 9 sobre los niveles de Relaciones interpersonales se aprecia que el 11,9%(12) está en el nivel regular, el 30,7%(31) está en el nivel bueno y el 57,4%(58) está en el nivel muy bueno de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03.

Tabla 14

Descripción de la dimensión Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	12	11,9	11,9	11,9
	Bueno	31	30,7	30,7	42,6
	Muy bueno	58	57,4	57,4	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

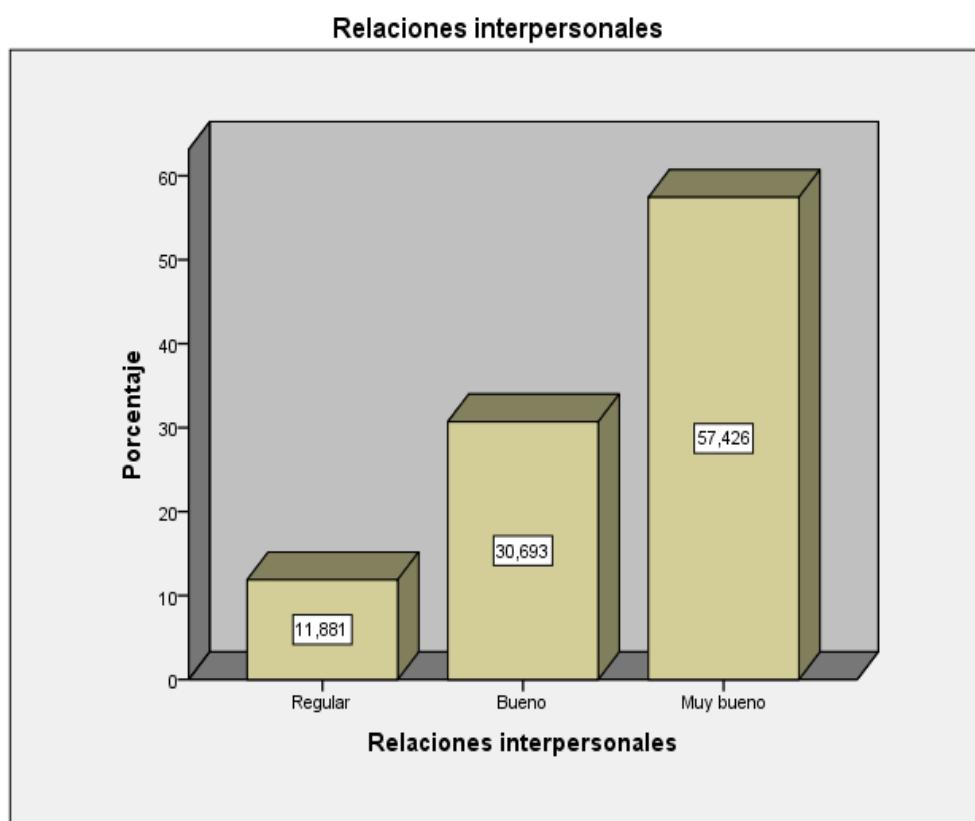


Figura 9. Distribución porcentual de Relaciones interpersonales

3.1.3 Prueba de Hipótesis

Para comprobar esta hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, puesto que este estadístico es apropiado para observar relaciones entre variables ordinales.

Tabla 15

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente de correlación r de Spearman puede variar de -1.00 a $+1.00$	
-1,0	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación alguna entre variables
+0,10	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,0	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Hipótesis General

H₀: no existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

H₁: existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Tabla 16

Relación entre las variables Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03

Correlaciones				
			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,363**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 16, se presentan los resultados de la contrastación de la hipótesis general: existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho = -0,363. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto se puede afirmar que existe relación indirecta o negativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho: no existe relación entre el Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

H1: existe relación entre el Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Tabla 17

Relación entre la variable Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03

Correlaciones				
			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 17, se presentan los resultados de la contrastación de la primera hipótesis específica: existe relación entre el Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. Se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = -0,666$. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica. Por lo tanto se puede asegurar que existe una relación significativa negativa entre el Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Prueba de Hipótesis específica 2

H₀: no existe relación entre la Despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

H₁: existe relación entre la Despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Tabla 18

Relación entre la variable Despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03

		Correlaciones		
			Despersonaliza ción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,335**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,335**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	101	101

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 18, se presentan los resultados de la contrastación de la segunda hipótesis específica: existe relación entre la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho = -0,335. Con un sig. (bilateral) = 0,001 ($p < .05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica. Por lo tanto se puede asegurar que existe relación indirecta negativa entre la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: no existe relación entre la Realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

H1: existe relación entre la Realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Tabla 19

Relación entre la variable Realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03

Correlaciones				
			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	101	101
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 19, se presentan los resultados de la contrastación de la tercera hipótesis específica: existe relación entre la Realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. Se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = 0,553$. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), con el cual se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica. Por tal motivo se puede afirmar que existe una relación significativa directa entre la Realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

IV. Discusión

Discusión

Con referencia a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba de correlación Rho de Spearman establecen la relación de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas, tal como lo muestran los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación $Rho = -0,363$. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), por lo tanto se puede afirmar que existe una relación significativa indirecta entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente, por lo tanto a menos cantidad de Síndrome de Burnout los resultados en el desempeño laboral docente son mejores, a diferencia del resultado obtenido por Orama (2013) al concluir que el 67% de docentes cubanos padece de síndrome de Burnout y que los principales factores desencadenantes son el volumen de trabajo, los cambios constantes del sistema educativo y las presiones por parte de los jefes.

Para mostrar una relación directa entre las variables, también podemos mencionar a Díaz (2014) quien concluyó que la aparición del síndrome de Burnout perjudica la labor de los maestros. Toda vez que muestran un nivel medio con tendencia a alto del síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente.

Con referencia a la hipótesis específica 1, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa negativa entre el Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = -0,666$. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que a menos agotamiento emocional mejor es el desempeño laboral de los docentes. La investigación realizada por Orama (2013) concluye que el agotamiento emocional es el factor más resaltante en el síndrome de Burnout y que no necesariamente tiene que estar relacionado con otros factores.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación negativa media entre la Despersonalización con el desempeño laboral docente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = -0,335$. Con un sig. (bilateral) = 0,001 ($p < .05$), según este resultado podemos afirmar que a menos cantidad de despersonalización de los docentes, su desempeño laboral es mucho más. La investigación de Salas (2010) concluye que la despersonalización es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, haciéndose evidente el maltrato por la insensibilidad afectiva que atraviesan.

Con referencia a la hipótesis específica 3, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación positiva media entre la Realización personal con el desempeño laboral docente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,553$. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), de acuerdo a este resultado podemos afirmar que la Realización personal influye en el desempeño laboral docente.

Estos resultados se parecen a los obtenidos por Cialzeta (2013) quien afirma según su investigación que la falta de Realización personal es uno de los factores que causan estrés laboral y desgaste profesional. Así mismo considera que la falta de organización, la carga laboral, las recompensas, el grado de control del trabajador, la presencia o ausencia de equidad son factores influyentes para el desarrollo del síndrome de Burnout.

V. Conclusiones

Primera conclusión

La presente investigación demuestra que el síndrome de Burnout está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de $-0,363$. Con un nivel de significancia de $0,000$.

Segunda conclusión

La presente investigación demuestra que el Agotamiento emocional está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo medio de $-0,666$. Con un nivel de significancia de $0,000$.

Tercera conclusión

La presente investigación demuestra que la Despersonalización está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de $-0,335$. Con un nivel de significancia de $0,001$.

Cuarta conclusión

La presente investigación demuestra que la Realización personal está relacionado con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman positiva media de $0,553$. Con un nivel de significancia de $0,000$.

VI. Recomendación

Primera

Se sugiere a las Instituciones Educativas promover programas y talleres de motivación personal que puedan aportar al desarrollo personal y profesional del docente y así disminuir las consecuencias generadas por el síndrome de Burnout, se sugiere por ejemplo, técnicas del manejo del estrés, técnicas de resolución de problemas, etc.

Segunda

Se sugiere a las Instituciones Educativas contar con un departamento Psicopedagógico que brinde apoyo emocional a los estudiantes y a los docentes, puesto que los docentes no reciben preparación psicológica para afrontar situaciones de agotamiento emocional.

Tercera

Se sugiere que se brinde todo el apoyo emocional y psicológico a los docentes que presentan estas situaciones de despersonalización o cinismo ya que los síntomas repercuten tanto a los alumnos como a todos los miembros de la comunidad educativa.

Cuarta

Se sugiere establecer un buen clima organizacional y laboral positivo, que motive a los docentes y a los alumnos a realizar un buen trabajo con máximo rendimiento, estableciendo buenas relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa.

VII. Referencias bibliográficas

- Arias, W y Jiménez, N. (2013) *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Lima – Perú: Educación.
- Carlín, G y Garcés, H.. (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España. Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la Investigación científica*. Lima – Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, H. (2010). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Cialzeta, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. (Tesis de maestría).Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis de maestría)Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. (Tesis de maestría).Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: Una aproximación a la situación de profesores de Escuelas públicas*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, México.
- Gillespie, D. (1980). *Correlates for active and passive Burnout, types of Burnout*.Journal of social service Research, 4(2) 1- 16
- Gil-Monte, P. (2001) “*El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*”. Revista Psicología Científica, 3 (5). Disponible en: [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(síndrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicología-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(síndrome-de-burnout).html)

- Gil-Monte, P. (2005) “*El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*”. Ediciones Pirámide
- Gil-Monte, P. (2009) “*Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*”. Revista Española de Salud Pública, vol. 2 pág. 169-173
- Gil-monte, P. (2011). *Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo*. Madrid: TEA Ediciones.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2006).*Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R. Collado, C y Baptista, M. (2010).*Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422.
- Marrau, M. (2009). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en el marco contextualizador del estrés laboral*. Universidad Nacional de San Luis – Argentina. Año X, Número 1(19/2009) pp167/177.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010.
- Minedu, (2012).*Marco del buen desempeño docente*. Lima – Perú.
- Ñaupas, H. Mejía, E y Novoa, E. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana - Cuba.
- Palomino, C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

- Pedraza, A y Conde, g.. (2010). *Revista de Ciencias Sociales* V.16 n3, Maracaibo – Venezuela.
- Pita, P. (2016). *Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Católica – Colombia.
- Rivas, f. (2010), *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010, Lima – Perú*. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención en Docencia en el Nivel Superior). Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Salas, M. (2011). *La evaluación del desempeño de los docentes*. México: Editorial Universidad Veracruzana.
- Salazar, A. Cibrián, W. y Durán, A. (2014). *Evaluación Educativa: en la mejora continua de la educación*. México: Secretaria de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Sánchez, H. (1998) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Perú: Edit. Mantaro.
- Tello, J. (2010). *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Tonon, G.. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una Mirada del Síndrome de Burnout*. (2º ed.). Córdoba, Argentina: Espacio.
- Urquiaga, H. y Moreno, A. (2013). *Auto evaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL. N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima- Perú.
- Valdés, H. (2003). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*.

Recuperado de

http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

Valdés, H. (2009). *Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. Perú: Tarea asociación gráfica educativa.

Anexos



**Relación entre el síndrome de Burnout y el
desempeño laboral docente en Instituciones
Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima**

AUTOR: Rosa Tito Jiménez

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Artículo científico

1. Título

Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima

2. Autor

Br. Rosa Tito Jiménez

3. Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. El diseño es descriptivo correlacional y

la investigación es de enfoque cuantitativo. La población de estudio fue de 101 docentes de cuatro diferentes Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03, para la recolección de datos de la variable síndrome de Burnout se aplicó la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes de una escala politómica y se aplicó la confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta y para la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de entrevista y de instrumento se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente con una escala politómica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad moderada. Para el proceso de los datos se aplicó el estadístico SPSS.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe una relación indirecta o negativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima. Lo cual se demuestra con la prueba de correlación ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

4. Palabras clave

Síndrome de Burnout, desempeño laboral docente, agotamiento emocional, capacidades pedagógicas.

5. Abstract

The present research general objective is to determine the relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in Catholic educational institutions of UGEL 03 - Lima. The design is descriptive and correlational research is quantitative approach. The study population was of 101 teachers of four different Catholic educational institutions of the 03 UGEL, for the collection of data in the variable Burnout Syndrome is applied interview and instrument technology Maslach Burnout questionnaire for teachers on a scale polythomic and reliability of Cronbach indicating a high reliability and interview and instrument technique was applied to the variable job performance the questionnaire self-assessment teacher with a scale polythomic and reliability of Cronbach indicating a moderate reliability. The SPSS statistical result was applied to the process of data.

The results obtained after processing and analysis of the data indicate that: there is a relationship between Burnout Syndrome with job performance teaching in Catholic educational institutions of UGEL 03 - Lima. Which is shown with the correlation test ($p\text{-value} = .000 < .05$).

6. Keywords

Burnout Syndrome, performance job teaching, emotional exhaustion, pedagogical skills.

7. Introducción

El presente estudio aborda temas relacionados al síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente, su importancia es servir como teoría de conceptos básicos sobre síndrome de Burnout y desempeño laboral docente. A través de la presente investigación se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el Síndrome Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?, se formularon los objetivos tales como: establecer la relación del síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente, desagregándose síndrome de Burnout en agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y realización personal, a través de la recolección de datos para su respectivo análisis y resolución de problemas, tomando en cuenta a distintos antecedentes de contraste tales como:(Orama, 2013) quien realizó un estudio de Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes Cubanos de enseñanza primaria. Escuela Nacional de Salud pública. También la investigación de (Mercado, 2014) realizó un estudio sobre Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago. De igual forma la investigación de (Díaz, 2014) quien realizó un estudio sobre Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, entre otros. En el marco conceptual se tiene algunas definiciones como: síndrome de Burnout o Síndrome del quemado que es una alteración emocional que está relacionado con el ambiente laboral, el estrés originado por la presión laboral y los diferentes tipos de vida del empleado. Este síndrome puede provocar problemas muy severos, tanto a nivel corporal como psicológico. Según Cambroner (2011), Maslach y Jackson definieron el Burnout como una pérdida gradual de preocupación y todo sentimiento emocional hacia la gente con la que se labora y que trae como consecuencia un aislamiento personal; Agotamiento emocional: Es la actividad física y fastidio emocional que ocurre como resultado de los continuos intercambios que los empleados mantienen entre ellos y con los clientes. Es el elemento principal del síndrome y se distingue por la sensación de fatiga en el

centro laboral y de haber agotado todos los recursos emocionales; Despersonalización: Es el incremento de conductas y respuestas cínicas a las personas que se les presta servicio, supone también actitudes pesimistas y negativas que aparecen para escudarse del agotamiento emocional lo que provoca una insensibilización de las relaciones interpersonales y una gran disposición por echar la culpa a los demás de las propias frustraciones de ámbito laboral; Reducida realización personal: Es el deterioro de confianza en la realización personal y la presencia de un concepto negativo como consecuencia de situaciones desagradables; Desempeño docente: Según Chiavenato (2010, citado por Palomino, 2012), define la labor docente como los actos o conductas observadas en los trabajadores que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización o empresa. Se indica también que el buen rendimiento laboral es la fortaleza más grande con la que cuenta una empresa; Modalidades: Son las formas globales de organizar el proceso de enseñanza aprendizaje; Seguimiento del aprendizaje: El objetivo del seguimiento del aprendizaje, es controlar el proceso que sigue al estudiante, es el de brindar asesoría y dar consejos en cada caso, ofreciendo las orientaciones pertinentes y corrigiendo errores. Este seguimiento puede darse individual, grupal, puede darse de manera presencial o virtual a través de sistemas tutoriales; Evaluación: La evaluación se debe realizar para orientar y ofrecer una retroalimentación al alumno sobre su trabajo. Entre otros.

8. Metodología

El método que se empleó en la presente investigación fue el método hipotético desde el enfoque cuantitativo, debido a que se parte de un supuesto por demostrar a través de la descomposición de las variables. En esta investigación se hizo uso del método analítico, puesto no sólo se debe recoger la información sino también medir la relación que existe entre las variables. Se utilizó el enfoque cuantitativo para realizar este trabajo de investigación. Esta investigación también es descriptiva porque busca las características de las personas o grupos a evaluar. Por la naturaleza y necesidad de la presente investigación, se ubica dentro del diseño no experimental, transversal y correlacional. Para la presente investigación se trabajará con la población de 101 docentes por conveniencia de cuatro

Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 –Lima. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de evaluación a utilizar se realizó una prueba piloto a una muestra de 20 docentes, con características iguales a la población evaluada. Para obtener los puntajes totales se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el cuestionario de síndrome de Burnout el coeficiente de Alfa de Cronbach fue superior a .90, indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno; Para el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente el coeficiente de Alfa de Cronbach fue superior a .80, indicando que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

9. Resultados

Según los resultados sobre los niveles de Síndrome de Burnout se aprecia que el 63,4%(64) está en el nivel medio y el 36,6% (37) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Agotamiento Emocional se obtuvo que 38,6%(39) está en el nivel bajo, el 22,8%(23) está en el nivel intermedio y el 38,6%(39) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Despersonalización se observa que el 55,4%(56) está en el nivel bajo, el 6,9%(7) está en el nivel intermedio y el 37,6%(38) está en el nivel alto de los docentes; sobre los niveles de Realización personal se obtuvo que el 39,6%(40) está en el nivel bajo, el 15,8%(16) está en el nivel intermedio y el 44,6%(45) está en el nivel alto de los docentes; En el caso de Desempeño docente se aprecia que el 5,9%(6) está en el nivel regular, el 41,6% (42) está en el nivel bueno y el 52,5%(53) está en el nivel muy bueno de los docentes; en los resultados de Capacidades pedagógicas se puede apreciar que el 1,0%(1) está en el nivel deficiente, el 11,9%(12) está en el nivel regular, el 36,6(37) está en el nivel bueno y el 49,5%(50) está en el nivel muy bueno de los docentes; sobre los niveles de Emocionalidad se aprecia que el 10,9%(11) está en el nivel regular, el 38,6%(39) está en el nivel bueno y el 50,5%(51) está en el nivel muy bueno de los docentes; sobre los niveles de Responsabilidad en el desempeño se puede apreciar que el 11,9%(12) está en el nivel regular, el 45,5%(46) está en el nivel bueno y el 41,65%(42) está en el nivel muy bueno de los docentes; sobre los niveles de Relaciones interpersonales se aprecia que el 11,9%(12) está en el nivel regular, el 30,7%(31) está en el nivel bueno y el 57,4%(58) está en el nivel

muy bueno de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Católica; Y según la prueba de Rho de Spearman Se obtuvo = -0,363. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo tanto se puede afirmar que existe relación indirecta o negativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente

10. Discusión

Con referencia a la hipótesis general, los resultados obtenidos con la prueba de correlación Rho de Spearman establecen la relación de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas, tal como lo muestran los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación Rho = -0,363. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), por lo tanto se puede afirmar que existe una relación significativa indirecta entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente, a diferencia del resultado obtenido por Orama (2013) al concluir que el 67% de docentes cubanos padece de síndrome de Burnout y que los principales factores desencadenantes son el volumen de trabajo, los cambios constantes del sistema educativo y las presiones por parte de los jefes.

Para mostrar una relación directa entre las variables, también podemos mencionar a Díaz (2014) quien concluyó que la aparición del síndrome de Burnout perjudica la labor de los maestros. Toda vez que muestran un nivel medio con tendencia a alto del síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente.

Con referencia a la hipótesis específica 1, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación significativa negativa entre el Agotamiento emocional con el desempeño laboral docente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho = -0,666. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), de acuerdo a esto, podemos afirmar que a menos agotamiento emocional mejor es el desempeño laboral de los docentes. La investigación realizada por Orama (2013) concluye que el agotamiento emocional

es el factor más resaltante en el síndrome de Burnout y que no necesariamente tiene que estar relacionado con otros factores.

Con respecto a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación negativa media entre la Despersonalización con el desempeño laboral docente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = -0,335$. Con un sig. (bilateral) = 0,001 ($p < .05$), según este resultado podemos afirmar que a menos cantidad de despersonalización de los docentes, su desempeño laboral es mucho más.

La investigación de Salas (2010) concluye que la despersonalización es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, haciéndose evidente el maltrato por la insensibilidad afectiva que atraviesan.

Con referencia a la hipótesis específica 3, los resultados detectados con la prueba de correlación Rho de Spearman establece la relación positiva media entre la Realización personal con el desempeño laboral docente, tal como lo muestran los resultados obtenidos del coeficiente de correlación $Rho = 0,553$. Con un sig. (bilateral) = 0,000 ($p < .05$), de acuerdo a este resultado podemos afirmar que la Realización personal influye en el desempeño laboral docente.

Estos resultados se parecen a los obtenidos por Cialzeta (2013) quien afirma según su investigación que la falta de Realización personal es uno de los factores que causan estrés laboral y desgaste profesional. Así mismo considera que la falta de organización, la carga laboral, las recompensas, el grado de control del trabajador, la presencia o ausencia de equidad son factores influyentes para el desarrollo del síndrome de Burnout.

11. Conclusiones

Primera conclusión

La presente investigación demuestra que el síndrome de Burnout está relacionado con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de $-0,363$. Con un nivel de significancia de $0,000$.

Segunda conclusión

La presente investigación demuestra que el Agotamiento emocional está relacionado con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo medio de $-0,666$. Con un nivel de significancia de $0,000$.

Tercera conclusión

La presente investigación demuestra que la Despersonalización está relacionado con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman negativo bajo de $-0,335$. Con un nivel de significancia de $0,001$.

Cuarta conclusión

La presente investigación demuestra que la Realización personal está relacionado con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima; lo que queda demostrado con el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman positiva media de $0,553$. Con un nivel de significancia.

12. Recomendaciones

Primera

Se sugiere a las Instituciones Educativas promover programas y talleres de motivación personal que puedan aportar al desarrollo personal y profesional del docente y así disminuir las consecuencias generadas por el síndrome de Burnout, se sugiere por ejemplo, técnicas del manejo del estrés, técnicas de resolución de problemas, etc.

Segunda

Se sugiere a las Instituciones Educativas contar con un departamento Psicopedagógico que brinde apoyo emocional a los estudiantes y a los docentes, puesto que los docentes no reciben preparación psicológica para afrontar situaciones de agotamiento emocional.

Tercera

Se sugiere que se brinde todo el apoyo emocional y psicológico a los docentes que presentan estas situaciones de despersonalización o cinismo ya que los síntomas repercuten tanto a los alumnos como a todos los miembros de la comunidad educativa.

Cuarta

Se sugiere establecer un buen clima organizacional y laboral positivo, que motive a los docentes y a los alumnos a realizar un buen trabajo con máximo rendimiento, estableciendo buenas relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa.

13. Referencias

Arias, W y Jiménez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Lima – Perú: Educación.

- Carlín y Garcés. (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España. Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la Investigación científica*. Lima – Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, H. (2010). *Gestión del talento humano*. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Cialzeta, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*. (Tesis de maestría).Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. (Tesis de maestría)Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Donayre, C. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. (Tesis de maestría).Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Escalante, E. (2010). *Burnout en docentes: Una aproximación a la situación de profesores de Escuelas públicas*. (Tesis Doctoral). Universidad de Granada, México.
- Gillespie, D. (1980). *Correlates for actives and passives Burnout, types of Burnout*.Journal of social service Research, 4(2) 1- 16
- Gil-Monte, P (2001) “El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Revista Psicología Científica, 3 (5). Disponible en: [http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(síndrome-de-burnout\).html](http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(síndrome-de-burnout).html)
- Gil-Monte, P (2005) “El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar”. Ediciones Pirámide

- Gil-Monte, P (2009) “Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública”. Revista Española de Salud Pública, vol. 2 pág. 169-173
- Gil-monte, P. (2011). Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo. Madrid: TEA Ediciones.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R. Collado, C y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology, Vol. 52, pgs. 397- 422.
- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en el marco contextualizador del estrés laboral. Universidad Nacional de San Luis – Argentina. Año X, Número 1(19/2009) pp167/177.
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010.
- Minedu, (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima – Perú.
- Ñaupas, H. Mejía, E y Novoa, E. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana - Cuba.
- Palomino, C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Pedraza, A y Conde. (2010). Revista de Ciencias Sociales V.16 n3, Maracaibo – Venezuela.

- Pita, P. (2016). Relación sobre la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una Institución de Educación Superior en Colombia. (Tesis de maestría).Universidad Católica – Colombia.
- Rivas (2010), Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010, Lima – Perú. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención en Docencia en el Nivel Superior).Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2384/1/Rivas_dl.pdf
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. (Tesis de Magister).Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Salas, M. (2011). *La evaluación del desempeño de los docentes*. México: Editorial Universidad Veracruzana.
- Salazar, A. Cibrián, W. y Durán, A. (2014). *Evaluación Educativa: en la mejora continua de la educación*. México: Secretaria de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Sánchez, H. (1998) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Perú: Edit. Mantaro.
- Tello, J. (2010). *Nivel de Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional. Una Mirada del Síndrome de Burnout*. (2º ed.). Córdoba, Argentina: Espacio.
- Urquiaga, H. y Moreno, A. (2013). *Auto evaluación del Desempeño Docente y Gestión Educativa en tres Instituciones Educativas de la UGEL. N° 01 Distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima- Perú.

Valdés, H. (2003). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*.

Recuperado de

http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

Valdés, H. (2009). *Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. Perú: Tarea asociación gráfica educativa.

Matriz de consistencia

Título : Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 -

Lima

Autor: Rosa Tito Jiménez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema Principal: ¿Cómo se relaciona el Síndrome Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la Relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación del cansancio emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima</p> <p>2. Determinar la relación de la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima</p> <p>3. Determinar la relación de la realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre el cansancio emocional con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima Existe relación entre la despersonalización con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima Existe relación entre la realización personal con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 - Lima 	Variable 1: Síndrome de Burnout					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos	
			Cansancio emocional	Agotamiento emocional Tensión laboral Frustración laboral Exceso de trabajo Estrés laboral	1,2,3 6,8 13 14,20 16	Ordinal	Nunca (0)	
				Despersonalización	Maltrato al alumno Insensibilidad Desinterés Culpabilidad		5 10,11 15 22	Algunas veces al año o menos (1)
							Realización personal	4 7,21 9, 19 12 17,18
							Algunas veces al mes (3)	
							Una vez a la semana (4)	
							Varias veces a la semana (5)	
							A diario (6)	
			Variable 2: Desempeño Laboral Docente					
Dimensiones	Indicadores	Ítems						
Capacidades Pedagógicas	Programación curricular. Procesos pedagógicos.	1,2,3,4 5,6,7,8		Nunca (1)				

			Elaboración de material didáctico. Uso de TICS.	9 10	Ordinal	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Emocionalidad	Preocupación e interés. Promover la disciplina. Cuidado del mobiliario. Acciones correctivas. Respeto y confianza. Valores y buenos hábitos Estrategias adecuadas. Felicitaciones y motivaciones	11 y 12 13 14 15 16 17 18 19 y 20		
		Responsabilidad en el desempeño	Puntualidad laboral Acceso a información. Participación de reuniones. Superación profesional Información oportuna	21 y 24 22 23 25,26,27,28 y 29 30		
		Relaciones Interpersonales	Comunicación asertiva. Atención a los estudiantes. Respeto y cordialidad Oportunidad a los estudiantes Convivencia de grupo. Resolución de conflictos. Conducta equilibrada.	31,33 y 36 32 y 35 34 37 38 39 40		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Tipo: Cuantitativo Alcance: Descriptivo Diseño: Correlacional Método: Hipotético - Deductivo	Población: Docentes cuatro instituciones de la UGEL 03 Tipo de muestreo: Por conveniencia Tamaño de muestra: 101 Docentes de cuatro instituciones educativas de la UGEL 03	Variable 1: Síndrome de Burnout Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes Autor: Maslach, C. y Jackson, S.E. Usado por Salas (2010) Año: 2010 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Forma de Administración: Individual Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario autoevaluación del desempeño docente Autor: Héctor Valdés Adaptado por Urquiaga y Moreno Año: 2014 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas Forma de Administración: Individual		DESCRIPTIVA: Programa SPSS INFERENCIAL: Coeficiente de Correlación de Spearman		



Institución Educativa Parroquial "Angélica Recharte"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARROQUIAL "ANGÉLICA RECHARTE" DE MAGDALENA

HACE CONSTAR:

Que, la Sra. **TITO JIMÉNEZ, ROSA** ha realizado la aplicación de los instrumentos como parte de su trabajo de investigación titulado "Relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en instituciones educativas católicas de UGEL 03 Lima".

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Magdalena, 23 de junio de 2017

Atentamente,



.....
Luz Raquel Rivas Padilla
DIRECTORA



CONSTANCIA

La que suscribe, directora de la Institución Educativa Inicial Particular "CASITA ENCANTADA" deja constancia de la investigación realizada en nuestro colegio sobre: "Relación del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en instituciones educativas católicas de la UGEL 03 – Lima", aplicada por la señorita Rosa Tito Jimenez.

Redactamos el presente documento para los fines que la interesada crea conveniente.




Elizabeth Cottle P.

Directora

Magdalena del Mar, 24 de marzo del 2017



PERÚ

Ministerio
de EducaciónUnidad de Gestión
Educativa Local 03I.E. N° 1214
"Señor de los Milagros"
Magdalena del Mar

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

La que suscribe, *DIRECTORA*, de la Institución Educativa N° 1214 "SEÑOR DE LOS MILAGROS" del distrito de Magdalena del Mar – UGEL N° 03.

HACE CONSTAR:

Que, *ROSA TITO JIMENEZ*

quien ha realizado en nuestra Institución Educativa la aplicación de los respectivos instrumentos para su trabajo de investigación titulado: "Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 - Lima".

Se expide la presente *CONSTANCIA* a solicitud de la parte interesada para el fin que determine pertinente.

Magdalena del Mar, 30 de Mayo del 2017

Lic. Giannina del Carmen *SANTAMARÍA ARATA*
Directora de la I.E. N° 1214
"Señor de los Milagros" - Magdalena del Mar

GSA/DIR
Sbc/O



I.E.P. Parroquial "Nuestra Señora de Cocharcas"
Jr. Huánuco N° 942 Barrios Altos - Lima
3287516

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL
"NUESTRA SEÑORA DE COCHARCAS", QUE SUSCRIBE:


HACE CONSTAR:

Que, la estudiante de Maestría en Administración Educativa de la "Universidad César Vallejo", **Rosa Tito Jiménez**, identificada con **Código N° 6000156533**, aplicó los cuestionarios de evaluación necesarios para su estudio de investigación de Tesis a los docentes de esta Institución Educativa Parroquial.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima, 19 de mayo del 2017




Mg. ZURAMA RÍOS GONZALES
DIRECTORA

Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

Utilizado por Salas (2010)

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.

			Nunca	Alguna vez al año o menos.	Una vez al mes o menos.	Algunas veces al mes.	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							

7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							

21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

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

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Variable Auto Evaluación Docente	N	C N	A	C S	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.					
04	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela 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	1	2	3	4	5
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	1	2	3	4	5
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.					
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
	Dimensión 4: relaciones interpersonales					
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35	Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos	
Cansancio emocional	Agotamiento emocional	1,2,3	Alto	
	Tensión laboral		(27 – 54)	
	Frustración emocional	6,8	Intermedio	
	Exceso de trabajo		(19- 26)	
	Estrés laboral		13	Bajo
			14,20	(10 – 18)
		16	Muy bajo	
			(0 – 9)	
	- Maltrato al alumno			
	- Insensibilidad	5	Alto	
			(10 – 30)	
Despersonalización	- Desinterés	10,11	Medio	
			(6 – 9)	
	- Culpabilidad		Bajo	
		15	(0 – 6)	
		22		
Relación Personal	- Comprensión	4	Bajo	
	- Resolución de problemas		(0 – 30)	
	- Influencia positiva	7,21	Intermedio	
	- Vitalidad personal	9,19	(31 – 39)	
	- Atmosfera laboral relajada	12	Superior	
		17,18	(40 – 48)	

Nota: Adaptado cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (usado por Salas, 2010)

Tabla 2*Operacionalización de variable Autoevaluación del Desempeño Docente*

Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles y Rangos
Capacidades pedagógicas	Elabora programación curricular Elabora y maneja adecuadamente material didáctico Desarrolla procesos pedagógicos Evaluación sistemática, permanente y formativa	1 - 10	Deficiente (10 – 20) Regular (21 -30) Bueno (31 - 40) Muy bueno (41 - 50)
Emocionalidad	Demuestra preocupación e interés Motiva a sus estudiantes Promueve el respeto, la responsabilidad y confianza Maneja adecuadamente sus emociones	11 - 20	
Responsabilidad en el desempeño	Presenta oportunamente documentos e informes Cumple con su horario de trabajo Participa en reuniones Desarrollo personal y profesional	21 - 30	
Relaciones interpersonales	Mantiene una comunicación asertiva Brinda atención a sus estudiantes Promueve una convivencia armoniosa	31 - 40	Deficiente (10 – 20) Regular (21 -30) Bueno (31 - 40) Muy bueno (41 - 50)

Nota: Adaptado del cuestionario de Autoevaluación Docente (Adaptado por Urquiaga y Moreno, 2013)

Fichas Técnicas

Ficha técnica: Síndrome de Burnout

Nombre: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Autores: Maslach y Jackson adaptado por Fernández (2002), usado por Salas (2010)

Objetivo: describir los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 29 y 64 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

Puntuación: Nunca(0), algunas veces al año o menos(1), una vez al mes o menos(2), algunas veces al mes(3), una vez a la semana(4), varias veces a la semana(5), a diario(6).

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 Docente.

Validado: por juicio de expertos.

Administración: Individual

Usuario: Docentes entre 29 y 64 años.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Corrección: Manual

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

Confiabilidad de los Instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos de evaluación a utilizar se realizó una prueba piloto a una muestra de 20 docentes, con características iguales a la población evaluada. Para obtener los puntajes totales se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad del Cuestionario de Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,939	,950	22

Interpretación:

Considerando la siguiente escala según De Velis (2006)

Por debajo de .60 es inaceptable.

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena.

De .90 a 1.00 muy buena.

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a .90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno (p.8).

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente

Alfa de Cronbach basada en		
Alfa de Cronbach	los elementos tipificados	N de elementos
,873	,903	40

Interpretación:

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a .80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento utilizado es bueno.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Rosa Tito Jiménez, egresada, del Programa de Maestría en Administración en la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 09693562, con el artículo titulado “Relación entre el síndrome de Burnout y el Desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcial.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, Junio del 2017

Rosa Tito Jiménez

Análisis Rosaok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible

	Agotado	Despersonalizado	Superación	D4	D5	D6	D7	Totaldesempeño	Burnout	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño
1	3	3	1	34	42	41	45	162	3	3	4	4	4	4
2	3	3	1	43	43	29	40	155	3	4	4	2	3	3
3	1	1	3	41	38	33	38	150	2	4	3	3	3	3
4	2	1	1	42	50	48	50	190	2	4	4	4	4	4
5	2	1	2	50	50	49	50	199	2	4	4	4	4	4
6	2	3	3	42	47	39	44	172	3	4	4	3	4	4
7	2	1	3	50	48	43	50	191	2	4	4	4	4	4
8	3	3	1	31	33	36	40	140	3	3	3	3	3	3
9	3	3	1	39	34	26	34	133	2	3	3	2	3	3
10	1	1	3	43	43	42	40	168	2	4	4	4	3	4
11	3	3	1	50	50	42	50	192	3	4	4	4	4	4
12	1	1	3	50	47	48	50	195	2	4	4	4	4	4
13	1	1	3	50	48	48	50	196	2	4	4	4	4	4
14	3	1	1	30	39	31	50	150	2	2	3	3	4	3
15	3	1	1	36	34	30	30	130	2	3	3	2	2	3
16	2	1	1	39	33	39	39	150	2	3	3	3	3	3
17	2	1	3	35	41	26	46	148	3	3	4	2	4	3
18	3	3	1	36	46	44	50	176	3	3	4	4	4	4
19	1	1	3	43	38	35	45	161	2	4	3	3	4	4
20	1	1	3	50	48	48	50	196	2	4	4	4	4	4
21	2	1	3	50	50	41	50	191	3	4	4	4	4	4
22	1	1	3	47	50	48	50	195	2	4	4	4	4	4

Análisis Rosaok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos


Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visib

	Agotado	Despersonalizado	Superación	D4	D5	D6	D7	Total desempeño	Burnout	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño
23	3	1	1	32	31	33	38	134	2	3	3	3	3	3
24	2	3	3	33	29	31	29	122	3	3	2	3	2	3
25	3	3	1	31	30	32	37	130	2	3	2	3	3	3
26	3	3	1	30	30	24	26	110	3	2	2	2	2	2
27	2	1	2	29	32	30	29	120	2	2	3	2	2	2
28	3	2	1	3	50	48	43	144	2	.	4	4	4	3
29	3	3	1	20	25	27	28	100	3	1	2	2	2	2
30	3	3	2	35	30	32	35	132	3	3	2	3	3	3
31	3	3	3	31	31	33	30	125	3	3	3	3	2	3
32	3	3	1	30	30	30	30	120	3	2	2	2	2	2
33	3	3	1	27	30	30	31	118	3	2	2	2	3	2
34	3	3	1	30	31	33	31	125	2	2	3	3	3	3
35	2	2	3	35	37	40	48	160	3	3	3	3	4	3
36	1	3	3	42	42	42	49	175	3	4	4	4	4	4
37	3	3	1	28	30	31	33	122	3	2	2	3	3	3
38	2	3	2	35	37	31	30	133	3	3	3	3	2	3
39	3	3	1	28	32	29	32	121	3	2	3	2	3	3
40	3	3	1	27	30	30	41	128	2	2	2	2	4	3
41	3	2	1	30	32	33	35	130	3	2	3	3	3	3
42	3	3	1	42	44	40	41	167	2	4	4	3	4	4
43	3	3	1	36	39	40	40	155	2	3	3	3	3	3
44	3	3	1	33	31	29	28	121	3	3	3	2	2	3

Anal s Rosaok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



Visibl

	Agotado	Despersonalizado	Superación	D4	D5	D6	D7	Totaldesempe�o	Burnout	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño
45	1	1	1	48	45	48	50	191	2	4	4	4	4	4
46	3	3	1	45	48	44	48	185	3	4	4	4	4	4
47	2	3	2	32	38	42	43	155	2	3	3	4	4	3
48	2	3	2	31	35	40	37	143	3	3	3	3	3	3
49	3	1	1	37	41	41	46	165	2	3	4	4	4	4
50	2	2	1	36	40	36	31	143	2	3	3	3	3	3
51	1	1	3	50	45	44	48	187	3	4	4	4	4	4
52	1	1	3	35	34	40	45	154	2	3	3	3	4	3
53	3	3	1	40	40	39	44	163	3	3	3	3	4	4
54	3	3	1	44	48	40	45	177	2	4	4	3	4	4
55	2	2	2	41	38	37	41	157	3	4	3	3	4	3
56	1	1	3	42	41	38	42	163	2	4	4	3	4	4
57	2	1	3	43	38	35	45	161	3	4	3	3	4	4
58	3	1	2	50	42	44	50	186	2	4	4	4	4	4
59	1	2	3	47	50	48	50	195	2	4	4	4	4	4
60	1	1	3	47	48	48	49	192	2	4	4	4	4	4
61	2	1	3	42	38	40	45	165	3	4	3	3	4	4
62	1	3	3	42	45	44	47	178	3	4	4	4	4	4
63	1	2	3	47	48	48	49	192	2	4	4	4	4	4
64	1	3	3	47	44	49	48	188	2	4	4	4	4	4
65	1	1	3	48	49	45	49	191	2	4	4	4	4	4
66	1	1	3	33	45	42	41	161	2	3	4	4	4	4

Anal s Rosaok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visibl

	Agotado	Despersonalizado	Superación	D4	D5	D6	D7	Totaldesempe�o	Burnout	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño
67	2	1	3	35	33	42	44	154	2	3	3	4	4	3
68	3	1	1	33	28	36	33	130	2	3	2	3	3	3
69	1	1	2	39	42	43	42	166	2	3	4	4	4	4
70	3	1	1	43	43	37	38	161	2	4	4	3	3	4
71	1	1	3	42	48	44	46	180	2	4	4	4	4	4
72	1	1	3	41	49	42	47	179	2	4	4	4	4	4
73	3	3	1	32	34	35	34	135	3	3	3	3	3	3
74	1	3	3	32	45	44	40	161	3	3	4	4	3	4
75	1	1	3	43	43	44	46	176	2	4	4	4	4	4
76	1	1	3	37	37	37	35	146	2	3	3	3	3	3
77	1	1	3	45	45	44	49	183	2	4	4	4	4	4
78	1	1	3	44	43	45	50	182	2	4	4	4	4	4
79	1	3	3	45	45	44	49	183	3	4	4	4	4	4
80	3	1	1	35	32	34	31	132	2	3	3	3	3	3
81	1	1	3	43	44	45	50	182	2	4	4	4	4	4
82	1	1	3	35	38	39	42	154	2	3	3	3	4	3
83	2	1	2	37	44	45	49	175	2	3	4	4	4	4
84	1	1	3	42	48	44	46	180	2	4	4	4	4	4
85	1	1	3	42	48	44	49	183	2	4	4	4	4	4
86	1	3	3	32	34	40	37	143	3	3	3	3	3	3
87	1	1	3	35	38	39	42	154	2	3	3	3	4	3
88	1	1	3	45	47	39	43	174	2	4	4	3	4	4

Anal sis Rosaok.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visibi

	Agotado	Despersonalizado	Superación	D4	D5	D6	D7	Totaldesempe�o	Burnout	Capacidades	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones	Desempeño
89	3	1	1	30	30	31	32	123	2	2	2	3	3	3
90	1	1	2	43	42	36	40	161	2	4	4	3	3	4
91	1	1	3	42	50	49	37	178	2	4	4	4	3	4
92	3	1	1	34	35	33	32	134	2	3	3	3	3	3
93	2	1	2	42	45	39	41	167	2	4	4	3	4	4
94	2	1	2	50	34	37	35	156	2	4	3	3	3	3
95	1	1	2	43	42	36	40	161	2	4	4	3	3	4
96	2	1	2	44	40	37	42	163	2	4	3	3	4	4
97	3	3	1	43	38	32	30	143	3	4	3	3	2	3
98	3	3	1	38	37	4	37	116	3	3	3	.	3	2
99	2	3	2	35	36	35	30	136	3	3	3	3	2	3
100	3	1	1	30	32	36	30	128	2	2	3	3	2	3
101	1	1	3	50	48	48	50	196	2	4	4	4	4	4