

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Síndrome de Burnout en profesores de la I.E. Aurelio Miro Quesada del distrito
del Rímac, 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Aníbal Omar Rodríguez Cuentas

Lima - Perú

2018

Dedicatoria

A mis padres por estar constantemente conmigo y brindarme su apoyo para poder culminar con éxito mis estudios. Por inculcarme valores y ser perseverante día a día. A mis hermanos por su cooperación en momentos que más lo necesitaba. A mis amigos Docentes quienes fueron importantes colaboradores e instrumentos de Dios en la culminación del proyecto.

Agradecimiento

A mis profesores por alentarme a culminar mi carrera con éxito

A mis padres por todo el apoyo incondicional brindado.

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según Directiva N°003-FPs y TS.- 2016, expongo ante ustedes la presente investigación titulada “Síndrome de Burnout en Profesores de la I.E. Aurelio Miro quesada del Distrito del Rímac, 2017” bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Anibal Omar Rodriguez Cuentas.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
PRESENTACION.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la realidad Problemática.....	13
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.2.1. Problema principal	16
1.2.2. Problemas secundarios.....	16
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo principal	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	17
CAPITULO II.....	19
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Internacionales.....	19
2.1.2. Nacionales	22

2.2.	Bases Teóricas.....	25
CAPITULO III.....		28
METODOLOGÍA.....		28
3.1.	Tipo y diseño utilizado.....	28
3.2.	Población y muestra.....	28
3.2.1.	Población.....	28
3.2.2.	Muestra.....	28
3.3.	Identificación de la Variable y su Operacionalización.....	28
3.3.1	Operacionalización de variables.....	30
VARIABLE.....		30
DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE.....		30
DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE.....		30
DIMENSIONES.....		30
INDICADORES.....		30
VALOR FINAL (MEDICION.....		30
3.4.	Técnicas e Instrumentos de evaluación diagnostica.....	31
CAPITULO IV.....		41
PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALICIS DE LOS RESULTADOS		41
4.1.	Procesamiento de los resultados.....	41
4.2.	Presentación de los resultados.....	41
4.3.	Análisis y discusión de los resultados.....	47
4.4.	Conclusiones.....	49
4.5.	Recomendaciones.....	49

CAPÍTULO V	51
INTERVENCIÓN.....	51
5.1 Nombre del programa.....	51
5.2 Justificación del Programa	51
5.3 Establecimiento de Objetivos	52
5.4 Sector al que se dirige.....	52
5.5 Establecimiento de conductas problemas / Meta.....	52
5.6 Metodología de la Investigación	52
5.7 Instrumentos / Material a Utilizar	53
5.8 Actividades.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS.....	65
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	65
ANEXO 2. CARTA DE PRESENTACION	66
ANEXO 3. CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCION.....	67
ANEXO 4. INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación del nivel de identificación según puntuación por dimensiones del Síndrome de Burnout.	29
Tabla 2. Operacionalización de variables	30
Tabla 3. Validez de contenido del Inventario Burnout de Maslach y Jackson, según el Coeficiente V. de Aiken	33
Tabla 4. Pruebas de chi-cuadrado	34
Tabla 5. Puntuaciones directas máximas de las escalas del MBI	38
Tabla 6. Baremos Síndrome de Burnout - Perú	40
Tabla 7. Medidas estadísticas descriptivas de las variables de investigación del síndrome de Burnout.	41
Tabla 8. Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes al Síndrome de Burnout.	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El resultado del Síndrome de Burnout en la subescala Cansancio Emocional.	43
Figura 2. Resultado del Síndrome de Burnout en la subescala de Despersonalización.	44
Figura 3. Resultado del Síndrome de Burnout en la subescala Realización Personal.	45
Figura 4. Resultado total del Síndrome de Burnout.	46

RESUMEN

El propósito de esta investigación descriptiva es de conocer el nivel del síndrome de burnout en los docentes de la Institución educativa Aurelio Miro Quesada del distrito del Rímac, en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La muestra de tipo disponible la conformaron 27 profesores de la institución educativa privada del Rímac, el instrumento utilizado fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) Maslach & Jackson 1981/1986). Los resultados fueron en agotamiento emocional un 75.86% en el nivel bajo, 13.79% en el nivel medio y el 10.34% en el nivel alto, en despersonalización el 62.07% se encuentra en el nivel bajo, el 34.48% en el nivel medio y el 3.45% en nivel alto, en baja realización personal un 20.69% está en el nivel bajo, un 34.48% en el nivel medio y un 44.83% en el nivel alto. Los profesores del Rímac al no parecer presentan niveles de burnout.

Palabras clave: Burnout, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal, Docentes.

ABSTRACT

The purpose of this descriptive investigation is to know the level of the burnout syndrome in the teachers of the educational institution Aurelio Miro Quesada of the Rímac district, in the dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. The type sample available was made up of 27 teachers from the private educational institution of Rímac, the instrument used was the Maslach Burnout Inventory (MBI) Maslach & Jackson 1981/1986). The results were in emotional exhaustion 75.86% in the low level, 13.79% in the medium level and 10.34% in the high level, in depersonalization the 62.07% is in the low level, 34.48% in the middle level and the 3.45% in high level, in low personal achievement 20.69% is in the low level, 34.48% in the middle level and 44.83% in the high level. The teachers of the Rímac do not seem to present levels of burnout.

Keywords: Burnout, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Achievement, Teachers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los docentes son sometidos a una serie de cambios impulsados por las mejoras educativas y tecnológicas. Estos cambios desarrollan nuevos problemas en la salud laboral entre ellos el estrés crónico, situación que afecta directamente al proceso educativo y al docente, siendo la docencia una profesión muy estresante, ya que es vinculada considerablemente con la calidad de la educación. Hoy en día el rol del docente se ha modificado en el medio social y local en las relaciones interpersonales del ámbito educativo, su sueldo sigue sin corresponder al del profesional. Así, el docente en ciertas circunstancias, genera acumulación como, estrés emocional, cansancio emocional y finalmente agotamiento, también conocido como (sb) o Síndrome del quemado. Este es un tipo de agotamiento mental y físico, generado a consecuencia del estrés y motivado por la falta de reconocimiento en sus labores ya que no se ven compensadas. El docente que presente el síndrome Burnout es una persona es distinto, su conducta hacia su propia actividad, tiende por lo general culpar a aquellos que lo rodean. Es importante saber que el Burnout no se muestra de repente como respuesta a algún factor; es un estado que emerge gradualmente como proceso de réplica de la experiencia laboral cotidiana y a ciertas situaciones.

Las enfermedades psicológicas, como el estrés laboral y el síndrome de desgaste, conocidas como (sb). Según referencias por la OMS y la OIT, el estrés está ocupando un espacio importante entre las causas de nuevas eventualidades y la aparición de enfermedades.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad Problemática

Se ve en la actualidad una preocupación creciente por parte de las empresas hacia sus trabajadores, en los aspectos tanto laborales como personales, incluyéndose el desarrollo de sus trabajadores, quienes incrementan su carga laboral.

El SB al que están expuestos muchos trabajadores viene siendo ocasionado por factores de riesgos ya conocidos, y llegan a manifestarse de forma más evidente en el trabajo de docente desde varias décadas atrás, lo cual conlleva al creciente interés de su análisis y estudio.

La Organización Internacional del trabajo (2014), manifestó que actualmente se ha incrementado el interés respecto a los beneficios laborales que se le brinda al trabajador y para lograr discernir sobre la importancia y las condiciones laborales, se deben considerar varios aspectos en los que se desarrollan las labores, no sólo la cantidad de horas que los trabajadores se encuentran cumpliendo sus funciones. (Organización Mundial de la Salud, 2017)

Según la OMS (2014), el trabajador es el recurso más importante que tiene una organización. En varios países, se encuentran relacionados los problemas de salud con los problemas laborales, esto puede llegar a tener pérdidas que van del 4 al 6% del PIB. Las investigaciones desean mostrar que las organizaciones pueden contribuir a reducir el ausentismo por enfermedad, brindando el respectivo bienestar a sus trabajadores.

En el siglo XXI, la investigación sobre la problemática del síndrome de burnout se ha ido fortaleciendo en los países de Latinoamérica y según los estudios se ha detectado como un problema de salud vinculado a los riesgos psicosociales en y el trabajo. (Gil, 2005) (Gil & Peiró, 2009)

En la organización educativa, en particular en el docente se evidencia el incremento de la demanda social hacia su labor profesional con los bajos

recursos ofrecidos y la poca capacitación en relación a las exigencias. (Durán, Extremera, & Rey, 2001)

El docente es el principal agente de esta organización, y el trabajo que este realiza es de importancia estructural, pues está dada la dedicación a la formación integral de los niños y jóvenes peruanos, los docentes son sometidos a una presión constante, añadiéndose a esto las relaciones con los padres de familia, llegando a tornarse a muchas veces tensas y difíciles, en cuanto a la búsqueda de soluciones del fracaso escolar, así como la disponibilidad de los recursos que se puede disponer para ello. (Palacios & Paiba, 1997)

Estudios realizados en Perú concluyen interpretaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores respecto a los trabajadores conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción respecto a las labores, posición de trabajo y el tiempo de labores. En correlación con la edad, la satisfacción laboral no evidencia una guía coincidente. (Palma, 1995) (Palma, 2005)

Es por ello que la satisfacción laboral y el (SB) pueden determinar elementos de desarrollo o un impedimento para el desempeño del trabajador de la organización, por éste motivo pueden ser distintos elementos de influye en el comportamiento de quienes lo conforman.

En la actualidad los docentes evidencian cansancio, desmotivación, apatía, falta de empatía y agotamiento, todo ello manifestaciones del estrés laboral, producto de las nuevas exigencias pedagógicas, sociales y administrativas, de condiciones estables para el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, también los problemas que enfrentan en el aspecto económico y social intervienen en forma negativa y así podría ser la causa del conocido Síndrome de Burnout. (Cuenca & O'Hara, 2006)

Para el Perú se determinó que el 36,6% de docentes son expuestos a factores de estrés laboral y que un 12% ya padece del síndrome de burnout, al mismo tiempo que 96% no cuentan con adecuadas condiciones laborales. (UNESCO, 2005)

Los incentivos económicos vienen a ser un gran agente motivador, influyendo en la eficiencia de sus labores y elevando su calidad de vida y niveles de realización personal. En el Perú los docentes cuentan con uno de los sueldos más bajos en el país, sobretodo en el sector público con un promedio de S/.1350.00 mensuales. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015).

Entre otra de las causas del estrés laboral se encuentra la sobrecarga laboral debido en gran parte a la atención de 40 o 50 alumnos por aula, lo que ocasiona agotamiento emocional y físico.

Enfocándonos desde la perspectiva psicológica, podemos mencionar que en estos escenarios intervendrá las habilidades que desarrolle el individuo para poder afrontarlos, a fin de que no sucedan posibles confusiones.

Son evidentes las presiones constantes a los que son sometidos los docentes al no contar con satisfacción en sus labores. Muestra de ello es el resultado del estudio realizado por Ramírez (2015) en el que el desempeño docente del nivel primario de una Institución Educativa del distrito del Rímac se vincula directamente con la satisfacción/insatisfacción laboral. (Ramírez, 2015)

Por consiguiente al hablar del Síndrome de Burnout en los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Santiago de Surco se puede ver muchas causas, conductas e indicadores que reflejan su alto nivel de Burnout. Al momento de empezar una nueva jornada de trabajo y de realizar sus labores se sienten exhaustos, fatigados y en reiteradas ocasiones hasta frustrados. En constantes oportunidades los docentes no tienen un buen trato con sus alumnos y sus colegas eso hace que no influyan positivamente sobre todo en las actividades pedagógicas de los escolares.

Este estudio está dirigido a los docentes IE Aurelio Miro Quesada localizado en el distrito del Rímac, que consta de 27 Docentes, de los cuales se puede percibir ciertos caracteres de molestias entre los mismos Docentes. Quizás por causas laborales con los alumnos o por falta de reconocimiento de la institución. Con respecta al estrés de los docentes, muchas veces se da por

querer asumir más de lo que pueden dar, sin antes haberse preparado de manera eficaz. Es decir, llevando cursos, talleres de actualización. etc.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en profesores del IE Aurelio Miro Quesada del Distrito del Rímac?

1.2.2. Problemas secundarios

¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac?

¿Cuál es el nivel de despersonalización en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac?

¿Cuál es el nivel de realización personal en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo principal

Determinar el nivel síndrome de Burnout en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de cansancio emocional en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac.

Determinar el nivel de despersonalización en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac.

Determinar el nivel de realización personal en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Durante los años la efectividad laboral del maestro ha sido vinculado con la falta de competencia personal y profesional de éste, sin embargo es importante señalar que el ambiente laboral donde éstos se han desenvuelto no ha contribuido a que tengan mayor libertad e independencia de su desempeño, convirtiéndolos en profesionales dependientes y controlados en base a normas, de los directivos los cuales se han preocupado por la organización de los centros educativos es decir en planificar las tareas en plazos establecidos y llevar un control de éstos y es que la toma de decisiones se ha realizado generalmente por normativas centralizadas. Los maestros carecen además de un sistema de evaluación en donde no se reconoce el esfuerzo, la dedicación y a la calidad del desempeño laboral que pueda realizar, lo que invita a aumentar el trabajo que lo anima más a la rutina. **(Palacios y Paiba, 1997) – Lima**

En la actualidad, millones de trabajadores en todo el mundo están expuestos a una gran variedad de riesgos de diferentes tipos como son: físicos, químicos, psicosociales, entre otros. Sin embargo, los profesionales de la enseñanza y la salud son los individuos que están más expuestos a riesgos de tipo psicosocial. El Síndrome de Burnout es una de las patologías que resulta de los factores psicosociales, los cuales son producto de la exposición continua y prolongada de estresores laborales, que no sólo afectan a los individuos que la padecen, sino además a las organizaciones donde laboran y a la sociedad en general. Dicho lo anterior, es necesario realizar estudios que permitan determinar cuáles son las variables sociodemográficas que tienen relación con el desarrollo del Síndrome de Burnout, así como utilizar esta información para la realización de una serie de sugerencias y propuestas orientadas a la disminución y prevención de esta patología en los expertos de la enseñanza de la institución “Educar y Enseñar”. También es importante que se aporte información actual al marco teórico que existe sobre esta patología, lo cual permita comprender mejor este fenómeno y promover con ello estudios similares en diferentes profesiones.

El desarrollo de este trabajo permite confirmar la existencia de un factor psicosocial que puede estar afectando directamente a los trabajadores de la

empresa, por medio del uso de una herramienta psicométrica que permita diagnosticar la presencia de Burnout al interior de la institución educativa, a partir del cual se posibilite en primer lugar validar la herramienta de diagnóstico a nivel local, sirviendo como referente para estudios o análisis futuros en organizaciones de tamaño, ubicación y características similares; por otra parte, el estudio desarrollado permitirá diseñar planes de acción enfocados a prevenir y atender los efectos de Burnout en la organización lo cual repercute favorablemente en las relaciones interpersonales de los trabajadores, mejorando su clima laboral y por ende la productividad al interior de la organización, previniendo enfermedades laborales por estrés y afectando positivamente las relaciones de los miembros de la organización. Finalmente con este trabajo, se logra afianzar los conocimientos adquiridos por el ponente del mismo, a lo largo de su formación profesional como Psicólogo llevándolos a un contexto real dentro de su entorno laboral primario.

Los directivos de los centros educativos deben tener en cuenta entonces, de los factores organizacionales que necesita el docente para su autorrealización y en qué medida influye en su estado emocional, ya que estudios anteriores señalan que los profesionales más dispuestos al estrés son aquellos que prestan servicios a personas como el caso del profesor, es más el estado emocional de estos va más allá del estrés, está relacionado con el (SB) o síndrome del quemado por el estrés (García- Izquierdo, 1991). Por lo que es valioso mencionar que las vivencias del estrés están determinadas por la forma como se perciben o evalúan las características de las situaciones laborales. Cuando las exigencias del medio son desmedidas por la demanda de variedad de tareas no planificadas generan la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás y es visible en el rendimiento laboral.

La dirección de la IE debe de tener en cuenta el desgaste laboral del docente que este influye en su estado emocional, ya que estudios anteriores demuestran que los profesionales de la salud y los docentes son propensos al estrés, en estos dos casos van más allá de un estrés leve es por ello que están relacionados con el síndrome de Burnout (García e Izquierdo). Es importante indicar que los tipos de estrés están determinados por la forma de cómo se perciben las situaciones laborales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

“Un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos “normales”, caracterizado principalmente por agotamiento (exhaustivo), acompañado por distres, sensación de idoneidad reducida, al deterioro de la motivación y del desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo” (Schaufeli & Enzmann 1998).

“Una propuesta extensa a estresores crónicos a nivel personal y relacionar con el trabajo, establecido a partir de las diferentes dimensiones conocida como agotamiento, cinismo ineficiencia profesional” (Malach et al, 2001).

“Es un proceso interaccionista entre las características del entorno laboral y de orden personal que cursa en forma crónica” (Malash y Leiter, 1997).

“Es un mecanismo particular de enfrentamiento al estrés laboral y que a medida que se hace crónico y fallan las estrategias funcionales. Es por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, los peores resultados de desempeño” (Grau y otros, 1998)

2.1.1. Internacionales

Fabar Páramo (2017) realizó una investigación en Quito, Ecuador titulada “Asociación del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de educación básica en el Cantón Rumiñahui, durante los meses de noviembre y diciembre de 2016” con el objetivo de Determinar la asociación del Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento al Estrés en los maestros de educación básica. Método: Se realizó un estudio transversal analítico, utilizando una muestra de 116 docentes de educación básica, a los que se les administró 3 cuestionarios auto-aplicados: Encuesta de variables sociodemográficas y laborales, Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ED) y

el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE). Para el análisis de datos se utilizó la correlación bivariada de Spearman como medida de asociación y el Chi cuadrado como medida de significación. Resultados: Se encontró una prevalencia del 51,7% de Síndrome de Burnout en los docentes de educación básica. Las variables sociodemográficas y laborales, ninguna demostró diferencias significativas respecto a la presencia o ausencia del Síndrome. Las habilidades de Afrontamiento más utilizadas son: Focalizados en el resultado del problema, Reevaluación positiva y Evitación. En cuanto al Síndrome de Burnout, se relaciona negativamente y de forma moderada con la estrategia Focalizado en la solución del problema (spearman = -0,406) y de forma leve con la estrategia Búsqueda de apoyo social (spearman = -0,283), y positivamente y de manera leve con las estrategias Autofocalización negativa (spearman = 0,265) y Evitación (spearman = 0,275). Los datos citados fueron estadísticamente significativos. Conclusiones: Se evidencia una alta prevalencia de burnout en los docentes de educación básica. El uso de las estrategias: Focalizado en la solución del problema y Búsqueda de apoyo social se relacionan con niveles menores de Burnout, por el contrario, las estrategias de Autofocalización negativa y Evitación se relacionan con niveles mayores del Síndrome.

Chevez (2017) llevó a cabo una investigación en Milagro, Ecuador titulada "El Burnout y su incidencia en la productividad docente" con el objetivo de constatar la influencia o incidencia que posee el Síndrome de Burnout como factor psicosocial con respecto a la productividad del profesional docente en la institución universitaria donde se desempeña. De acuerdo a las investigaciones exploradas se obtuvo como resultado que esta alteración psicológica del ámbito social-laboral tiene una incidencia innegable y significativa en numerosos aspectos del bienestar del docente universitario, tanto en el aspecto físico como psicológico destacando entre estos factores el desempeño y la productividad laboral. A pesar de constatar dicha relación, se evidencio así mismo, que no existe una variedad de teorías sobre productividad enfocadas específicamente al personal de las empresas y como este

puede ser un gran aporte si posee bienestar, en caso de desarrollarse más teorías sobre este tema a futuro, aportarían de forma positiva a los estudios que se pueden hacer más adelante.

Martínez, Berthel y Vergara (2017) realizaron una investigación en Barranquilla, Colombia titulada “Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016” con el objetivo de Determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout de los docentes de básica primaria y el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa del sector oficial durante 2016. Materiales y métodos: Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, con muestra de 758 estudiantes y 25 docentes. Análisis de variables del estudio partiendo de la identificación de los niveles de aprendizaje en los estudiantes mediante un simulacro de Prueba Saber, y las manifestaciones de Burnout en los docentes a través del Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP –R). Resultados: Los docentes presentan entre uno a tres síntomas asociados al síndrome de Burnout en sus niveles moderado o alto (12 % un síntoma, 32 % dos síntomas y 56 % tres síntomas; sin embargo, de este 56 % solo el 8 % presenta los 3 síntomas asociados al Burnout); los grados primero y segundo obtuvieron más altos niveles de aprendizaje; en cuanto a la relación entre síndrome de Burnout y aprendizaje, todas las puntuaciones son estadísticamente significativas en la variable Agotamiento Emocional (AE) y la variable Despersonalización (DE). Conclusiones: Las manifestaciones del síndrome de Burnout en los docentes señalan puntuaciones en su mayoría moderadas en los 3 síntomas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. En la variable Agotamiento Emocional, los estudiantes que tienen docentes con puntuaciones bajas o moderadas obtienen mejores puntuaciones que aquellos con un docente con alto agotamiento. Para la variable Despersonalización, las calificaciones de los estudiantes puntúan mejor cuando los docentes presentan bajo o moderado en esta variable.

Solera, Gutiérrez y Palacios-Ceña (2017) llevaron a cabo una investigación en Bogotá, Colombia titulada “Evaluación psicológica del

síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado” con el objetivo de explorar el estado psíquico de profesores de educación primaria de varios centros públicos y concertados de la Comunidad de Madrid. Se evaluó la sintomatología ansiosa y depresiva y el (SB), mediante la Escala HADS y el Cuestionario de Burnout del Profesorado. Los resultados indicaron que, aunque los docentes de colegios concertados reportan más sintomatología ansiosa, los profesores de colegios públicos presentan mayor presencia del síndrome de burnout en las escalas de cuestiones organizacionales, supervisión y reconocimiento. Se evidencia que los profesores de educación primaria son profesionales de alto riesgo, a pesar de que los estudios se han centrado mayoritariamente en educación secundaria.

Ruíz-Calzado (2016) realizó una investigación en Maracaibo, Venezuela titulada “Burnout en docentes de educación especial de Córdoba (España)” con el objetivo de analizar el nivel de Burnout de los docentes de Educación Especial que trabajan con personas con discapacidad en los centros escolares de Córdoba (España). La metodología se basa en un estudio de prevalencia, descriptivo y transversal en una muestra de 212 profesionales de Educación Especial. Los datos fueron obtenidos mediante un cuestionario compuesto de dos escalas. Los resultados se analizaron mediante diversas pruebas estadísticas y han aportado nuevos conocimientos sobre este colectivo favoreciendo la elaboración de futuras propuestas de mejora.

2.1.2. Nacionales

Cayao (2017) realizó una investigación en Cajamarca, Perú titulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas, del distrito Santa Cruz – Cajamarca - 2016” con el objetivo de caracterizar la influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral de los docentes de la Instituciones Educativas del distrito Santa Cruz – Cajamarca, 2016. La población está conformada por 32 docentes entre hombres y mujeres que laboran en las instituciones

educativas del distrito Santa Cruz, cuya muestra es equivalente a la cantidad de la población en estudio, es decir, 32 docentes que fluctúan entre los 28 y 62 años de edad, de los cuales 20 son mujeres y 12 son hombres. El primer instrumento en aplicar fue la prueba psicométrica Inventory Maslach Burnout (MBI), que específicamente mide el nivel de síndrome de burnout en las tres sub-escalas. Luego, se utilizó el cuestionario de Desempeño Laboral.

Barona y Martínez (2017) llevaron en Huancavelica, Perú a cabo una investigación en Huancavelica, Perú, titulada “Síndrome De burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017” con el objetivo de determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. La técnica de recolección de datos para la variable síndrome de Burnout; fue la encuesta cuyo instrumento es cuestionario (instrumento validado por Maslach y Jackson) y para la variable clima organizacional; se utilizó la técnica encuesta cuyo instrumento es cuestionario. Los resultados fueron: La mayoría de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” tuvieron síndrome de Burnout moderado en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, presentando clima organizacional débil. Así mismo se observa que 46,05% (35) de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica tuvieron síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentan síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implica que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. Se concluye que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

Garay y Meza (2017) realizaron en Huancayo, Perú una investigación titulada “Nivel de Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo” con el objetivo de identificar el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de

las Instituciones Educativas privadas del nivel inicial del distrito de Pilcomayo, para lo cual se utilizó como método general el científico y como método específico el básico descriptivo con un diseño descriptivo simple. Se tuvo una población de 53 docentes, con una muestra de 21 docentes pertenecientes a 7 Instituciones Educativas privadas del nivel inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el Inventario Burnout de Maslach (MBI); cuyo cuestionario cuenta con 22 ítems que se valora con una escala tipo Likert de siete puntos los cuales miden las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Los resultados fueron que el 76,2% de los docentes encuestados presentan un nivel alto de síndrome de Burnout.

Ingaruca (2017) llevó a cabo en Lima, Perú una investigación titulada “Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Santiago de Surco - 2017” con el objetivo de determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Santiago de Surco. Es una investigación descriptiva con un diseño no experimental, se trabajó con una muestra de 97 docentes a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach que consta de 22 ítems dividido en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron que el 61.9% se posicionaron en el nivel alto de agotamiento emocional, el 63.9% en el nivel alto de despersonalización y por último un 24.7% en el nivel bajo de realización personal. Finalmente se puede decir que existe un 71.1% en el nivel alto del Síndrome de Burnout coincidiendo con la realidad problemática de la institución.

Rodríguez (2017) realizó una investigación en Trujillo, Perú titulada “Síndrome de Burnout y patrón de conducta tipo A en docentes de nivel primario de colegios estatales del distrito de La Esperanza” con el objetivo de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Patrón de conducta tipo A en el distrito de La Esperanza, por medio de un estudio no experimental considerando un diseño correlacional-transversal en una población conformada por 423 docentes de siete escuelas estatales del nivel primario del distrito de La Esperanza, de la cual, se extrajo una

muestra representativa de 202 mediante el muestreo aleatorio simple estratificado. Los instrumentos que se emplearon fueron: Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Autoreporte de Conducta tipo A de Blumenthal. A su vez, para el procesamiento de datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS 21 y con el fin de determinar la relación entre las variables fue empleada la prueba de correlación de Spearman. Se obtuvo como resultados que el 41.1% de docentes presenta bajo grado de Despersonalización, 37,1% nivel medio de agotamiento y 35,1, nivel medio de Realización Personal. El 45,5 % de docentes presenta un nivel medio de patrón de conducta tipo A. Se definió que no existe vinculación entre el Síndrome de Burnout y el Patrón de conducta tipo A. Sin embargo, sí existe correlación directa y estadísticamente significativa entre la dimensión de Despersonalización del Síndrome de Burnout y el Patrón de conducta tipo A.

2.2. Bases Teóricas

Maslach (1976) define al “burnout” como “un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con su trabajo”. En función de este enfoque, prioritariamente asistencial, se elabora el MBI (Maslach y Jackson, 1981) que supuso una operacionalización instrumental del constructo que permitió un antes y un después en los estudios sobre el síndrome del “burnout”.

- **Desgaste emocional (Cansancio):** Se define en forma genérica sin énfasis en los aspectos emocionales acerca de los que reciben el trabajo, los ítems provienen del MBIHSS para profesionales de la salud, algunos modificados. Incluyen sensación de agotamiento, de estar agotado al final de la jornada del día, cansancio, tensión de origen emocional, pero que se manifiesta en forma de una falta de energía para realizar la actividad.
- **Despersonalización:** Refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor y significación que se le pueda conceder. Representa igualmente una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo, y se manifiesta en forma de

pérdida del interés laboral, del entusiasmo y discusión de la valía de la labor que se realiza.

- **Realización Personal:** Está relacionada con las expectativas que se tienen en relación con la profesión que se desempeña, y se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad de trabajo, su contribución eficaz en la organización laboral, de haber realizado cosas que realmente valen la pena y de realización profesional.

Harrison (1983) admite que el síndrome de burnout es una función de la competencia percibida y por esto elabora el modelo de competencia social. En este modelo, la motivación para ayudar va a predeterminar la eficacia del trabajador en los objetivos laborales, de forma que a mayor motivación del trabajador mayor eficacia laboral. Además, si en el entorno existen factores de ayuda, esta efectividad crecerá y redundará en un aumento de los sentimientos de competencia social del trabajador.

Dado que estos sentimientos son altamente reforzantes para estos profesionales, pueden ser considerados como un gran factor de ayuda, de manera que mantendrán y aumentarán los sentimientos de eficacia e influirán de forma positiva en la motivación para ayudar.

Continuando con lo referido por este autor, cuando el trabajador encuentra en el entorno barreras, los sentimientos de eficacia disminuyen, porque no logra conseguir los objetivos propuestos, así se origina el burnout.

En este mismo contexto, Pines (op.cit), desarrollo un modelo similar al de Harrison, distinguiéndose el planteamiento de que sólo los trabajadores que intentan darle un sentido existencial, de carácter humanitario y de ayuda a su trabajo llegarán al burnout. Así como también aquellos que fijen altos objetivos y grandes expectativas, cuando fracasan en la consecución de sus objetivos, se frustran sintiendo la imposibilidad de aportar una contribución significativa a la vida.

Para Golembiewski, Munzenrider y Carter (op.cit) el estrés laboral, en relación al síndrome de *burnout*, está generado por situaciones de sobrecarga laboral, y por pobreza de rol cuando hay escasa estimulación en el puesto de

trabajo. Sienten una pérdida de control que da como resultado una disminución de su autoimagen con sentimientos de irritabilidad y fatiga. En una segunda fase el proceso de estrés laboral el trabajador desarrolla estrategias de afrontamiento que pasan necesariamente por un distanciamiento del profesional de la situación laboral estresante.

Ahora bien, este distanciamiento puede tener un carácter constructivo. Cuando el profesional no se implica en el problema del usuario aunque le atiende sin eliminar la empatía, por el contrario, un carácter contraproducente, cuando el distanciamiento conlleva indiferencia emocional, cinismo, rigidez en el trato, o ignorar a la persona. Aunque, inicialmente el trabajador busca resolver las situaciones de forma constructiva, la persistencia de las condiciones de sobrecarga o pobreza de rol le llevan a tratar a los demás como objetos. (Golembiewski, Hills y Daly, 1987).

Hobfoll y Fredy (1993) afirman que el estrés surge cuando los individuos perciben que aquello que les motiva está amenazado o frustrado. Los estresores laborales amenazan los recursos de los trabajadores al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional.

Otros investigadores consideran los modelos elaborados desde la teoría organizacional. Todos coinciden en incluir el Síndrome de Burnout como una respuesta ante el estrés laboral. (Golembiewski, Munzenrider & Carter, 1983; Cox, Kuk & Leiter, 1993; Winnubst, 1993)

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño utilizado

En esta investigación se utilizó el diseño descriptivo simple. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Formalización: M – O

Dónde:

M = Muestra

O = Información (cuestionario sobre la variable síndrome de burnout).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está constituida por 23 profesores y 4 auxiliares, entre varones y mujeres de la Institución Educativa Aurelio Miro Quesada de la UGEL N° 02, cuya jurisdicción pertenece al distrito del Rímac.

3.2.2. Muestra

Este tipo de muestra es censal pues se seleccionó al 100% de la población, El tamaño de la muestra fue de tipo no probabilística, de tipo disponible, considerando que los 27 docentes aceptaron participar de esta investigación ya que son los que asisten diariamente a la institución educativa.

3.3. Identificación de la Variable y su Operacionalización

Variabes principales Síndrome de burnout (SBO): Variable nominal cualitativa. Se consideró que el SBO estaba presente si el personal de salud tuvo baja realización personal, alto agotamiento emocional y alta despersonalización.

Las dimensiones del SBO son: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

- Agotamiento Emocional: Variable ordinal determinada por la sumatoria de la puntuación obtenida de los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20, su puntuación es directamente proporcional al SBO.
- Despersonalización: Variable ordinal determinada por la sumatoria de la puntuación obtenida de los ítems 5, 10, 11, 15 y 23, su puntuación es directamente proporcional al SBO.
- Realización Personal: Variable ordinal determinada por la sumatoria de la puntuación obtenida en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 22. Su puntuación es inversamente proporción al SBO.

En la Tabla 1 podemos ver la clasificación del nivel de identificación según puntuación por dimensiones del SBO. Variables secundarias: sociodemográficas y laborales Edad, sexo, grado civil, educación complementaria, tiempo laboral, condición laboral, trabajo del conyugue y profesión.

Tabla 1. Clasificación del nivel de identificación según puntuación por dimensiones del Síndrome de Burnout.

NIVEL DE IDENTIFICACIÓN	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
ALTO	27- 54	10- 30	0 - 33
MEDIO	19 - 26	6 – 9	34 - 39
BAJO	0 - 18	0 - 5	40 - 48

3.3.1 Operacionalización de variables

Definición de variables, dimensiones, indicadores y valor final de la variable.

Tabla 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE	DIMENCIONES	INDICADORES	VALOR FINAL (MEDICION)
1. SINDROME DE BURNOUT	Estado de agotamiento mental físico, emocional por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandante y exigente.	Desgaste físico, emocional debido al agotamiento crónico ante las demandas impuestas en el trabajo evidenciado por la fatiga, cansancio, malestar, actividades negativas, sentimientos de baja autoestima que se obtiene a través del test de Maslsh	a. Agotamiento emocional b. Realización Personal o sentimiento de bajo logro c. Despersonalización.	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por demanda del trabajo. -cansancio -Fatiga -Malestar -Agotamiento -Desgaste Realización Personal - Bajo rendimiento laboral - Baja Autoestima Frialdad- descontento Distanciamiento afectivo irritabilidad, perdida de la motivación Frustración indiferencia Sensación de culpabilidad	Bajo. Medio, Alto Bajo. Medio, Alto Bajo. Medio, Alto

3.4. Técnicas e Instrumentos de evaluación diagnóstica

En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos, el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández a la versión docente en el año 2002, siendo cambiada solamente la palabra “paciente” por “alumno”.

Es un instrumento constituido por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert de siete puntos (0 a 6). Los resultados de los análisis factoriales realizados en diferentes muestras con el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), arroja en la mayoría de los casos la existencia de los tres factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización persona.

La Escala está conformada por tres sub escalas: Cansancio o Agotamiento Emocional que comprenden nueve ítems que describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo; la de Despersonalización, que comprende cinco ítems que describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional; y Realización Personal, que está constituida por ocho ítems que contienen elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio.

Los enunciados por dimensiones se presentan a continuación:

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

La calificación del instrumento es el siguiente:

- Los ítems del 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20,22 se puntúan del 0 al 6.
- Los ítems del 4,7, 9, 12, 17, 18, 19,21 se puntúan del 6 al 0.

Las claves para la interpretación de este cuestionario utilizado son:

Agotamiento emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente

Por las demandas del trabajo: puntuación máxima 54.

Alto = mayor de 27

Medio = 19-26

Bajo = menor de 27

Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento: puntuación máxima 30.

Alto = mayor de 10

Medio = 6-9

Bajo = menor de 6

Realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo: puntuación máxima 48.

Alto = 40 a más

Medio = 31- 39

Bajo = menor de 30

La validez de la versión original, es decir del MBI se realizó gracias a que recogieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones de la prueba se pusieron en relación con: Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero en el puesto de trabajo); La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés; Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con éste estrés (Seisdedos, 1997).

Por otro lado, la confiabilidad se estableció la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1316 casos, obteniéndose los siguientes índices: 0,90 en Cansancio Emocional; 0,79 en Despersonalización; y 0,71 en Realización Personal.

En nuestro medio Fernández (2002) realizó las estandarizaciones de la prueba del síndrome de Burnout adaptada al español por Seisdedos en 1997,

en una muestra de 264 profesores de nivel primaria; 170 del centro educativo estatal y 94 de centros educativos privados de Lima. Para el mencionado estudio, se utilizó el Educators Survey (ES) o MBI forma Ed., desarrollada por Maslach, Jackson & Achwab en 1986, que es una adaptación para maestros en la que la palabra “paciente” es sustituida por “alumno”, permaneciendo igual el resto del cuestionario. La validez de contenido fue utilizando el criterio de 9 jueces. En el proceso de cuantificación de los hallazgos se aplicó el coeficiente V de Aiken. Los resultados presentados indican que todos los ítems alcanzan niveles adecuados de significación estadística, por lo que es posible trabajar con el instrumento sin realizar mayores modificaciones, pues presenta validez de contenido que va de 0.8 al 1.

Tabla 3. Validez de contenido del Inventario Burnout de Maslach y Jackson, según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	V. de Aiken
1	1.00*
2	1.00*
3	1.00*
4	0.89*
5	0.89*
6	0.89*
7	0.89*
8	0.89*
9	0.89*
10	0.89*
11	0.89*
12	0.89*
13	0.89*
14	0.89*
15	0.89*
16	1.00*
17	0.89*
19	0.89*
19	0.89*
20	0.89*
21	0.89*
22	1.00*

* p < ,05

Fuente: (Fernández, 2002)

También se estudió la validez de constructo, por medio del método intraprueba, efectuándose el análisis Factorial Confirmatorio de manera que se trató de establecer si los tres factores obtenidos en la versión original de la prueba se mantenían en los datos de la muestra trabajada. Se concluye que el modelo es corroborado en los datos evaluados y, por lo tanto, el Inventario de Burnout de Maslach presenta validez de constructo. El cual tiene un puntaje de 0.20 al 0.8.

Tabla 4. Pruebas de chi-cuadrado

Datos	Modelo de 3 factores	Modelo independiente
Parámetros	47	22
Chi – cuadrado mínimo	47,01	152,54
G.L.	206	231
P	,823	,020
Chi – cuadrado mínimo/G.L.	0,23	0,65
RMR	0,02	0,13
GFI	0,98	0,80
AGFI	0,98	0,86

Fuente: (Fernández, 2002)

La confiabilidad del instrumento se realizó de acuerdo a las tres áreas que especifican la prueba, así pues en el área de agotamiento emocional se obtuvo 0,78 en alfa de Cronbach, 0,76 en el área de despersonalización y 0,74 en realización personal.

Ficha técnica

Nombre: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI).

Autora: C. Maslach y S. E. Jackson

Propósito: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: Cansancio emocional, despersonalización y falta realización personal.

Adaptación: N. Seisdedos, TEA Ediciones, S. A (1997).

Administración: Puede ser administrado en una situación individual o colectiva.

Usuarios: Jóvenes y adultos

Duración: El instrumento no tiene tiempo limitado, y la mayoría de los sujetos tarda entre los 10 y 15 minutos en completarlo.

Significación: Mide el estrés laboral asistencial.

Descripción:

Se utilizó la adaptación española de Maslach y Jackson (1997) el instrumento consta de 22 ítems, que se valora con una escala tipo Likert de 7 puntos. Consta de tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Cansancio emocional (CE): Comprende 9 ítems, éstos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento: “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”

Despersonalización (DP): Tiene 5 ítems, estos elementos describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional tanto en ésta como en la escala anterior los profesionales con puntuaciones altas presentan grados elevados de vivencia del síndrome del estrés laboral asistencial.

Como algunos de sus elementos presentan pequeñas saturaciones en la otra escala, se observan pequeñas correlaciones entre ambas dimensiones. Es decir, aunque son medidas separadas, están relacionadas y se presentan como aspectos del síndrome.

Realización personal (RP): Esta escala contiene 8 elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. En contraste con las otras dos escalas, las puntuaciones bajas son indicativas del síndrome, pero es independiente de ellas y sus elementos no tienen peso negativo. La variable puede ser considerada como lo opuesto al

cansancio emocional y a la despersonalización, Sin embargo, se observan correlaciones bajas con las otras dos escalas (Maslach y Jackson, 1997).

Confiabilidad y Valides

En la versión española (Seisdedos, 1997) se reporta que en los estudios originales se realizó el estudio de la confiabilidad por el método de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1,316 casos se obtuvieron los siguientes índices: 0,90 en cansancio emocional (CE) 0,79 en despersonalización (DP) y 0,71 en realización personal (RP).

En otros dos análisis originales se empleó también el procedimiento de test-retest. En el primero se empleó una muestra de 53 graduados universitarios en servicios sociales con un intervalo de dos a cuatro semanas entre ambas aplicaciones y los índices de fiabilidad fueron de 0,82 en CE, 0,60 en DP y 0,80 en RP. En el segundo sobre una muestra de 248 profesores y un intervalo de un año entre el momento del test y el del retest, se hallaron unos índices de 0,60 en CE, 0,54 en DP y 0,57 en RP. Todos estos índices son de tipo moderado pero significativo al nivel de confianza del 1%.

En un estudio realizado en el Perú por Delgado (2003) para determinar las normas del Inventario de Maslach en profesores de educación secundaria en Lima Metropolitana, se obtuvieron los siguientes resultados en el análisis de la confiabilidad:

En el análisis de los ítems de las subescalas cansancio emocional, despersonalización y realización personal, todas las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0.20 (Kline, 1986), es decir que todos los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach arrojó un 0.78 para la subescala de cansancio emocional (CE), un 0.71 para despersonalización (DP) y para realización personal (RP) fue de 0.76; concluyéndose que, el instrumento era confiable.

Validez

En cuanto a la validez del instrumento tanto los estudios factoriales, originales y españoles, se ha visto que los elementos que componen el MBI

definen una estructura tridimensional que apuntan a esas mismas dimensiones. Esta validez factorial es apoyado por estudios de validez convergente, llevados a cabo por Maslach y Jackson (1986), quienes relacionaron las puntuaciones del MBI con:

- Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero en el puesto del trabajo).
- La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés.
- Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionados con este estrés.

En los tres tipos de análisis se encontraron índices significativos al nivel de confianza del 5% y del 1% respectivamente.

En el Perú, los resultados de la validez del constructo según Delgado (2003) se efectuaron a través del análisis factorial de las subescalas del Inventario del Burnout de Maslach, lo que permitió apreciar que se alcanza una medida de adecuación del muestreo de Káiser-MeyerOlkin de 0.61 y un test de esfericidad de Bartlett que es significativo hallazgos que corroboran la pertinencia de la ejecución del análisis factorial. Este análisis se desarrolló a través del método de factorización de los componentes principales, notándose la existencia de un solo factor, lo cual permite explicar el 55.54% de la varianza de las puntuaciones. Se concluye que los aspectos evaluados por las tres subescalas corresponden a un solo constructo que es el de burnout, lo que hace que la prueba sea válida.

Normas de aplicaron:

El MBI según la versión española puede ser autoaplicado, así como ser administrado en una situación individual o colectiva. Las instrucciones son (Seisdedos, 1997).

“A continuación se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que

hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala”.

Estas instrucciones están impresas, pero cuando el grupo de examinados es numeroso se pueden leer las instrucciones en voz alta, mientras los examinados lo hacen mentalmente teniendo a la vista el ejemplar. Si durante las instrucciones preliminares o en el desarrollo de la prueba misma surge alguna pregunta sobre el contenido específico de un elemento, el examinador puede contestarla de forma que no influya en el resto de la prueba ni en los demás examinados. Es suficiente contestar con: “Simplemente intente contestar de acuerdo con lo que Ud. siente o piensa”.

El examinador debe enfatizar que se responda con sinceridad y que se completen todos los elementos. Por ello terminada la aplicación y a la hora de recoger el examen debe comprobarse que se han anotados los datos pedidos.

6. Normas de corrección y calificación:

La puntuación en las escalas del MBI, según Seisdedos (1997) es el resultado de sumar todos los puntos o grados de frecuencia anotados en los elementos correspondientes a cada una de ellas. Los elementos que comprende cada escala y sus puntuaciones directas (PD) máximas son:

Tabla 5. Puntuaciones directas máximas de las escalas del MBI

Escala	Elementos	Puntuación Directa Máxima
Cansancio Emocional	1 2 3 6 8 13 14 16 20	54
Despersonalización	5 10 11 15 22	30
Realización Personal	4 7 9 12 17 18 19 21	48

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente Por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16y20. Sus puntuaciones directamente proporcionales a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta

subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto. (Maslach, 1995)

Las tablas de baremos permiten como paso siguiente la conversión de los puntajes directos en dos escalas de valor universal: la de los percentiles, escala ordinal que va desde 1 a 99, y la escala típica *S* cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades; en esta escala típica la mayoría de los sujetos se encuentran entre los valores 3 y 97 de esta escala típica.

En el manual original, las autoras decidieron emplear una clasificación tripartita de la variabilidad de los resultados en el MBI. Teniendo como punto de mira el síndrome que mide el MBI, en la categoría baja se encuentran los resultados de los sujetos que ocupan el tercio inferior (centiles del 1 a 33), en la categoría media están las puntuaciones de los casos que ocupan el tercio central de una distribución normal (centiles 34 a 66) y en la categoría alta se recogen las puntuaciones del tercio superior (centiles 67 a 99). Con este criterio normativo para la interpretación construyeron una tabla con las principales muestras. Para su uso es necesario recordar que el polo alto de la escala RP del MBI debe ser la falta de realización personal (propio de una persona con el síndrome de estrés laboral asistencial), se puede decir que cuando el sujeto

obtiene puntuaciones bajas; por tanto, la tabla el polo alto está señalado como menos que y el polo bajo encuadra las puntuaciones mayores que.

Tabla 6. Baremos Síndrome de Burnout - Perú

PUNTAJE	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización personal	CATEGORÍA
67 a 99	27 a +	10 a +	40 a +	Alto
34 a 66	19 a 26	6 a 9	31 a 39	Medio
1 a 33	18 a -	5 a -	0 a 30	Bajo

CAPITULO IV

PRESENTACION, PROCESAMIENTO Y ANALICIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados.

Una vez reunida la información se procedió a:

- Tabular la información, codificarla y transferirla a una base datos computarizados (IBM SPSS, 21 y MS Excel 2016).
- Se determinó la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (Porcentajes), de los datos de instrumento de investigación.
- Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:
 - Valor máximo y mínimo
 - Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2. Presentación de los resultados.

Tabla 7. Medidas estadísticas descriptivas de las variables de investigación del síndrome de Burnout.

Estadísticos	Puntaje total
Media	55.24
Mínimo	21
Máximo	85

- Una media de 55.04 que se categoriza como “Media”
- Un valor mínimo de 21 que se categoriza como “Muy desfavorable”
- Un valor máximo de 85 que se categoriza como “Muy favorable” al síndrome de burnout.

Tabla 8. Medidas estadísticas descriptivas de los factores pertenecientes al Síndrome de Burnout.

	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Media	14.07	3.48	37.69
Mínimo	0	0	15
Máximo	38	17	48

En los factores que abarcan el clima laboral podemos observar los siguientes resultados:

En el factor Agotamiento Emocional se puede observar.

- Una media de 14.07 que vendría a categorizarse como “Media”.
- Un mínimo de 0 se categoriza como “Muy desfavorable”.
- Un máximo de 38 que vendría a categorizarse como “Muy Favorable”.

En el factor de Despersonalización se puede observar.

- Una media de 3.48 que vendría a categorizarse como “Media”.
- Un mínimo de 0 se categoriza como “Muy desfavorable”.
- Un máximo de 17 que vendría a categorizarse como “Muy Favorable”.

En el factor Realización Personal se puede observar.

- Una media de 37.69 que vendría a categorizarse como “Media”.
- Un mínimo de 15 se categoriza como “Muy desfavorable”.
- Un máximo de 48 que vendría a categorizarse como “Muy Favorable”.

En relación a los resultados ya mencionados, a continuación daremos una vista a las tablas estadísticas para poder observar el alto índice, referente a las categorías.

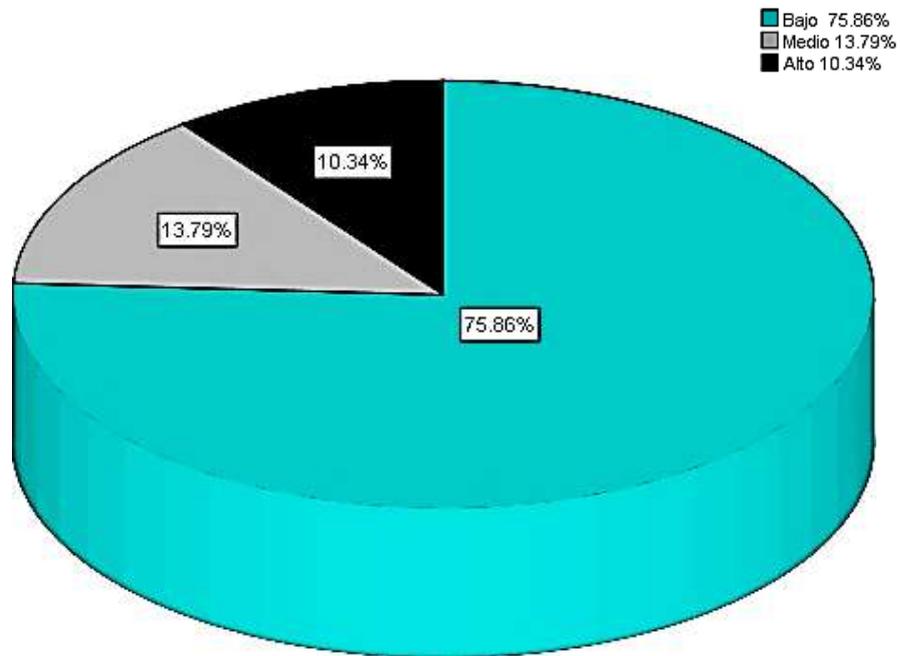


Figura 1. El resultado del Síndrome de Burnout en la subescala Cansancio Emocional.

– Comentario:

El nivel de cansancio se considera bajo, teniendo como resultado:

- 75.86% bajo
- 10.34% alto

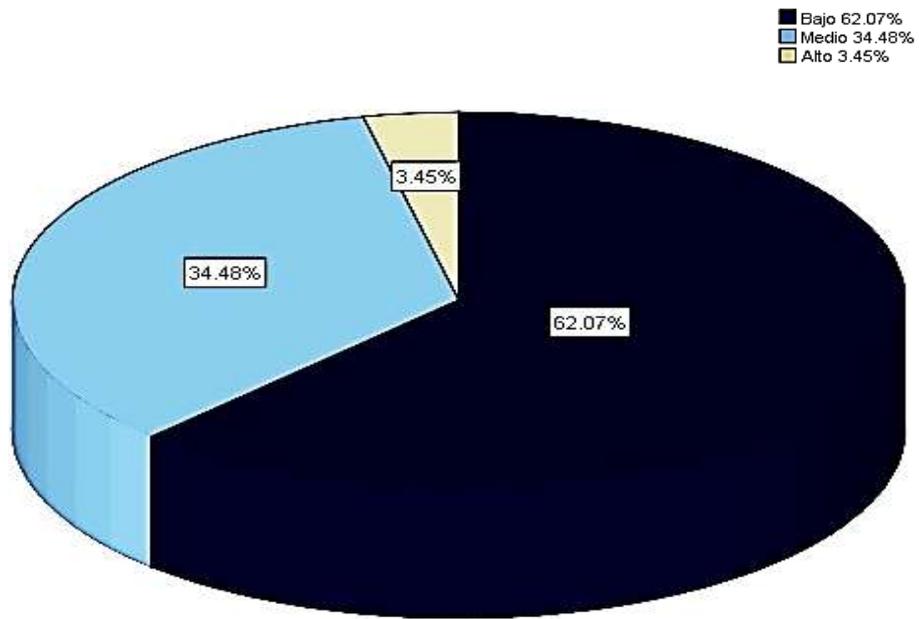


Figura 2. Resultado del Síndrome de Burnout en la subescala de Despersonalización.

– Comentario:

El nivel de despersonalización se considera bajo, teniendo como resultado:

- Bajo 62.07%
- Alto 3.45%

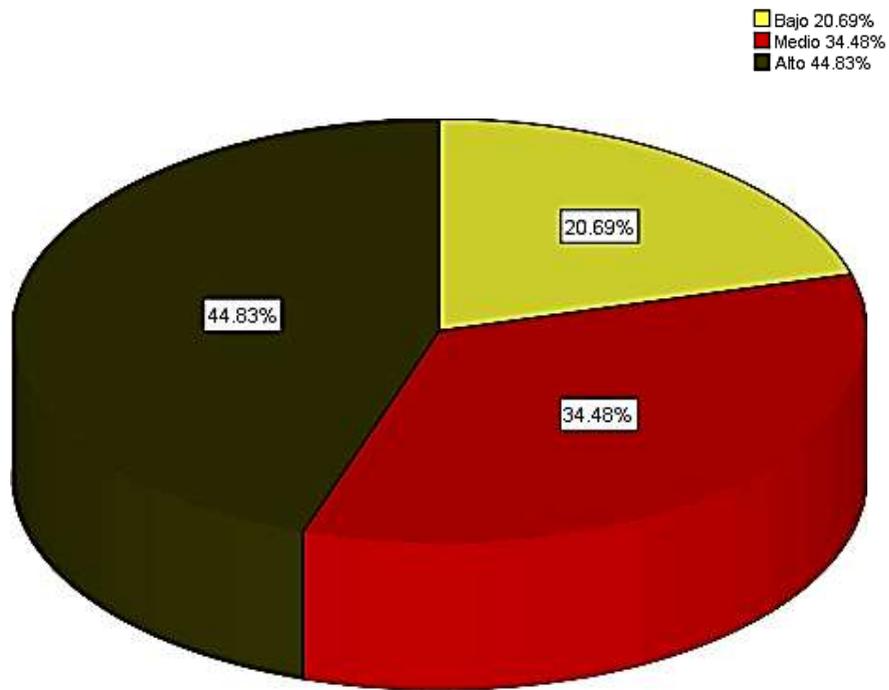


Figura 3. Resultado del Síndrome de Burnout en la subescala Realización Personal.

– Comentario:

El nivel de realización personal se considera bajo, teniendo como resultado:

– Bajo 20.69%

– Alto 44.83%

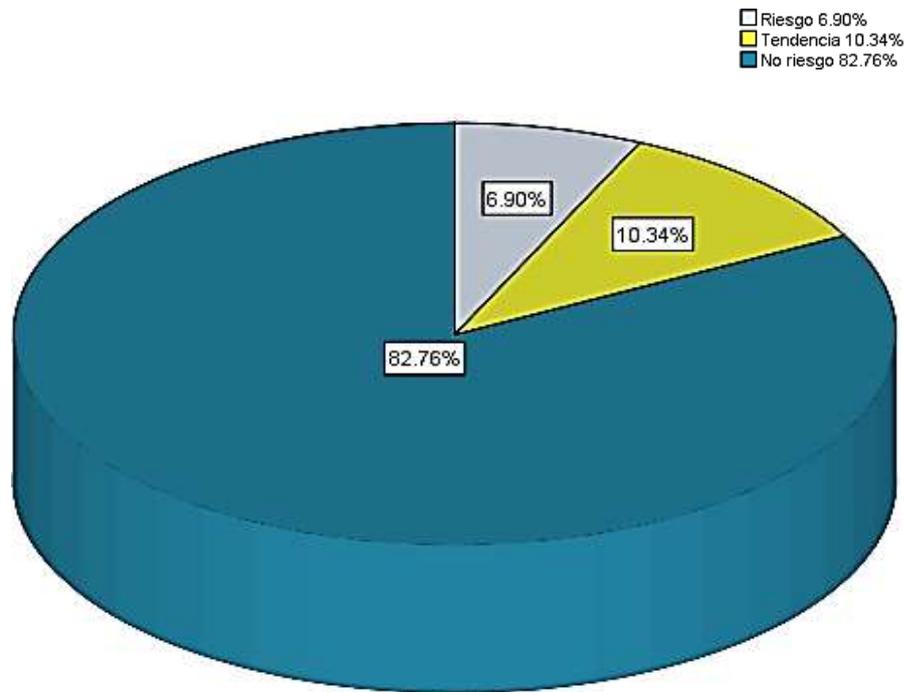


Figura 4. Resultado total del Síndrome de Burnout.

– Comentario:

Los niveles burnout se considera bajo, teniendo como resultado:

- Riesgo 6.90%
- No riesgo 82.76%

4.3. Análisis y discusión de los resultados

En esta investigación se dio a conocer que la satisfacción en 27 trabajadores del área educativa del I.E Aurelio miro quesada perteneciente al distrito del Rímac- Lima Metropolitana. Por ello a través de los resultados presentados con el instrumento la versión adaptada al Perú del Inventario de Burnout original de Maslach y Jackson, realizada por Llaja, Sarria y García (2007). Se procedió a explorar las dimensiones del síndrome de burnout.

A partir de eso se descifro los resultados obtenidos con referencia a las dimensiones del síndrome de burnout poniendo en relación al objetivo general de la investigación lo cual indican que el 82.76% no presentan síndrome de burnout, y solo el 6,90% de trabajadores se encuentran con síndrome de burnout por falta de motivación laboral.

Al analizar los tres factores de riesgo (Cansancio, Despersonalización y Realización personal), podemos observar que los trabajadores del I.E no presentan riesgo de Burnout ya que podemos ver un 82.76% de no riesgo.

Según Maslach (1993) define como estrés el contacto extenuante con clientes o alumnos el cual produce distanciamiento emocional con el trabajo; lo cual no evidenciamos en esta evaluación. (Maslach & Jackson, 1993)

En la dimensión de agotamiento (cansancio emocional) la mayoría de las docentes se encuentra en un nivel bajo con el 75.86% y mostrando un alto 10,34%; con similares resultados a la investigación obtenidos por Galván et al. (2010) obteniendo en esta dimensión en el nivel alto un 18%, en el nivel medio 20% y en el nivel bajo 62%, ellos realizaron un estudio de factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de educación preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México, y con resultados diferentes a los de Delgado (2003) que realizó un estudio con profesores de educación secundaria y Fernández (2002) realizó un estudio con profesores de educación primaria donde los porcentajes en esta dimensión fue del 43.2% para el nivel alto el 20.5% para el nivel medio y 36.3% para el nivel bajo. A pesar de los 41 resultados diferentes todas las investigaciones presentadas y otras como la de Arís (2005/2009) manifiestan que en la dimensión de agotamiento emocional

está latente el desarrollo del burnout en los profesores. Al ver los resultados obtenidos no muestra evidencian que los docentes del I.E. AMQ del Rímac muestran que su nivel de agotamiento en la labor del día a día, se manifestando en forma verbal ya que su labor es muy ardua y no se sienten recompensada económicamente

Según Maslach define en forma genérica las emocionales a cerca de los que reciben los trabajadores, en algunos modificadores de conducta que incluyen sensación de agotamiento, de estar acabado al final de la jornada, cansancio, fatiga, tensión y falta de reconocimiento económico. Solo se evidencia en unos cuentos trabajadores.

En la dimensión de despersonalización los resultados hallados en el nivel bajo son del 62.7%, donde vemos que una gran población de docentes demuestran actitudes positivas hacia el trato de las personas con quienes trabaja, y un nivel alto 3.45% que ya están afectadas por este síndrome. Los estudios de Galván et al. (2010) mostraron resultados similares en el nivel alto con 4% y bajo con 80%. A diferencia del estudio de Fernández (2002) que encontró al 36% de profesores dentro del nivel bajo en el nivel alto al 33% de docentes afectados por el burnout, lo que podría deberse estos resultados en nuestra investigación a que los docentes de educación involucran en todo momento con los niños y padres de familia, logrando una identificación con ellos y con su trabajo.

Según Malasch menciona que es el reflejo de indiferencia y devaluación que puede tener el trabajador ante su propio trabajo y se manifiesta en forma de pérdida del interés laboral, del entusiasmo y cuestionamiento de la labor que realiza.

En la dimensión de baja realización personal siempre que se evalúa al contrario de las otras dos dimensiones donde los niveles altos son positivos para mencionar realización personal de los docentes. Podemos ver que los participantes alcanzan un 44.83% en el nivel alto, en tanto que él y el 20.69% en el nivel bajo, dichos resultados distingue de los de Galván et al. (2010) donde obtienen los siguientes resultados con un 80% en el nivel alto y un 18% en el nivel bajo y con Fernández (2002) donde en el nivel alto se encuentra el

50% de participantes y el 21.2% en el nivel bajo. Es necesario considerar que los docentes pueden tener burnout, cuestión a investigar para conocer cuáles son sus estrategias de afrontamiento en el trabajo, podríamos inferir que sería la experiencia del trato de niños y padres de familia o que no tienen carga familiar u otra situación.

Según Maslach menciona este factor como el de realización profesional del sujeto sobre su capacidad de trabajo, su contribución eficaz en la organización laboral, de haber realizado cosas que realmente.

4.4. Conclusiones

1. El nivel del Síndrome de Burnout predominante en el área de empleo del I.E Aurelio Miro Quesada ubicado en el distrito del Rímac, se presenta como síndrome de No Riesgo.
2. El nivel de Agotamiento Emocional (Cansancio) en el área de empleo del I.E Aurelio Miro Quesada ubicado en el distrito del Rímac se considera "Bajo".
3. El nivel de Despersonalización en el área de empleo del I.E Aurelio Miro Quesada ubicado en el distrito del Rímac se considera "Bajo".
4. El nivel de Realización Personal en el área de empleo del I.E Aurelio Miro Quesada ubicado en el distrito del Rímac se considera "Alta".

4.5. Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos y las conclusiones que se llegaron en el presente estudio se establecerán las siguientes recomendaciones.

1. Diseñar un programa de intervención dirigido al Síndrome de Burnout y los tres factores que lo componen Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, todos estos con resultados dentro del promedio dentro de la I.E Aurelio Miro Quesada teniendo en cuenta que es la base que para que los trabajadores de dicha institución puedan tener mejor desempeño y estén motivados a la hora de laborar.
2. Promover los conocimientos adquiridos en el programa de intervención para el nuevo personal docente que a futuro se pueda incorporar.

3. Implementación de programas y estrategias de evaluación de desempeño y diagnóstico, de ser necesario capacitaciones.

CAPÍTULO V

INTERVENCIÓN

5.1 Nombre del programa.

Diseñando estrategias para Optimizar el síndrome burnout en Docentes

5.2 Justificación del Programa

Aplicaremos este programa que va dirigido a docentes de educación inicial a la secundaria intervención para minimizar y mejorar el síndrome de Burnout en los docentes ya que en nuestra en nuestra investigación tenemos los siguientes porcentajes en nuestras 3 variables, En el are de agotamiento emocional (Cansancio) tenemos un 75% de porcentaje bajo de agotamiento, En el área de Despersonalización encontrar un porcentaje elevado con un 62.07% de los trabajadores presentan un alto nivel, En el área de realización personal tenemos un 44.83% de trabajadores realizados profesionalmente,

La definición de síndrome de burnout más consolidada es la de Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Este síndrome se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto constante y directo con la gente, como son los trabajadores de la sanidad, de la educación o del ámbito social.

Si bien son muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, es la relación intensa con otras personas lo que contribuye a la aparición del burnout, aunque de forma más completa podemos entender el burnout como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo y los pacientes, alumnos, usuarios o clientes.

Teniendo los resultados estadísticos para poder elaborar este programa de intervención en el cual nos arrojan un porcentaje dentro de lo normal; lo cual en este programa de intervención lo direccionaremos a mantener este nivel de

conductas ya que están siendo favorable a los docentes y/o a mejorarlas dichas conductas ya que esto puede ser más favorable a los docentes.

5.3 Establecimiento de Objetivos

➤ Diseñar estrategias para minimizar el síndrome burnout en los Docentes de la I.E Aurelio Miro Quesada del distrito del Rímac.

Objetivos específicos

- Aplicar estrategias para disminuir nivel de cansancio emocional en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac.
- Aplicar estrategias para mejorar el nivel de despersonalización en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac.
- Mantener y aplicar un taller motivacional para mantener el nivel de realización personal en los docentes del IE Aurelio Miro Quezada del Rímac

5.4 Sector al que se dirige

Sector educativo: Este programa de intervención está dirigido a Docentes del distrito del Rímac – Lima.

5.5 Establecimiento de conductas problemas / Meta

- nivel de cansancio
- nivel de despersonalización
- nivel de realización personal

Meta: minimizar el síndrome burnout en los Docentes de la I.E Aurelio Miro Quesada del distrito del Rímac.

5.6 Metodología de la Investigación

La metodología a utilizar será descriptivo - aplicada de acuerdo a los objetivos propuestos se trabajara en 9 secciones con cada estrategia.

5.7 Instrumentos / Material a Utilizar

- Papel
- Lapiceros
- Plumones
- Paleógrafo
- Lap-Top
- Proyector

5.8 Actividades

Semana sesión	Semana 1 Sesión 1	Criterios de evaluación
Actividad	Baile de Inauguración	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Conocer a compañeros con gustos parecidos para crear momentos agradables.	
Estrategia	Dinámica de Integración	
Desarrollo	<p>Se trabajara en un aula donde se realizará una pregunta. Por ejemplo: ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo? La pregunta debe ser acorde a la edad y el entorno que se realice la actividad.</p> <p>Cada persona contestará a la pregunta escribiendo su en un papel.</p> <p>Se colgara su respuesta en el pecho gracias a un imperdible.</p> <p>Cuando todas las personas hayan contestado, se pondrán de pie y la persona que dirige la actividad les explicará que va a comenzar a sonar la música y deben buscar un compañero con la que su respuesta coincida o sea semejante y deben bailar juntos.</p> <p>Mientras suena la música se deja un tiempo para que se vayan formando las parejas o los grupos. El dinamizador controlará el momento de cortar la música y se hará un pequeño debate en el que cada uno explique su respuesta a la pregunta y cómo se ha sentido realizando la actividad.</p>	
Material	Papel, Lapicero imperdible. radio, celular	
Tiempo	20 min	

Semana sesión	Semana 2 Sesión 2	Criterios de evaluación
Actividad	Que es burnout	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Conocer sobre el síndrome de burnout	
Estrategia	Exposición Lluvia de ideas	
Desarrollo	El psicólogo explicara sobre el síndrome burnout a través de diapositiva y videos.	
Material	Laptop y Proyector	
Tiempo	40 min	

Semana sesión	Semana 3 Sesión 3	Criterios de evaluación
Actividad	Descubriendo Mis Necesidades Y Motivación	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Sensibiliza al participante en el uso asertivo de la seguridad personal a través de la autoevaluación.	
Estrategia	Dinámica grupal.	
Desarrollo	<p>El instructor solicita a los participantes que identifiquen a nivel individual cuáles son los elementos o hechos que les proporcionan seguridad en la familia, el trabajo y la sociedad (cinco por lo menos en cada área), y que lo expresen por escrito en hojas tamaño carta.</p> <p>El siguiente paso es formar equipos de 4 o 5 personas pidiéndoles que lleguen a conclusiones sub grupales y que las anoten en hojas que al terminar se cuelgan de las paredes.</p> <p>El instructor pasa entonces a tabularlas según los conceptos de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow, contabilizando y sacando porcentajes de cada uno de ellos.</p> <p>Se propicia la reflexión y se trata de llegar a conclusiones.</p> <p>El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.</p>	
Material	Hojas blancas, paleógrafo, lápices y plumones.	
Tiempo	40 min	

Semana sesión	Semana 4 Sesión 4	Criterios de evaluación
Actividad	Canasta de Frutas	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Recreación y trabajo en equipo	
Estrategia	Dinámica grupal.	
Desarrollo	<p>Todos los participantes forman un círculo grande y se entrelazan de los brazos. Se le explica a cada uno que recibirá según sus características en secreto, el nombre de una fruta, y dentro de una narración al escuchar el nombre de su fruta se colgaran con fuerza de los hombros de sus vecinos deben estar atentos para no dejar caer al vecino que se cuelgue.</p> <p>Para que sea divertido es bueno no usar más de 3 o 4 frutas, es importante que guarden en secreto el nombre de su fruta para sorprender a su vecino. Para variar se pueden cambiar de lugares pero no de frutas, esto podría resultar más divertido aun porque se juntan muchos de la misma fruta.</p>	
Material	Laptop y Proyector	
Tiempo	25 min	

Semana sesión	Semana 5 Sesión 5	Criterios de evaluación
Actividad	EL Mundo	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Animación y Concentración.	
Estrategia	Exposición Lluvia de ideas	
Desarrollo	<p>El número de participantes es ilimitado se forma un círculo y el coordinador explica que se va a lanzar la pelota, diciendo uno de los siguientes elementos: AIRE, TIERRA, Marola persona que reciba la pelota debe decir el nombre de algún animal que pertenezca al elemento indicado, dentro del tiempo de 5 segundos. En el momento en el que cualquiera de los participantes tira la pelota y dice" MUNDO", todos deben cambiar de sitio.</p> <p>Pierde el que se pasa del tiempo, o no dice el animal que corresponde al elemento indicado.</p> <p>Ejemplo: se lanza la pelota a cualquiera de los participantes, al mismo tiempo que le dice "AIRE", el que recibe la pelota debe responder en cuestión de cinco segundos: "paloma".</p> <p>Inmediatamente lanza la pelota a cualquier otro participante diciendo "MAR", por ejemplo, y así sucesivamente.</p> <p>El coordinador controla los cinco segundos y debe estar presionando con el tiempo.</p>	
Material	Pelota	
Tiempo	25 min	

Semana sesión	Semana 6 Sesión 6	Criterios de evaluación
Actividad	El Rey Del Buchi Bucha	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Integrar, divertir.	
Estrategia	Exposición Lluvia de ideas	
Desarrollo	<p>Se coloca al grupo en círculo y se toman de la mano, el animador quien estará en el centro, comenzara la ronda así: Amo a mi primo mi primo vecino, Amo a mi primo mi primo German.</p> <p>Todos cantan y giran, de pronto el director dice: Alto ahí ¿Qué paso? (contesta el grupo) ¿Que el rey de Buchi Bucha ordena que se ordenen Qué cosa? (contesta el grupo) Qué cojan a su compañero por el tobillo izquierdo...</p> <p>De esta manera se van dando órdenes, que podrán ser ejecutadas en círculo o que impliquen desplazarse y regresar.</p>	
Material	Ninguno	
Tiempo	30 min	

Semana sesión	Semana 7 Sesión 7	Criterios de evaluación
Actividad	Canciones modernas, frases cotidianas o refranes	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Establecer una conversación	
Estrategia	Dinámica grupal.	
Desarrollo	<p>Colocadas las tarjetas en una bolsa, se solicita a cada participante que extraiga una y busque a su complemento. Entablan una conversación y luego se presentan en plenario.</p> <p>Es necesario que el coordinador tenga en cuenta la cantidad de participantes, en este caso, en número par, para que cada persona encuentre a su compañera. Para ello es preciso llegar al lugar con tiempo suficiente e introducir las tarjetas en la bolsa, a medida que van llegando. Esta técnica puede continuar con animación, usando las mismas tarjetas, pero distribuidas a otra pareja, para que sean dramatizadas las frases o canciones.</p>	
Material	Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas del mismo tamaño, Bolsas	
Tiempo	30 min	

Semana sesión	Semana 8 Sesión 8	Criterios de evaluación
Actividad	La caza de la culebra	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Fomentar la agilidad y la atención	
Estrategia	Dinámica grupal.	
Desarrollo	<p>En el suelo y dispersas, se situarán tantas cuerdas como número de participantes haya menos uno. Todos corren entre las cuerdas, y, a la señal, deben apoderarse de una, quedando eliminado el que no lo consiga. Una vez eliminado, se retira una cuerda, se tiran todas las demás al suelo y se vuelve a empezar.</p> <p>Si 2 participantes toman la misma cuerda, se hace una pequeña prueba de velocidad, poniendo la cuerda portada por el animador a cierta distancia de los 2; a la señal, los 2 corren hacia ella ganando quien la tome primero.</p>	
Material	Cuerda	
Tiempo	25 min	

Semana sesión	Semana 9 Sesión 9	Criterios de evaluación
Actividad	LAS BANDERAS	Se logró cada uno de los objetivos del plan de intervención.
Objetivo	Fomentar el juego en equipos	
Estrategia	Dinámica grupal.	
Desarrollo	<p>Se divide a los participantes en dos equipos, y a cada uno de los dos equipos se les asigna un campo relativamente amplio, y con unos límites bien definidos. Cada uno de los equipos dispone de una bandera, que debe colocar en su campo de forma que sea distinguible a simple vista por los miembros del otro equipo.</p> <p>El juego consiste en que cada uno de los equipos debe robar la bandera del equipo contrario, y llevarla hasta su campo, y evitar que el equipo contrario robe su bandera. A los enemigos se los captura únicamente en el campo propio, y se hace quitando el pañuelo que llevan colgando de la cintura, quien es atrapado queda afuera.</p>	
Material	La Cintas de dos colores diferentes (una para cada participante), dos banderas laptop y Proyector	
Tiempo	25 min	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, E., & Fernández, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional I: revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, XI(39), 257-265.
- Arís, N. (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. Recuperado el 13 de diciembre de 2017, de <http://www.investigacion-psicopedagogica.org>: http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art_18_303.pdf
- Cayao, I. (2017). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas, del distrito Santa Cruz – Cajamarca - 2016 (Tesis de Licenciatura)*. Lima: Universidad Alas Peruanas.
- Chevez, M. D. (2017). *El Burnout y su incidencia en la productividad docente (Tesis de Licenciatura)*. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Esplana, R. D., & Núñez, E. G. (2017). *Síndrome De burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Europa Press. (06 de julio de 2013). *La UMU constata que los profesores tienen un alto riesgo de padecer el síndrome 'burnout'*. Recuperado el 13 de diciembre de 2017, de Portal de Actualidad de Noticias de la Agencia Europa Press: <http://www.europapress.es/murcia/noticia-umu-constata-profesores-tienen-alto-riesgo-padecer-sindrome-burnout-20130706123021.html>
- Fabara, J., & Páramo, R. C. (2017). *Asociación del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de educación básica en el Cantón Rumiñahui, durante los meses de noviembre y diciembre de 2016 (Tesis de Licenciatura)*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Garay, C., & Meza, P. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo (Tesis de Licenciatura)*. Huancayo, Junín, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Ingaruca, B. B. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Santiago de Surco - 2017 (Tesis de Licenciatura)*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Martínez, J. C., Berthel, Y., & Vergara, M. S. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Revista Salud Uninorte*, 118-128.
- Rodríguez, K. (2017). *Síndrome de Burnout y patrón de conducta tipo A en docentes de nivel primario de colegios estatales del distrito de La Esperanza (Tesis de Licenciatura)*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout en docentes de educación especial de Córdoba (España). *Revista Opción*, 569-588.
- Solera, E., Gutiérrez, S., & Palacios-Ceña, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Revista Universitas Psychologica*.
- Unda, S., Sandoval, J., & Gil-Monte, P. (setiembre 2007-abril 2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información psicológica*(91-92), 53-63.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en profesores del IE Aurelio Miro Quesada del Distrito del Rímac?</p>	<p>Objetivo</p> <p>Determinar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac</p>	<p>Población</p> <p>23 Docentes y 4 asistentes de aula de los distintos sexos masculino y femenino de los rangos de edad de 20 a 58 años.</p>
<p>Problemas Secundarios</p> <p>¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac?</p>	<p>Objetivo Especifico</p> <p>Determinar el nivel de cansancio emocional en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac.</p>	<p>Tipo de muestreo es censal que selecciona al 100% a la población</p>
<p>¿Cuál es el nivel de despersonalización en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac?</p>	<p>Determinar el nivel de despersonalización en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac.</p>	<p>Delimitación Temporal</p> <p>Julio del 2017</p>
<p>¿Cuál es el nivel de realización personal en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac?</p>	<p>Determinar el nivel de realización personal en los docentes del IE Aurelio Miro Quesada del Rímac.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Investigación Descriptiva</p>
		<p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental</p>
		<p>Variable</p> <p>Síndrome de Burnout</p>
		<p>Instrumento</p> <p>Síndrome de Burnout</p>

ANEXO 2. CARTA DE PRESENTACION



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 19 de setiembre del 2017

Carta N° 2627-2017-DFPTS

Señora
MARIA BECERRA SHULLA
DIRECTORA
I.E. AURELIO MIRO QUESADA
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento al señor **Anibal Omar RODRIGUEZ CUENTAS**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificado con código 05-007369-8, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,


 **Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS**
Decano (a)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/eh
Id. 738849

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe

ANEXO 3. CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCION



I.E.P. YMCA
Aurelio Miro Quesada

R.D. 221 - R.D. 1272 - R.D. 931 - R.D.2975

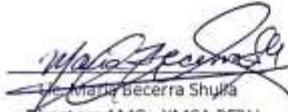
Lima, 30 de enero del 2018

Señor
RAMIRO GONZALES SALAS
DECANO
FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL
Presente.-

Por medio de la presente hago constar que ANIBAL OMAR RODRIGUEZ CUENTAS con DNI 4158677 con código de alumno 05-007369-8, de la Carrera Profesional de Psicología, ha sido aceptado en nuestra Institución Educativa para realizar su MUESTRA REPRESENTATIVA DE INVESTIGACIÓN bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta.

Atentamente,



Maria Becerra Shujra
Directora AMQ - YMCA PERU

www.ymcaperu.org

Aurelio Miro Quesada : Av. Muro de Arica 520 - Rimac
Teléfono: 419-2281 481-4460

ANEXO 4. INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

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

Por ejemplo:

“Me siento deprimido en el trabajo”

Si nunca se siente deprimido en el trabajo, debe marcar el 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia del 1 al 6.

1.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0 1 2 3 4 5 6
2.	Al final de la jornada me siento cansado.	0 1 2 3 4 5 6
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
4.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
5.	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	0 1 2 3 4 5 6
6.	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0 1 2 3 4 5 6
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0 1 2 3 4 5 6
8.	Me siento agotado por el trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
9.	Siento que mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	0 1 2 3 4 5 6
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la	0 1 2 3 4 5 6

	gente desde que hago este trabajo.	
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0 1 2 3 4 5 6
12.	Me encuentro con mucha vitalidad.	0 1 2 3 4 5 6
13.	Me siento frustrado por mi trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0 1 2 3 4 5 6
15.	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos que tengo a mi cargo en el colegio.	0 1 2 3 4 5 6
16.	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0 1 2 3 4 5 6
17.	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
18.	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
20.	En el trabajo, siento que he llegado el límite de mis posibilidades.	0 1 2 3 4 5 6
21.	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
22.	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0 1 2 3 4 5 6