






CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTADAS POR LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE HUANCAVELICA

CHARACTERISTICS OF BURNOUT SYNDROME PRESENTED BY HUANCAVELICA HIGH SCHOOL TEACHERS

 Maritza Saravia Huamán ^{1a}
 Fabián Israel Neyra cornejo ^{1b}
 Anita Maribel Valladolid Benavides ^{2c}
 Max Fernando Urbina Cárdenas ^{2d}
 Oscar Calixto La Rosa Feijoo ^{3e}

Fecha de Recepción : 30 de marzo del 2021
Fecha de Aceptación: 25 de setiembre del 2021
DOI : <https://doi.org/10.26495/rch.v5i2.1937>



Resumen:

La investigación propuesta planteó el siguiente objetivo: “conocer la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de secundaria en la localidad de Huancavelica”. Para ello hace la siguiente pregunta: “¿Cuál es la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los docentes de secundaria en Huancavelica?” La investigación pertenece al tipo básico, el trabajo, trata de observar la existencia de relación que se da entre las variables de investigación, para esto se utiliza la metodología descriptiva con el tipo de “diseño no experimental”. Se contó con la participación de 63 maestros de secundaria como parte de la muestra, se aplicaron dos herramientas (Cuestionario de escala de agotamiento de “Maslach” y Cuestionario de “desempeño laboral”) en la evaluación del síndrome de agotamiento laboral y nivel de desempeño laboral mediante la tecnología (encuesta). Los datos que se obtuvieron, indican que: “si se encuentra una relación muy significativa de las variables investigadas, encontrándose el p-valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$ indicándose el grado de significancia. Se concluye que: el síndrome de agotamiento laboral es muy significativo relacionado con el desempeño laboral de maestros de secundaria en Huancavelica, considerando que las múltiples causas del síndrome de agotamiento laboral son causadas por agotamiento laboral.

Palabras Claves: Evaluación, Agotamiento laboral, desempeño laboral.

Abstract

The proposed research raises the following objective: "to know the relationship between the burnout syndrome and the job performance of secondary school teachers in the town of Huancavelica." To do this, he asks the following question: "What is the relationship between the burnout syndrome and the job performance of secondary school teachers in Huancavelica?" The research belongs to the basic type, the work tries to observe the existence of a relationship that exists between the research variables, for this the descriptive methodology is used with the type of “non-experimental design”. Sixty-three secondary school teachers participated as part of the sample, two tools were applied (the “Maslach” exhaustion scale questionnaire and the “job performance” questionnaire) in the evaluation of the syndrome of job exhaustion and the level of job performance through

¹Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú

²Universidad Señor de Sipán, Chiclayo – Perú

³Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes – Perú

^a Licenciada en Educación, maritzalinda2021@gmail.com

^b Licenciado en Educación, fabianneyra34@gmail.com

^c Magister en Educación con mención en Tecnologías de la Información y Comunicación, anibel28400@hotmail.com

^d Doctor en Educación /Gestión Pública y Gobernabilidad, urbanamax@crece.uss.edu.pe

^e Doctor en Educación con mención en Tecnologías de la Información, olarosaf@untumbes.edu.pe

technology (survey). The results showed that: “if a very significant relationship is found between the investigated variables, the p-value of 0.000 being less than $\alpha = 0.05$ indicating the degree of significance. It is concluded that: the burnout syndrome is related to the job performance of secondary school teachers in of Huancavelica, considering that the multiple causes of burnout syndrome are caused by job burnout.

Key Words: *Evaluation, Work exhaustion, work performance.*

1. Introducción

En la actualidad, las instituciones educativas, presentan con mucha más frecuencia factores que orientan a mejorar sus capacidades de desarrollo, esto esta generando presiones e implica que se pueda tener una merma en el desempeño laboral. Por lo tanto, muchas veces no se alcanzan las metas de las instituciones educativas, es decir que se tienen problemas que están relacionados con la relación de familia, laboral y social. El propósito del trabajo, es: “determinar la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los maestros de secundaria en el pueblo de Huancavelica”; para ello, se empleó un diseño descriptivo, la población muestral estuvo integrada por 63 maestros del nivel secundario de Huancavelica. El cuestionario aplicado, fue el Maslach Job Burnout Inventory (MBI).

“El Síndrome de Burnout”

En el año 1974, “Herbert Freudenberger” inserto la palabra, “Burnout” para dar a conocer a un número de jóvenes drogadictos que gradualmente perdieron energía, falta de motivación y desinterés por el trabajo después de un período de tiempo. Para Carlin y Garcés (2010), atribuyen el significado de este síndrome a: quemarse, consumirse y apagarse. Por su parte, Maslach, Schaufeli y Leiter citados en su revisión de esta enfermedad por Tonon (2003), determinaron que el término nació en en los años 70 a partir de las investigaciones de las instituciones de cuidado de vida, encontrándose que algunas personas perdieron las ganas y la acción.

El síndrome “Burnout”, se concibe como la reacción típica al estrés laboral, se manifiesta por presentar una baja en aspectos como la cognición, la actitud y las emociones, es decir, se evidencia comportamientos negativos en el desempeño labora de aquellos que la presenta; esta enfermedad suele presentarse en relación con la educación, la salud, los recursos humanos y todas aquellas ocupaciones relacionadas con la persona. Dentro del campo de la educación, la interacción entre profesores y alumnos, incluida la preparación de las lecciones, la evaluación, etc., tiene una fuerte influencia, por lo que los profesores son propensos a esta enfermedad; se puede señalar entonces que, si este problema se combina con malas condiciones de trabajo, clases con demasiados estudiantes, podría ser una causa potencial para la aparición de este mal (Rodríguez et al., 2017). Para Freudenberger (1974) y Maslach & Jackson (1981) señalan que es muy común que se presente este tipo de problema dentro de las actividades labores en las instituciones educativas.

Una de las formas que algunas personan hacen que se incremente la aparición del síndrome de burnout, se relaciona a la incapacidad que presentan los individuos para adaptarse a las presiones de la vida diaria, esto puede provocar la ruptura de relaciones interpersonales, conflictos familiares, etc. Este trastorno puede conducir a “trastornos emocionales y psicológicos”, que suelen observarse en el cambio de la personalidad, cansancio de los estados emocionales y una carencia de la superación personal dentro del lugar de trabajo (Carlin y Garcés, 2010).

Aunque parezca raro, los profesionales de la educación, (profesores) presentan con mucha frecuencia característica de padecer el síndrome de burnout, esto muchas veces se manifiesta con la aparición de insomnio, desaliento, cefaleas persistentes, alcoholismo y drogadicción; estos padecimientos, pueden provocar que la inmunología de la persona, se frustre, es decir, que su sistema defensivo este "disminuidas", por lo que su vulnerabilidad biológica aumenta presentando más susceptibles a enfermedades que puedan padecer generando empeoramiento (asma, diabetes, enfermedades coronarias, enfermedad cardíaca, intestino irritable, úlceras, etc.) o adquirir otras nuevos. Se puede señalar que, su salud corre un alto nivel de peligro. Para entender “el síndrome de burnout” han aparecido varias definiciones; según Quiceno y Vinaccia (2007), estos modelos combinan diferentes tipos de variables que se consideran causas y consecuencias del síndrome.

Según los modelos socio-psicológicos, existen tres grupos que se manifiestan de la siguiente manera: El primer grupo incluye ejemplos creados teniendo en cuenta como base, la teoría de la cognición social (Bandura, 2010), en los que se cree que la cognición de los individuos afecta sus percepciones y conductas. A su vez, estas percepciones se verán afectadas por su comportamiento y la aglomeración de los efectos vistos en otros. Asimismo, el valor de protección del individuo con sus propias acciones, establecerá sus esfuerzos para lograr sus objetivos.

El grupo continuo, incluyen formas desarrolladas a partir de la teoría del intercambio social. Estas formas, toman en cuenta los inicios de la “teoría de la equidad” y la “teoría de la conservación de recursos”, entre ellos se plantea que la causa del “síndrome de bournout”, es principalmente el desarrollo del sujeto de la percepción de falta de equidad o falta de lucro. Esto significa que cuando un sujeto siente constantemente que su contribución es menor que lo que obtiene en la relación de comunicación con el destinatario del trabajo, entonces tendrá la sensación de estar quemado por el trabajo.

El tercer grupo reflexiona modelos desarrollados a partir de la “teoría organizacional” (Furnham, 2001). Estas sugerencias contienen referencias del síndrome, disfunción de roles, mala organización, estructuras disociadas en la cultura y clima organizacional. Su característica es que valoran el estrés en el entorno de la organización, y se asuma que este mal presentado es una reacción al sometimiento del estrés por el trabajo.

Situando las actividades de los docentes en el campo del “síndrome de burnout”, son varios los elementos que favorecen el nacimiento y crecimiento de este mal. Doménech (1995) señaló que, debido a la reforma continua del sistema educativo, contexto social es cada vez es más exigente con los docentes; en el contexto de una organización que no es propicia para la labor docente (desvalorización de los estándares de autoridad, bajos salarios, trabajo duro, etc.), los maestros, afrontan los casos con mentalidad de "reciclaje" es decir debe tener en cuenta aspectos como, jornada laboral exigente, trabajo inestable, etc. Pueden ser los atenuantes que afectaran al docente en el comportamiento mental y físico, sino que también serán un obstáculo en la organización educativa en la que se manifestaran ausentismo o abandono al centro laboral, afectando así a los alumnos que son destinatarios directos no reciban una educación de calidad por parte de los docentes.

Entonces es necesario preguntarse si las actividades docentes son fuente de satisfacción o desgaste del educador, porque si bien existen muchas variables laborales relacionadas con el burnout, como la tendencia a ausentarse del trabajo o la tendencia a dejar el trabajo; La satisfacción laboral se estudia ampliamente y se correlaciona con el agotamiento laboral. Entonces podemos decir que la respuesta

emocional a algunos aspectos de nuestro trabajo, debe ser positivo o placentero, y debe surgir de la percepción subjetiva de la experiencia laboral y superación personal.

Los resultados empíricos muestran que “el síndrome de burnout” puede conducir a una baja eficiencia y eficiencia laboral, lo que se relaciona con una “menor complacencia en el trabajo” y “disminución a comprometerse dentro del centro laboral”. La investigación dentro del campo de trabajo en el estrés, especialmente en el campo del estrés docente, ha encontrado que se presenta una alta correlación entre este síndrome y la satisfacción laboral dentro de su desempeño laboral, es decir que un trabajo tan deficiente puede generar insatisfacción personal y laboral, que fácilmente puede derivar en ausentismo, bajo desempeño y riesgo de incumplimiento de contrato. En cuanto a la socialización con otros, puede conducir a cambios en el comportamiento, que se manifiestan como irritabilidad, impaciencia y baja tolerancia a la frustración, lo que conduce al desperfecto y la hostilidad en las relaciones interpersonales con los amigos e incluso con los estudiantes.

En las instituciones educativas, los “factores laborales” que inciden en la existencia del síndrome de agotamiento laboral incluyen: elementos al interior de las condiciones laborales, rol en las instituciones, desarrollo de las actividades docentes, ambiente organizacional de las instituciones educativas, factores externos de las familias problemáticas y rasgos personales. En cuanto a la calidad del cuidado a los estudiantes, los maestros que parecen agotados se vuelven hostiles, indiferentes, alienados, insensibles e incluso irritables, con una actitud negativa o impaciente; si no se logra la empatía, la respuesta no es muy segura. Es posible que no pueda proporcionar la orientación, las referencias o el apoyo necesarios adecuados. Los síntomas habituales son: Primero, males corporales, que generalmente se manifiestan como aumento de la fatiga física, malestar muscular y agotamiento físico. Segundo, con el aumento del consumo de alcohol, cigarrillos y café, el desarrollo de un comportamiento excesivo se considera una integridad personal con enormes riesgos. Tercero, la observación de casos problemáticos de regulación emocional, incluyendo el cansancio de las emociones, depresión personal y miedo a perder el conocimiento. Cuarto, mencionar cambios en las relaciones interpersonales, refiriéndose al autoaislamiento, negativa a comunicarse con los demás e indiferencia hacia las relaciones laborales, indica que las actitudes individuales y los cambios en los valores y creencias son característicos, burlas de las personas alrededor, sentimientos de impotencia y fracaso (Aguilar y Aquino, 2016).

Por tanto, una serie de síntomas desplegados por los docentes se ven reflejados en los cambios en su comportamiento, que implicarán factores internos, valores personales y generales; componentes exteriores, sindicales y de organización. Esto tiene consecuencias personales en las instituciones educativas reflejadas en el ausentismo, conductas adictivas y el impacto negativo en el entorno familiar.

Según Fidalgo (2006) citado por Albornoz (2018), en cuanto a las etapas de desarrollo del “síndrome de burnout”, se mencionan los siguientes puntos: a) Entusiasmo inicial: al inicio del trabajo en las instituciones educativas, los docentes tienen expectativas positivas, desperdician energía e incluso trabajan fuera del horario laboral prescrito; b) Etapa de estancamiento: los docentes piensan en los hechos de su trabajo y las recompensas que tienen recibido, y darse cuenta de que se trata de una relación desequilibrada, y sus expectativas a menudo se cortan; c) Etapa de frustración: los docentes están cada vez menos motivados por su trabajo, y el entorno circundante se describe como frustración y baja moral; el trabajo motivacional anterior ya no es significativo, las instituciones educativas tienen conflictos y comienzan a aparecer problemas de conducta; d) Etapa indiferente: los docentes

muestran cambios en las actitudes y comportamientos, que afectan sus interacciones con los estudiantes, existe una distancia entre ellos y los docentes evaden la responsabilidad; e) Etapa ardiente: esta es la etapa más peligrosa, porque se inicia con una fuerte influencia en emociones saludables y reconocimiento sabiendo el colapso, los maestros pueden perder fácilmente sus trabajos y comenzar carreras frustradas.

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1986) elaboraron la prueba de checklist de burnout de Maslach, que se utiliza para medir el burnout consta de los siguientes métodos: Dimensión de “agotamiento emocional”: se describe a la falta de atrevimiento y los requerimientos emocionales de los individuos al relacionarse con el docente en forma constante. Dimensión de realización personal: señala la tendencia de los docentes a realizar evaluaciones negativas de sí mismos. Dimensión de despersonalización: se refiere a las acciones y emociones negativas hacia los alumnos, como abuso o trato inadecuado.

Dimensiones del desempeño laboral

a) Nivel de compromiso

Hace referencia al comportamiento de los empleados que consideran la visión de la organización como propia y están comprometidos con el logro de sus objetivos. Los trabajadores coordinan las actividades de control con el gerente de la organización para cumplir con sus compromisos. Los objetivos marcados por los empleados son superiores a los establecidos de forma habitual, lo que hace que sus otros compañeros vean a los empleados como modelos a seguir en su norma y producción (Alles, 2002, citado por Huamán y Paniagua, 2014).

b) Resolución de problemas

Simboliza a una inteligencia en cuanto la forma de diseñar recursos a contextos dificultosos para integrar los requerimientos de los estudiantes. En este sentido, la innovación es decisiva debido a un profundo conocimiento en decisiones que se asumen en una empresa. Incluso puede desarrollar soluciones complejas, incluyendo agentes externos en su diseño, como ideas (Alles, 2002, Huamán y Paniagua, citados en 2014).

c) Nivel de iniciativa

El individuo tiene tendencia a tomar la iniciativa y pensar en el futuro. Su desempeño va desde identificar disposiciones que vienen de otros tiempos hasta encontrar congruencias para el futuro; por lo tanto, previó el futuro debe crearse formas de ayudar a todos. Los trabajadores activos son los promotores de la innovación, tienen las características de prever eventos a corto plazo. También pueden medir los resultados en decisiones a en tiempos prolongados. Las iniciativas de los profesores deben tener en cuenta la edad de los participantes. Aunque suelen utilizar los mismos libros de texto, muchos de ellos caen en acciones rutinarias y repetitivas (Alles, 2002, citado por Huamán y Paniagua, 2014).

2. Material y métodos

La investigación pertenece al tipo básico, porque nos guía para encontrar “nuevos conocimientos y campos de investigación”. El fin es recabar datos sobre los diversos tipos de investigación (“síndrome de burnout y desempeño laboral”) Mediante sus dimensiones y métricas, de manera de de agrandar los conocimientos teóricos y cambiar el contexto real en discusión. Por ello, su practicidad siempre fue teóricamente científica (Carrasco, 2006). Este estudio tiene un nivel descriptivo de

relevancia. Al mismo tiempo, a través de la investigación, las variables en las muestras seleccionadas se correlacionan en el entorno espacio-temporal. En este sentido, la investigación permite obtener indagación sobre “la relación entre las variables de investigación durante el tiempo que fue observado en la realidad” (Hernández et al 2010). De igual manera, estos autore señalan donde la población esta referida como un conjunto de personas con que presentan al menos una característica, ya sea que pertenezcan a instituciones, de participación muy activa.

En el estudio, las características de la población seleccionada se definieron como: Unidad de análisis: docente. Grupo destinatario: Docentes empleados por instituciones de educación secundaria en la ciudad de Huancavelica. Población accesible: Está compuesta por docentes de 185 instituciones educativas. Según Tomás (2007), la muestra se reflexiona cualquier subconjunto de la población estudiada. Para conocer la cantidad de participantes se tuvo en cuenta la participación directa de 63 maestros.

Los instrumentos aplicados permiten obtener datos de la realidad para su posterior análisis y verificación de hipótesis de investigación (Morán y Alvarado, 2010). Toda tecnología debe tener instrumentos de medida relacionados (Caballero, 2014). Para medir las variables estudiadas se utilizan las siguientes técnicas y herramientas: En el caso de las variables del “síndrome de burnout”, la herramienta es el Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI) de 22 ítems, que también es aplicable a las variables de desempeño. desempeño laboral El cuestionario incluye 24 ítems.

Para el desarrollo del estudio para analizar los datos, se emplearon “software IBM SPSS versión 25”, que tiene las caracteristicas estadísticos para proporcionar todos los materiales necesarios para presentar los datos o resultados de investigación.

3. Resultados

Tabla 1

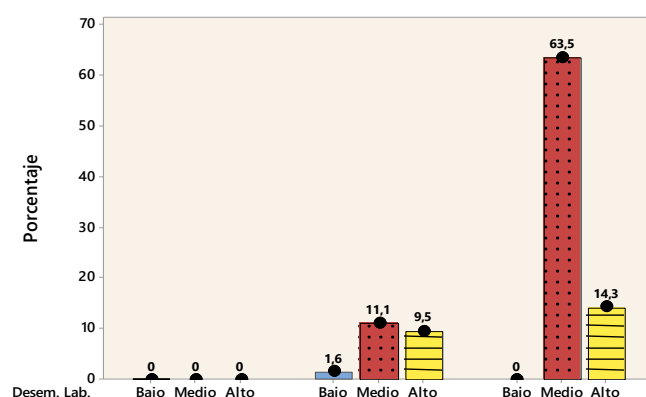
Relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral

Desempeño laboral	Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	-	-	1	1,6	-	-	1	1,6
Medio	-	-	7	11,1	40	63,5	47	74,6
Alto	-	-	6	9,5	9	14,3	15	23,8
Total	-	-	14	22,2	49	77,8	63	100,0

Nota: Resultados de procesamiento de información.

Figura 1

Esquema entre la relación del Síndrome de Burnout y desempeño laboral



Nota: Resultados de procesamiento de información.

La tabla 1, señala “los resultados del síndrome de burnout y el desempeño de los docentes”. Así también en la evaluación del síndrome de burnout, el 22,2% de los docentes mostró un “desgaste moderado” y el 77,8% de los docentes un “alto agotamiento”; en términos de desempeño laboral, el 1,6% tuvo un “desempeño laboral bajo”, el 74,6% tuvo un “desempeño laboral medio” y el 23,8% un “desempeño laboral alto”.

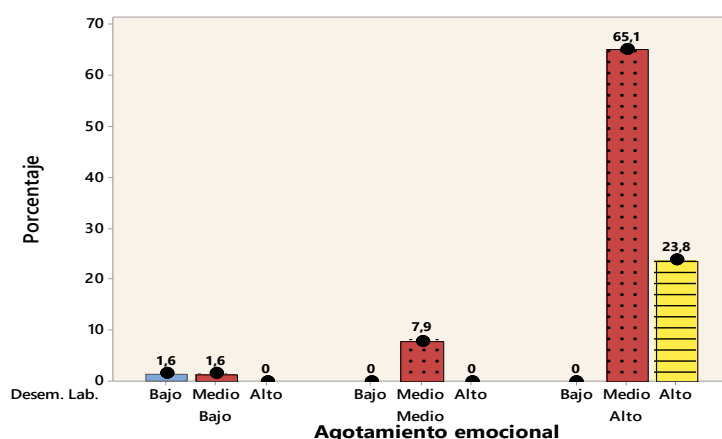
Tabla 2
Relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral

Desempeño laboral	Agotamiento emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	1	1,6	-	-	-	-	1	1,6
Medio	1	1,6	5	7,9	41	65,1	47	74,6
Alto	-	-	-	-	15	23,8	15	23,8
Total	2	3,2	5	7,9	56	88,9	63	100,0

Nota: Resultados de procesamiento de información.

Figura 2

Esquema entre la relación del agotamiento emocional y desempeño laboral



Nota: Resultados de procesamiento de información.

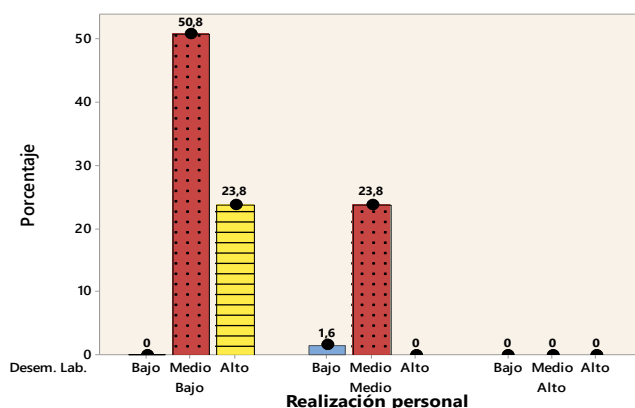
La tabla 2, se puede observar “los resultados del síndrome de burnout en las dimensiones de agotamiento emocional y desempeño laboral de los docentes”. Se observa que en el agotamiento emocional, el 3,2% de los participantes mostró bajo agotamiento emocional, el 7,9% mostró un “agotamiento emocional moderado” y el 88,9% mostró un “alto agotamiento emocional”; en términos de desempeño laboral, el 1,6% tuvo bajo “desempeño laboral”, el 74,6% tuvo un “desempeño laboral medio”, y el 23,8% de los puestos de trabajo tienen un “alto rendimiento”.

Tabla 3
Relación de la realización personal y desempeño laboral

Desempeño laboral	Realización personal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	-	-	1	1,6	-	-	1	1,6
Medio	32	50,8	15	23,8	-	-	47	74,6
Alto	15	23,8	-	-	-	-	15	23,8
Total	47	74,6	16	25,4	-	-	63	100,0

Nota: Resultados de procesamiento de información.

Figura 3
Esquema de relación de la realización personal y el desempeño laboral



Nota: Resultados de procesamiento de información.

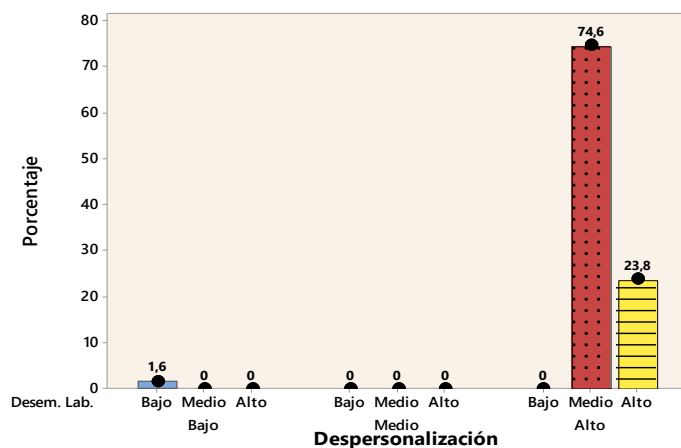
La tabla 3, muestra “los resultados del síndrome de agotamiento laboral en términos de realización personal y desempeño laboral docente”. En términos de realización personal, el 74,6% de los docentes tiene una “realización personal baja”, el 25,4% de los docentes tiene una “realización personal moderada” y el 0,0% de los docentes tiene una “realización personal alta”. En términos de desempeño laboral, el 1,6% tiene un “desempeño laboral bajo”, y El 74,6% tiene “realización personal baja”. El rendimiento laboral es moderado, siendo alto el 23,8% del rendimiento laboral.

Tabla 4
Relación de realización personal y desempeño laboral

Desempeño laboral	Despersonalización							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1,6	-	-	-	-	1	1,6
Medio	-	-	-	-	47	74,6	47	74,6
Alto	-	-	-	-	15	23,8	15	23,8
Total	1	1,6	-	-	62	98,4	63	100,0

Nota: Resultados de procesamiento de información.

Figura 4
Esquema de relación de la despersonalización y desempeño laboral



Nota: Resultados de procesamiento de información.

La tabla 4, se indica que “los resultados del síndrome de desgaste laboral en las dimensiones de despersonalización y desempeño docente”. En cuanto a la despersonalización, el 1,6% de los docentes “mostró un bajo nivel de despersonalización”, el 0,0% de los docentes mostró un “grado moderado de despersonalización” y el 98,4% de los docentes mostró un “alto grado de despersonalización”; en cuanto al desempeño laboral, el 1,6% del desempeño laboral Bajo, el 74,6% del rendimiento laboral es moderado, el 23,8% del rendimiento laboral es alto.

Tabla 5

Prueba el Síndrome de Burnout y desempeño laboral

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,546 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,865	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,255	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Resultados de procesamiento de información.

La tabla 5, indica que "existe una correlación significativa entre las variables de investigación" (síndrome de burnout y desempeño laboral), pues se obtuvo un valor p de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, lo que "puede confirmar la correlación entre síndrome de burnout y desempeño laboral".

Tabla 6

Prueba χ^2 del agotamiento emocional y el desempeño laboral

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,485 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,824	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,241	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Resultados de procesamiento de información.

La tabla 6, muestra que "existe una correlación significativa entre la dimensión 1 de la variable 1 (agotamiento emocional) y la variable 2 (desempeño laboral), pues se ha obtenido un valor p de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, lo que puede confirmar la correlación entre agotamiento emocional y el desempeño laboral".

Tabla 7

Prueba χ^2 de la realización personal y el desempeño laboral

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,491 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,833	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,251	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Resultados de procesamiento de información.

La tabla 7, muestra que "existe una correlación significativa entre la dimensión 2 de la variable 1 (realización personal) y la variable 2 (desempeño laboral), pues se ha obtenido un p-valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, lo que puede confirmar la correlación entre El logro y el desempeño laboral".

Tabla 8

Prueba χ^2 entre la despersonalización y el desempeño laboral

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,554 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,842	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,258	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

La tabla 8, muestra que “existe una correlación significativa entre la dimensión 3 de la variable 1 (despersonalización) y la variable 2 (desempeño laboral), pues se ha obtenido un p-valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$, lo que puede confirmar la relación entre despersonalización y trabajo”.

4. Discusión

A continuación, se considera al marco teórico de las variables de investigación y la evidencia empírica obtenida a través de las respectivas herramientas de aplicación para discutir los resultados: Los resultados de la investigación muestran que “existe una relación significativa entre las variables de investigación, los resultados son consistentes con otros estudios nacionales e internacionales, por lo que tenemos el estudio de Arocutipa (2018), que determina si el síndrome de burnout es relacionados con la educación, señala que “existe una relación significativa entre el desempeño docente en el aula de las instituciones”, pues esta correlación es negativa, en cierto sentido, cuanto “más se padece el síndrome de burnout, menor es el desempeño profesional”. Rionda y Mares (2012) muestra que, “entre los profesores, de primaria en México”, el 13% de la población tiene un alto nivel de burnout, mientras que el nivel promedio es de 56%. Existe una correlación entre estos niveles y el nivel de burnout La relación se encuentra en el evaluado y su participación en las actividades escolares. De hecho, como ha demostrado la investigación, “el síndrome de burnout se relaciona con el bajo nivel de desempeño profesional de los docentes”, porque se sienten emocionalmente agotados por sobrecarga, frustración, estrés, estrés y agotamiento laboral, y no logran completar el 100% de su carrera profesional. Por lo tanto, la investigación el estudio confirmó "la relación entre la adicción a los videojuegos y la agresión entre los estudiantes de primer curso de Bachillerato de la Institución Educativa Pimentel Algarrobos". Además, se encontró que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,777, lo que indica que existe una correlación positiva y significancia estadística entre las variables participantes en el estudio poblacional, y aclara el tipo de relación entre las variables de investigación. Finalmente, si el docente ha estado experimentando una despersonalización, tratando a algunos estudiantes como objetos, mostrando indiferencia hacia los colegas y estudiantes, y sin preocuparse por su propia imagen, cualidades profesionales y los intereses y necesidades de los estudiantes, es casi imposible mejorar la educación. es una situación muy preocupante para los educadores que aportan a la calidad. Como lo establecieron Arias et al. (2019) en su estudio, señalaron que varios factores decisivos están aumentando El factor decisivo proviene del síndrome de burnout de los educadores escolares y universitarios que se consideran a sí mismos como factor de riesgo de despersonalización en el desempeño laboral. Por tanto, una serie de síntomas que muestran los docentes con síndrome de burnout se reflejan en los cambios en su comportamiento, que involucran no solo factores internos, sino también valores personales y factores sociales, externos, organizativos y laborales. Esto puede tener efectos personales y educativos, como el absentismo, las

conductas adictivas y el impacto en el entorno familiar. Por eso, es muy importante considerar los resultados de este estudio para mejorar la salud física y mental de los docentes de la escuela media en Huancavelica.

5. Conclusiones

Se determina que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con el buen trabajo de los maestros de secundaria en la ciudad de Huancavelica, debido a que en la prueba se obtuvo un valor p de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$.

Se ha determinado que el agotamiento emocional de los docentes de la escuela media del pueblo Huancavelica está significativamente relacionado con el desempeño laboral, pues en la prueba se obtuvo un valor p de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$.

Se determina que el sentido de realización personal está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes de la escuela media de la ciudad de Huancavelica, esto se debe a que en la prueba se obtuvo un valor p de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$.

Se determina que la despersonalización está significativamente relacionada con el buen desempeño laboral de los docentes del municipio de Huancavelica; debido a que en la prueba se obtuvo un p-valor de 0.000 menor que $\alpha = 0.05$.

6. Referencias

- Aguilar, N., & Aquino, A. (2016). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Albornoz, S. E. (2018). *Motivación laboral y síndrome de burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: Gránica.
- Arias, W. L., Huamani, J., & Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arocutipá, W. (2018). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Bandura. (2010). *Teoría del aprendizaje social*. México: McGraw-Hill.
- Benavidez. (2002). *Burnout: El proceso de enfermarse por el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Bohlander, & Sherman. (2001). *Administración de recursos humanos*. New York: Thompson.

- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. México D.F.: CENGAGE Learnig.
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 26(1), 169–180. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/92171>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cerrón, W. (2014). *Métodos de investigación cuantitativa*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Chiavenato. (2000). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Doménech, B. (1995). Introducción al síndrome “burnout” en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1, 63-78.
- Fernández. (2005). *Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos*. Lima: Gómez.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Furnham. (2001). *Teoría organizacional*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F. , México: Mc Graw-Hill.
- Huaman, T., & Paniagua, M. V. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981): *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press
- Melendez, W. (2011). *Técnicas de Investigación Cuantitativa*. Lima: CREA.
- MIMP. (2017). *Conociendo el síndrome de agotamiento profesional*. Lima: Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.
- Moran, G & Alvarado, D.G. (2010). *Métodos de Investigación*. Pearson Educación. México.
- Pino, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Polit, D., & Hungler, B. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Ponce, Bunes, & Aliaga. (2005). *El síndrome del quemado*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Quiceno, & Vinaccia. (2007). *Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo*. Medellín: Universidad San Buenaventura.
- Quiroz, J. (2018). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA en Tacna - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez Ramírez, José Andrés, Guevara Araiza, Albertico, & Viramontes Anaya, Efrén. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado em 13 de agosto de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=pt&tlng=es.
- Rojas, Zapata, & Grisales. (2008). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín 2008*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Sierra, R. (2002). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo.
- Sotelo, H. (2017). *Diferencias de Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Stoner, Freeman, & Gilbert. (2014). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall.
- Tomàs, J. (2007). *Introducción a la metodología cuantitativa de SPSS*. Madrid: Solográfica SAC.
- Tonon. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: Una mirada del síndrome de Burnout*. Pirámide: Madrid.
- Vásquez, J. (2011). *Relación entre bienestar subjetivo y la satisfacción laboral (Tesis de Grado)*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.