



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA
RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PARTICULAR – CHINCHA ALTA – 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Jose Luis Mateo Villa

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas
Código ORCID N° 0000-0002-9450-671X

Chincha, Ica, 2022

ASESOR:

Dr. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas

MIEMBROS DE JURADO:

Dra. Juana María Marcos Romero

PRESIDENTE

Mg. Margarita Doris Zaira Sacsi

SECRETARIA (0)

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis padres,
mi Esposa y
mis hijos.

AGRADECIMIENTO

Quiero manifestar un gran agradecimiento a toda la familia por el apoyo moral, a la institución la cual me formo y todos los compañeros que ahora se convertirán en mis colegas y como no recordar a los excelentes docentes que nos animaron siempre a no decaer este camino.

Gracia a todos.

Resumen

Esta investigación fue realizada para poder determinar el síndrome de Burnout en la Resiliencia en docentes de una institución educativa particular en la provincia de Chincha y en el distrito de Chincha Alta. Se investigaron dos variables el Síndrome de Burnout y la Resiliencia. Esta investigación fue de tipo descriptivo, con diseño correlacional.

Para recolectar información se utilizaron dos instrumentos: primero el inventario de Maslach Burnout Inventory, y la escala de resiliencia docente (ER-D).

El inventario de Maslach nos dio un coeficiente de confiabilidad de 0.822 con 22 elementos y la ER- D una confiabilidad de 0.953 con 69 elementos; de Alfa de Cronbach con un número de 69 elementos; del total de la muestra de docentes (inicial, primaria y secundaria) n=44 que realizaban trabajo remoto; los resultados fueron en Burnout una presencia de nivel de Riesgo de un 90.91% con f=40; también un nivel Medio de un 6.82% con f=3; por ultimo tenemos nivel alto con 2.27% con f=1; para la variable Resiliencia los resultados se mostraron de la manera siguiente: Muy baja con un (6.8%); baja con (45.5%); alta: (25.0%) y muy alta en un (22.7%); concluyendo en esta investigación no se encontró relación estadísticamente significativa entre síndrome de Burnout y Resiliencia, dejando vislumbrar que el incremento en teletrabajo realizado en esta coyuntura no ha mermado la resiliencia de los docentes ni la ha incrementado de manera significativa sino que más bien se ha mantenido intacta.

Palabras clave: síndrome de Burnout, resiliencia

ABSTRAC

This research was carried out to determine the Resilience Burnout syndrome in teachers of a private educational institution in the province of Chincha and in the district of Chincha Alta. Two variables were investigated: Burnout Syndrome and Resilience. This research was descriptive, with a correlational design.

To collect information, two instruments were used: first the Maslach Burnout Inventory, and the teacher resilience scale (ER-D).

The Maslach inventory gave us a reliability coefficient of 0.822 with 22 items and the ER-D a reliability of 0.953 with 69 items; Cronbach's Alpha with a number of 69 elements; of the total sample of teachers (initial, primary and secondary) $n = 44$ who carried out remote work; the results were a non-presence of Burnout in (97.73%), while a minority registered a presence of Burnout Syndrome of (2.27%); for the Resilience variable, the results are shown as follows: Very low with (6.8%); low with (45.5%); high: (25.0%) and very high (22.7%), concluding in this research, no statistically significant relationship was found between Burnout syndrome and Resilience, letting one glimpse that the increase in teleworking carried out at this juncture has not diminished the resilience of teachers, nor has it increased it significantly, but rather has remained intact.

Keywords: Burnout syndrome, resilience

INDICE GENERAL

Resumen	v
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
2.1. Descripción del problema	12
2.2. Pregunta de investigación general.....	13
2.3. Problemas específicos.....	14
2.4. Justificación e Importancia.....	14
2.5. Objetivo general.....	15
2.6. Objetivos específicos	16
2.7. Alcances y limitaciones.....	16
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1. Antecedentes.....	17
3.2. Bases teóricas	22
3.3. Marco Conceptual.....	29
IV. METODOLOGÍA	30
4.1. Tipo y nivel de investigación	30
4.2. Diseño de investigación	31
4.3. Población y muestra	31
4.4. Hipótesis general y específica	33
4.5. Identificación de las Variables	34
4.6. Operacionalización de Variables	35
4.7. Recolección de datos.....	36
V. RESULTADOS.....	41
5.1. Presentación de resultados	41
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	58
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	58
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
ANEXOS	71
Anexo 1. Matriz de Consistencia	72
Anexo 2. Instrumento de investigación Variable 1	73
Anexo 3. Instrumentos de investigación Variable 2	74

Anexo 4. Consentimiento informado.....	77
Anexo 5 Carta De Presentación Para Recolección	79
Anexo 6 Constancia de aplicación.....	80
Anexo 7 Base de Datos	81
Anexo 8 Evidencias de recolección	82

Índice de Figuras

Gráfico 1 Resultados de la Dimensión Agotamiento Emocional	49
Gráfico 2 Resultado de la Dimensión Despersonalización.....	50
Gráfico 3 Resultado de la Dimensión Realización Personal	51
Gráfico 4 Resultado de la Dimensión Participación Significativa	52
Gráfico 5 Resultado de la Dimensión Conducta Pro-Social.....	53
Gráfico 6 Resultado de la Dimensión Autoestima y Aprendizaje	54
Gráfico 7 Resultado de la Dimensión Percepción de Apoyo.....	55
Gráfico 8 Resultado de la Variable Síndrome de Burnout.....	56
Gráfico 9 Resultado de la Variable Resiliencia	57

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	354
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de la Variable (1) Síndrome de Burnout.....	41
Tabla 3 Estadística de Fiabilidad de la Variable (2) Resiliencia	41
Tabla 4 Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones del estudio	42
Tabla 5 Resultado de reactivos de la Variable Síndrome Burnout organizado por reactivos	43
Tabla 6 Resultados de reactivos de la Variable Resiliencia organizado por reactivos	45
Tabla 7 Resultados de la Dimensión Agotamiento Emocional	49
Tabla 8 Resultado de la Dimensión Despersonalización	50
Tabla 9 Resultado de la Dimensión Realización Personal.....	51
Tabla 10 Resultado de la Dimensión Participación Significativa	52
Tabla 11 Resultado de la Dimensión Conducta Pro-Social.....	53
Tabla 12 Resultado de la Dimensión Autoestima y Aprendizaje.....	54
Tabla 13 Resultado de la Dimensión Percepción de Apoyo	55
Tabla 14 Resultado de la Variable Síndrome de Burnout	56

Tabla 15 Resultado de la Variable Resiliencia	57
Tabla 16 Resultado de chi-cuadrado entre Liderazgo pedagógico y Clima Organizacional.....	58
Tabla 17 Resultado de Prueba de chi-cuadrado entre la dimensión Agotamiento Emocional y Variable la Resiliencia	59
Tabla 18 Resultado de Prueba de chi-cuadrado entre la dimensión Despersonalización y Variable la Resiliencia	60
Tabla 19 Resultado de Prueba de chi-cuadrado la dimensión Realización Personal y Variable la Resiliencia	61

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra vida y en nuestro trabajo tenemos muchos eventos que nos llevan a ser óptimos y también a fatigarnos, por ejemplo en los docentes ocurre que empiezan a sentirse cansados a perder el aprecio de lo que están haciendo, se sienten desmotivados, no se preocupan de su apariencia física, toman a la ligera los procesos de los estudiantes; esto puede deberse a que están experimentando un proceso de despersonalización, cansancio emocional, sumando a esto una desinteresada realización personal que es venida a menos, es más, en esta coyuntura, no se pueden dar cuenta de lo que lo acontecido con su persona; esta situación se le puede atribuir a que, están padeciendo de un cansancio extremo o como se le conoce “Síndrome del Quemado Profesional”.

Por otro lado se tiene que cuenta que todo este trabajo y aprender de nuevas tecnologías, conlleva a que aporte, un aprendizaje rápido y directo para conseguir, los beneficios y así estar en “boga” a la par con la demanda que exige la labor holística en tener conocimiento pleno de herramientas digitales nuevas, esto conlleva a tener una buena inteligencia y más aún poder resolver problemas que se presente a través de la nueva medida de liderazgo como es la Resiliencia.

El segundo capítulo encontramos el planteamiento que nos ayudara a comprender el problema de esta investigación donde se realiza un consenso en la problemática, la realización de las preguntas de investigación general y las específicas, así como también objetivos generales tanto como objetivos específicos, terminando con la justificación exhaustiva de la investigación

Dentro del tercer capítulo encontramos el marco teórico, donde la información se remonta a la información de revistas psicológicas, como también antecedentes de trabajos realizados a fines para las variables presentadas; las bases teóricas del

mismo nos orientan hacia un mejor conocimiento de estudio de la variable y marco conceptual nos asegura la veracidad de los mismos.

En el cuarto capítulo encontramos la metodología de trabajo para establecer el tipo de la presente investigación y también el diseño, las hipótesis, las variables en cuestión a través de la Operacionalización de ellas, primero población, después muestra, seguido de técnicas y también de instrumentos para la recolección obteniendo los datos que se analizaran e interpretaran para los resultados.

Cerrando con el quinto capítulo están el cronograma de actividades que indicaran a través de un diagrama las fechas de avance de las tareas programadas. En el sexto capítulo el presupuesto que no indican los egresos y gastos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del problema

En un plano de plano de vista internacional muy general, los que son docentes e diferentes instituciones educativas realizan múltiples funciones y de gran importancia para los estudiantes y también de manera muy particular a cada uno de ellos, porque no solo explican una clase y cuidan a los niños y adolescentes, sino que, detrás de ello les conlleva asumir un sinfín de funciones que forman su intelecto.

Para la preparación de sus temas deben de utilizar paquetes informáticos, revisar literatura, preparar una motivación a través de cantos, movimientos corporales, videos, etc; ya en clase deben de tener dominio y manejo de aula, ser consejeros y tutores; a su vez en los colegios particulares preparan sesiones de aprendizaje virtuales, videos grabados de refuerzo, últimamente clases virtuales y calificación de notas en tiempo real.

En Perú los docentes tienen una labor que se valora muy poco, y a su vez tienen mucha responsabilidad, no siendo fácil, generando así pleno compromiso. Es decir, la sociedad pide un compromiso total al docente, para que los estudiantes logren asimilar y comprender todos los tipos de aprendizaje propuestos, conllevando esto a que los docentes hagan gala de sus competencias educativas y capacitaciones que hubieran podido obtener.

En la coyuntura que estamos afrontando los docentes a nivel nacional han sido confinados a ejercer el trabajo de sus hogares tanto para la educación del estado y la educación de manera privada hasta que termine el año e implemento el sistema de educación aprendo en casa por parte del estado, y en los colegios particulares comenzaron adquirir plataformas de software de manera variadas, para comenzar la modalidad de clases virtuales y tarea virtuales por parte de los estudiantes y en el caso del trabajo docente la modalidad del “Tele Trabajo o Trabajo Virtual”, que a diferencia de los docentes del estado, hacen un tipo de labor donde se necesita un poco más de

conocimientos y procedimientos para llegar al estudiante y entregar un buen producto educativo.

De manera regional y local esta realidad se viene acrecentando puesto que hay diversos colegios particulares con este tipo de modalidad de estudios y la labor del docente se hace más específica incrementando grabaciones de clases personalizadas, teniendo que aprender a usar diferentes tipo de herramientas tecnológicas para estar a la par con el nivel cognitivo de aprendizaje que tienen los estudiantes para obtener información.

Todo nos supone que debe ser una labor muy agotada que debe generar fatiga, porque puede convertirse en un estilo de vida monótono y se piense de cierta manera que los docentes puedan somatizar dentro los síntomas que puedan generar del síndrome llamado “burnout”, o también “quemado” o “agotamiento”; pero en tal sentido a nivel de esta coyuntura donde justamente por todo lo explicado anteriormente, los docentes han tenido que aprender y eso también conlleva a pensar que sí, de cierta manera tienen un agotamiento, un esfuerzo, metas que cumplir a corto y largo plazo; los lleva también un tipo de aprendizaje y por ende a un nivel de resiliencia.

Por todo lo dicho líneas antes se genera una problemática entre el saber si docentes que pertenece a una institución educativa particular tienen este tipo de síndrome de agotamiento o por lo contrario ese deseo de superación está haciendo que los vuelvan más resilientes.

2.2. Pregunta de investigación general

Problema General:

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?

2.3. Problemas específicos

Problema Especifico 1.

¿Existe relación entre el Agotamiento Emocional del Síndrome de Burnout y la Resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?

Problema Especifico 2

¿Existe relación entre la Despersonalización del Síndrome de Burnout y la Resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?

Problema Especifico 3

¿Existe relación entre Realización Personal del Síndrome de Burnout y la Resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?

2.4. Justificación e Importancia

Este trabajo es muy importante porque en él se realizará la correlación de dos variables muy en boga por un lado el “Burnout” y del otro la “Resiliencia” en los docentes de un colegio privado en Chincha, claro está que puede servir de soporte teórico para futuras investigaciones que requieran estudiar estas variables. En otras palabras este trabajo pretende a todas luces tratar de determinar la correlación que pueda haber entre estas dos variables en los docentes de un colegio privado dentro de esta localidad

Al determinar esta correlación, se podrá establecer de alguna forma, cuan cansados o agotados se encuentran los docentes y a su vez cuanto de bueno se ha sacado o rescatado de este desgaste, cuanto ha podido aprender de algo nuevo o mejor dicho cuan resilientes están siendo a través de este proceso de coyuntura que estamos viviendo; permitiendo a los docentes, saber si ha sido para bien o para mal tanto esfuerzo invertido.

Por ello se considera de mucha importancia el poder estudiar en estas variables aquellos docentes en la provincia de Chincha de una institución privada y así poder también establecer los respectivos programas de intervención en bases a recomendaciones.

Una de las necesidades más apremiantes en las instituciones educativas es justamente realizar por lo menos estudios psicológicos o de investigación basados en ayudar de cierta manera a docentes y estudiantes. En la actualidad no se sabe a ciencia cierta cuanto está afectando el teletrabajo que en verdad trae consigo un aumento considerable de trabajo por realizar a través de múltiples actividades para poder servir mejor a su vocación de ser buenos maestros y de que sus estudiantes puedan entenderlos.

2.5. Objetivo general

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

2.6. Objetivos específicos

Objetivo Especifico 1

Conocer la relación que existe entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Objetivo Especifico 2

Establecer la relación que existe entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Objetivo Especifico 3

Identificar la relación que existe entre realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances:

La presente investigación fue muy beneficiosa, haber desarrollado aplicaciones nuevas y programas estadísticos, ha sido un avance muy significativo y cognitivo para el desarrollo en vida profesional.

Limitaciones:

Fue difícil de realizar las encuestas de la manera virtual correspondiente a los participantes, porque sabemos que ellos o podían contestar o no, se utilizó la estrategia de ir a buscar a algunos docentes a su domicilio sobre todo a los que no contaban con el servicio de internet y llevar una laptop con internet para que puedan resolver la encuesta guardan siempre los protocolos de seguridad en esta pandemia.

III. MARCO TEÓRICO**3.1. Antecedentes****3.1.1. Internacionales**

En España, Almería (Franco Justo, 2010) en su tesis “Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness)” investigación realizada en la Universidad de Almería – España, realizó un trabajo de programa de actividades de meditación “Mindfulness” que es el desarrollo y entrenamiento de la conciencia plena, empleado sobre la medición de las variables burnout y resiliencia, utilizaron un test y retest más un seguimiento; los resultados del análisis arrojaron diferencias significativas.

Se redujo de forma significativa la muestra de grupo de control en niveles de burnout y una elevación de significancia para los puntajes de resiliencia. Y estas diferencias se observaron por unos cuatro meses más de la investigación

En España, (Vicente de Vera, 2017) realizó un estudio para obtención de su tesis Doctoral “Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes” en la Universidad de Navarra, Pamplona 2017

Nos concluye que encontró solo dos casos de todos los maestros evaluados con un nivel de 1,20% burnout de su muestra, y se les encontró agotamiento y despersonalización altas y una eficacia baja; se mostraron también 7 muestras de 4,19% en los que existen despersonalización y agotamiento elevados con una buena eficacia por lo que se presume que debe haber otros casos más.

Resumiendo sus resultados de forma somática se nota que cuando hay reforzadores de aspecto positivos en los docentes y su trabajo se ve aumentado pese a situaciones difíciles y muy por el contrario cuando aparecen los aspectos negativos en torno a su trabajo y estos son captados por ellos su productividad emocional genera un desgaste de manera personal que poco a poco ve mermada su auto eficiencia y desencadena en un síndrome de quemado en el trabajo.

En la conclusión de la resiliencia de se da en un 13.17% con un índice medio de resiliencia haciendo un total de 22 docentes, incidiendo más en la mujeres que en los varones, y en el caso de docentes con características “Resilientes”, se vio reflejado entre 44 a 55 años con 20 años de servicios, del mismo modo con los docentes que son casados o que viven en pareja, incidiendo más aun los que tienen hijos son docentes más resilientes.

Los resultados que se pudo obtener en esta investigación permitirían ser un buen referente con respecto a los niveles hallados en relación a las variables burnout y resiliencia. Aquí concluye, que la variable de resiliencia tiende a disminuir la vulnerabilidad del burnout.

Echevarría Aráuz (2013) en Guatemala, dentro de su tesis “Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Primaria” previa para obtener el grado académico de Licenciado de la Universidad Rafael Landívar

Nos dice en su conclusión que docentes de primaria en el agotamiento emocional y la despersonalización mostraron una prevalencia baja pudiendo ser uno de los factores de alerta para los que obtuvieron estas medidas, porque pueden llegar a somatizar en síntomas que lleguen a complementar en burnout; de igual manera mostraron una realización personal baja lo que evidencia que el trabajo realizado no le satisface realizarlo, por sentirse sin expectativas, estancados y sin metas.

3.1.2. Nacionales

(Figuroa Hurtado, 2019) En Lima dentro de su tesis “El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Alfonso de Santa Clara”, en la “Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle” para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Obtuvo los resultados de relación entre dos variables síndrome de quemado y también desempeño laboral, que inciden en profesores de este colegio era significativo con un $p=0.000$ una correlación de Pearson de 0.532 lo cual nos manifiesta que las variables están en una asociación moderada.

En Lima, (Espinoza De La Zota, 2017) en su investigación “El síndrome de burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, distrito de Lurigancho, 2015”

Nos manifiesta que en este trabajo existía relación de orden significativa entre el Agotamiento con su otra variable dentro de este Colegio del Distrito de Lurigancho de nombre “Josefa Carrillo y Albornoz” obteniendo un $p < 0,05$ y Rho de Spearman = - 0,801 lo que significa una correlación negativa que es considerable; según estos resultados sugiere que esta institución educativa se

debe de crear un buen ambiente de comunicación, entre los directivos, coordinadores y docentes.

Los resultados sobre el “burnout” por una porción en población de 233 profesores entre ellos 127 de hombres y 106 mujeres que fluctuaban entre los 20 hasta los 65 años de edad de los colegios del estado y también privados del departamento y ciudad de Arequipa, donde trabajaron con el Instrumento de Maslach encontrando que los docentes en un 93.7% de sexo masculino tenía nivel moderado para el burnout y también se dedujo que la parte restante tenían un nivel severo de la variable; en docentes de sexo femenino obtuvieron nivel moderado de 91.5% y la diferencia 7.5% un nivel severo en cuestión a la variable.

Cumpa y Chávez (2015) En Lambayeque dentro de su investigación “Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las II EE EE del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015” donde obtuvieron el título profesional de licenciados en la carrera de psicología en la “Universidad Juan Mejía Baca”. La libertad, Chiclayo, Perú.

Resumiendo sus resultados de Burnout, la población de 126 profesores 93% de ellos no mostraban el entusiasmo, el 20% de docente encuestados indican que en despersonalización el nivel era alto, lo que influían en sus alumnos generando una falta de valores empático; 98% tenían la realización personal en nivel bajo; lo que interpretándose así una lectura negativa de los resultados así, como sentirse influenciados a una insatisfacción consigo mismo y también con la labor realizada, creyéndose ser incapaces e ineficientes.

Yauri Balbín (2016) en Huancavelica en su tesis “Resiliencia y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Colcabamba – Huancavelica” trabajo para poder obtener título de grado de Magister en Educación en la “Universidad Nacional Del Centro Del Perú”; nos

indica en sus resultados un registro creciente en la prevalencia de la variable resiliencia que estaba en nivel bajo y un nivel creciente en el estrés de los docentes, así también obtuvo que la relación es inversa y altamente en significación justo entre estas dos variables, como son: resiliencia y el estrés laboral.

El resumen de sus resultados mostró en gran parte una prevalencia de resiliencia de nivel bajo y de nivel alto de estrés laboral en los docentes de la muestra estudiada logrando corroborar la hipótesis de su estudio al confirmar relación inversa altamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral.

Guerra La Torre (2010) en su tesis “Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la región Callao” para optar el grado académico de Maestro en Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola esta investigación nos consensua que su instrumento construido para la Resiliencia Docente (ER-D) es confiable, válida, y puede utilizar en la medición de resiliencia en docentes en Perú teniendo su base teórica en el modelo de Henderson y Milstein (2003).

Entre otras cosas positivas lo que este instrumento creado permite es tener a mano una herramienta dentro del contexto de nuestro entorno, también es uno de los precedentes para la investigación en curso

Chavez Carlos (2015) en Ancash en su tesis “Resiliencia en Docentes de Secundaria de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Pomabamba – Ancash, 2015” para obtener el título de licenciado en psicología en la Universidad Cesar Vallejo muestra en su investigación el trabajo realizado con 110 docentes utilizando la escala de Resiliencia (ER) de Gail M. Wagnild & Heather M. Young (1993) para realizar el recojo de información, instrumento que fue adaptado al Perú por la UNMSM (pasando una validez de contenido y confiabilidad con un Alfa de Crombach de 0.83.) donde la conclusión final de

investigación fue que los de edades de entre 41 y 65 años mostraron mejor resiliencia que los de 22 y 40 años, pero la mayor resiliencia promedio la obtuvo los docentes que fueron contratados frente a los estables.

Jacinto Leiva (2019) en la ciudad de Lima en su tesis “El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabaylo” para obtener el grado de Maestro en ciencias de la Educación haciendo mención en el área de Gestión Educacional.

Realizando una investigación de muestra no probabilística hacia 24 docentes que se les aplicó la toma de muestra en los cuestionarios de satisfacción laboral y Burnout, donde obtuvo relación significativa en 0.648 mediante el la Rho de Spearman, entre sus dos variables; donde concluyo que a un menor burnout, mejora la satisfacción laboral de los docentes.

3.1.3. Regionales o locales

No se encontraron, similares o algunas que se amolden a esta investigación.

3.2. Bases teóricas

Concepto De Burnout

Burnout término anglosajón que fue de utilidad primero en la sociedad Inglaterra entre los deportistas utilizaban una Jerga para referirse a los que por más que se preparaban y esforzaban para conseguir sus metas no podían lograrlas. También se emplea de manera conversacional en los individuos que por causas del abuso de drogas están en fase crítica (Vicente de Vera, 2017)

Freundenberger (1974) estadounidense; psiquiatra y voluntario, trabajo para paciente tóxicos en la ciudad de New York, se da cuenta que su al pasar el tiempo sus colegas comenzaron a evidenciar mucha pérdida de energía llegando a somatizar en un agotamiento desmotivándose así por su voluntariado que se confundía entre ansiedad o depresión; es así que realiza una descripción de personas que eran menos sensibles, con muestra de no ser comprensivas y también con rasgos agresividad en la relación que tenían con pacientes, incluso cambiaron con un trato despersonalizado y/o cínico.

Freundenberger (1974) habla por primera de “burnout” pero lo hace desde un punto de vista personal y con mirada clínica, y así explica cómo es todo el proceso desde que la persona trabajadora se encuentra normal, hasta que debido al servicio y asistencia para con los pacientes, sumándole la carga de horarios, la tensión por ayudar muchas personas clamando por ayuda y darse por entero sin pensar en el desgaste de energía, comienzan a somatizar en agotamiento personal.

(Saborío Morales y Hidalgo Murillo, 2015) nos mencionan que se le atribuye diferentes nombres al referirnos al burnout llamándolos también como síndromes de fatiga, cansancio, sobrecarga emocional o desgaste profesional, pero lo más importante es que nos informa que el año 2000 fue declarado como factor de riesgo laboral por la OMS que la declara como un factor que puede poner en riesgo la salud y la vida de quien llega a padecerlo.

Cabe resumir entonces que este problema se presenta más en lo laboral, intrínsecamente en profesiones como la docencia, servicios sociales y asistencias sanitarias.

Fenología Del Burnout

(Freundenberger, 1974) ya hablaba de esta variable y se refería a ella como un estado de frustración, agotamiento o fatiga que no da ningún resultado de la mete esperada.

(Edelwich y Brodsky, 1980) también se refirió a esta variable como una disminución de los ideales, no querer concretar sus metas desmotivación y sin energía resultante de la observación o ser partícipes en jornadas de trabajo extenuantes.

(Cherniss, 1980) nos dice puntualmente que este agotamiento se debe al estrés por la labores, esto hace que cambien en sus actitudes y también en sus conductas.

(Maslach y Jackson, 1986) nos dicen claramente que a este síndrome se le divide en tres dimensiones el agotamiento por emoción, una despersonalización y una disminución de la realización de la persona.

LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE BURNOUT

D.1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL

(Avendaño Cruz, 2017) nos dice que en esta dimensión el docente así como en otras profesiones también, pasa por un cansancio muy desmotivado con referencia a su emoción y hace que este impaciente e irritado la mayoría del tiempo refiriendo a la sobre carga de labores que está realizando; produciendo sentimientos de exasperación e impotencia.

D.2 DESPERSONALIZACIÓN:

(Maslach y Jackson, 1986) afirmaron que esta dimensión se debe a que las personas desarrollan una negatividad en la interpretación de sus emociones, y estos sentimientos lo alejan de la realidad, creando una distancia por efecto de la monotonía. Entonces colocando en nuestro contexto podríamos decir que el docente frente a su labor y vocación como tal, se ve afectado en esta dimensión mostrando respuestas de negatividad, y trata a sus estudiantes de manera fría, por motivos de la sobre carga de trabajo, así como el desinterés en la reuniones, absentismo en clases y esto hace que baje el rendimiento en su labor como docente.

D.3 FALTA DE UNA REALIZACIÓN PERSONAL:

(Martinez Villar, 2017) nos manifiesta al referirse a varias respuestas que se dan en forma negativa refiriéndose a su mismo trabajo debido a la moral baja y la depresión, mayor irritabilidad y baja productividad, originando así una pérdida de motivación hacia el trabajo e incapacidad para realizar con éxito su labor.

CONCEPTO DE LA RESILIENCIA

Para preceder antes de lo que se va a tratar, manifestarles que no hay todavía un consenso de manera global sobre esta variable, diversos autores la han tomado dependiendo de los factores que han investigado; pero he aquí algunas de las más acertadas ya que en esta actualidad y coyuntura es muy utilizada.

Este vocablo ha sufrido muchas denominaciones y cambios en física antiguamente se utilizaba para describir la elasticidad de un cuerpo y con la capacidad de volver a su forma original, entonces también se usó para la flexibilidad social que se tenía para poder adaptarnos; de allí este término se

utilizó para describir una forma de resistencia a las experiencias sociales y psicológicas, así como también para describir el procedimiento de cómo afrontar las adversidades.

Recientemente se ha podido conceptualizar que tiene su origen del latín “RESILIO” que significa volver hacia atrás, dar un salto

(Wagnild, G. Young, 1993) nos afirman que es la capacidad que tenemos para resistir, soportar presiones, saltar los obstáculos haciendo de todas maneras bien las cosas pese estar en contra todo; por ser una características que tiene la persona para formar la adaptación y moderar el estrés negativo.

(Henderson y Milstein, 2003) nos dicen que la resiliencia se entiende como las capacidades que tienen las personas para poder sobrellevar las adversidades y más aún salir de ellas fortalecido, porque se generan las armas para poder reflexionar, comprender y asumir reflexiones para poder sobre llevar la adversidad

(Boris Cyrulnik, 2018) nos manifiesta que la resiliencia no puede ser más sencilla de interpretar: es comenzar un nuevo desarrollo después de haber sufrido un trauma, lo más difícil es descubrir qué condiciones la permiten, es decir, la segurización, la recuperación, las relaciones y la cultura.

LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES

Hoy por hoy los docentes se han convertido en una especie de esperanza para los niños y jóvenes en que conozcan y sean partícipes de una conducta resilientes, por esta razón también es importante analizar esta variable en el ámbito de la educación.

(Henderson y Milstein, 2003) encuentran este tema medio superfluo al afirmar que los estudiantes no pueden ser resilientes si sus maestros no lo son; porque si estos docentes se encuentran con el agotamiento, no tendrán la energía para enfrentar con buena cara a sus estudiantes y promover la resiliencia. Los docentes tienen que sobreponerse a las vicisitudes y no sobrecargarse de trabajo para que puedan dar buen trabajo, cosa que ambos salen resilientes de esta situación.

FACTORES QUE FAVORECEN LA RESILIENCIA EN LOS DOCENTES

(Henderson y Milstein, 2003) Nos señalan que existen por lo menos seis factores que van a construir la resiliencia y que se pueden aplicar en los docentes:

Enriquecer los vínculos: debido a que los docentes pasan más tiempo con los estudiantes y no con sus colegas por lo que hay que procurar tener un trabajo de equipo integrado en donde se comuniquen los docentes de manera fluida.

Establecer límites claros y firmes: los docentes llevarán sus actividades dentro de un conjunto de reglas claras, estableciéndose metas alcanzables y fáciles por parte de sus líderes (como el entregar a tiempo documentos); porque se piensa que la creatividad y el crecimiento se genera dentro de la libertad, por tal razón se debe establecer un plan que no sea improvisado sino de acuerdo a las normas.

Aprendizaje de habilidades para la vida: se tienen que determinar los requerimientos de conocimientos y habilidades que necesitan los docentes

para enfrentarse con avances tecnológicos que sean de vanguardia, promoviendo una mayor oportunidad para los docentes y estén preparados, que fomenten su satisfacción en la parte laboral y también por el lado emocional.

Brindar afecto y apoyo: se tiene que ofrecer a los docentes la oportunidad de una especie de recompensa por la cual se sienta incluidos y a la vez sienta que están realizando una labor muy importante, por eso es imprescindible decirlo de manera verbal, por parte de sus superiores o supervisores; al brindar esta retroalimentación es fundamental también retribuir el buen desempeño con recompensas remunerativas o premios para los que aportan de manera sobresaliente los objetivos propuestos.

Establecer y transmitir expectativas elevadas: no solo se trata de que cumplan su tarea primordial y que terminen sin ninguna clase de problemas a fin del año, porque en todo caso la resiliencia se invalidaría; sino que sin lugar a dudas se tiene que lograr la excelencia y un alto nivel a través de la comprensión y dándole valor a los aportes de cada docente para hacer realidad la misión y los objetivos.

Brindar oportunidades de participación significativa: involucrar de cierta manera a que los docentes promuevan su resiliencia a través de sus aportes en medida de las posibilidades que le otorgue la institución, aquí se puede incluir roles que pueden llegar a toda la escuela como por ejemplo los directivos podrían actuar como una especie de facilitadores de los procesos institucionales aparte de su rol de autoridad. Todo lo expuesto es en alusión a la rueda de la resiliencia (Henderson y Milstein, 2003)

3.3. Marco Conceptual

Agotamiento: Es un cansancio extremo

Agotamiento emocional: Sentimiento propio de ya no poder dar más de sí por haber perdido el interés en las emociones y el afecto.

Burnout: fatiga desmedida que se da al dedicarse a una labor en exceso sin preocuparse de uno mismo y no llegar el resultado esperado (Maslach y Jackson, 1986)

Confianza en sí mismo: Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades

Despersonalización: Quitar o despojar a alguien de su carácter o atributos personales, haciéndole perder la identidad

Ecuanimidad: Es una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad

Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina

Satisfacción: Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta

Sentirse bien solo: Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes

Realización Personal: Sentimientos de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional

Resiliencia: Capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos (Henderson y Milstein, 2003)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

(Hernandez Sampieri et al., 2014) nos afirma que existen dos tipos de investigación: la básica y la aplicada. Estas se diferencian por las propiedades que contienen para aportar a la ciencia, siendo la investigación básica, necesaria para la obtención de información para la ampliación del conocimiento académico.

Es por esta razón la investigación presente posee en virtud de su orientación y a la medición de las variables, que es una investigación básica porque su medición implicará ampliar el conocimiento en torno de dos variables: burnout y resiliencia que medirán a los docentes de un colegio privado en Chincha.

Según (Muñoz Razo, 2015) nos exhorta a precisar un enfoque de una investigación para utilizarlo en una tesis, siempre y cuando pueda precisarse si el trabajo es por ejemplo hipotético – deductivo, o cualitativo, también puede ser empírico – inductivo, o cuantitativo, puede ser mixto, o explicativo, por lo general es descriptivo, aplicativo, correlacional, etc.

(Muñoz Razo, 2015) también nos señala que no solo hay que enmarcarse en una sola metodología de investigación, según cual sea el tema de estudio, se puede utilizar metodologías variadas, con tal que no comprometa un desarrollo normal de la investigación. Es preferible que se empleen algunos métodos que sean de la una misma área, pero se puede utilizar también cualquier otro a fin.

4.2. Diseño de investigación

(Vara Horna, 2012) nos dice que hay cuatro tipos de diseño de investigación y el descriptivo es utilizado para la medición cuantitativa de variables en una población, y así obtener resultados en forma matemática; como son los índices de correlación, los de porcentajes y también los de frecuencias

Arias (2016) dice que dentro de la Investigación de Correlación dos variables van a determinar el grado de asociación o de relación, primero se miden estas dos, después con aplicación de técnicas estadísticas y pruebas de hipótesis se puede obtener la correlación. Entonces podemos decir que el enfoque de esta investigación es cuantitativa pero también sería descriptiva – correlacional y no experimental de un corte de tipo transversal de un nivel de investigación básica, pura, y con un tipo de estudio retrospectivo.

4.3. Población y muestra

Valderrama (2015) nos dice que según el concepto de población o universo estadístico, se puede decir que en tal universo se pueden definir varias poblaciones, por ejemplo una de estas poblaciones a estudiar puede responder a las edades o las aulas; para este se tiene un universo objetivo que se refiere a todos los individuos; una población a muestrear que trata de los elementos o individuos en los cuales se ha considerado ciertos criterios de inclusión y la muestra que es de donde se va obtener el estudio.

Bajo esta premisa la población de esta investigación está constituida por la totalidad de los docentes de la institución privada en estudio.

N = 50 docentes total en la Institución

Según lo expresado líneas atrás La Técnica de muestreo a utilizar es la no probabilística y por conveniencia

Muestra

Valderrama (2015) nos afirma que la muestra es un subconjunto representativo de un universo o población; es de carácter representativo y refleja de justa manera las características de la población.

Niño Rojas (2011) nos dice que para determinar una muestra se hace con un cálculo común o directamente, pero lo es contrastar el resultado con la estadística, dependiendo cuán grande sea la población o la muestra que se buscó y la naturaleza de la investigación.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Docentes de los niveles de Inicial, primaria y Secundaria de la institución educativa privada que están trabajando en la actualidad vía virtual, que preparan las clases, realizan el trabajo de plataforma virtual (evaluaciones y tareas en fichas), realizan videos para la red social YouTube y realizan clases Virtuales por Zoom.

Criterios de exclusión:

- Docentes que ocupan cargos administrativos y directivos así como de auxiliares, que además están de forma suspendida

Según estos criterios la muestra de la investigación es el total de docentes que tiene el trato directo con los estudiantes, estos son:

n= 44 docentes

4.4. Hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Hipótesis específicas:

Hipótesis Específica 1:

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Hipótesis Específica 2:

Existe relación significativa entre la falta de personalización del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Hipótesis Específica 3:

Existe relación significativa entre la realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

4.5. Identificación de las Variables

Vx: Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1986), afirman que esta variable se debe al agotamiento y desgaste por parte de nuestro aspecto emocional, la falta de y desconfianza de su propia persona, sumado a un disminuido logro de superación en la persona, que ocurre por el trabajo en demasía y el contacto frecuente con pacientes o labores de servicio social.

Maslach y Jackson (1986) también nos dicen que de estas características ya mencionadas para la variable tienen mucho que ver con las dimensiones propuestas que se van medir dentro del inventario: 1) El Agotamiento Emocional (con 9 reactivos), La Despersonalización (con 5 reactivos) y la Realización Personal (con 8 reactivos)

Vy: Resiliencia

Henderson y Milstein (2003) nos dicen que es la facultad que tienen los docentes para poder adaptarse, superarse, salir adelante frente a una situación adversa desarrollando para esto competencias de socio-adaptabilidad, de vocación y académicas; que sean inherentes para fomentar el éxito y así enfrentar los desafíos de la educación en la actualidad.

Guerra La Torre (2010) define la variable de resiliencia desde un punto de vistas diferente, utiliza cuatro tipos de factores que son preponderantes para el contexto de la etapa escolar-docente; estos factores o dimensionales son: Primero la participación significativa, segundo la conducta pro-social, el tercero la autoestima y el aprendizaje y el cuarto la percepción de apoyo.

4.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Puntuación/ Dimensión	Puntuación/ Variable
SINDROME DE BURNOUT	Fatiga desmedida que se da al dedicarse a una labor en exceso sin preocuparse de uno mismo y no llegar el resultado esperado	1. Agotamiento Emocional:	• Sensación de no emoción y no afectividad por efecto del cansancio	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	De 0 a 18 = baja De 19 a 36 = medio De 37 a + = alta	Si D1 = es alta, la D2 = es alta y D3 = es baja Hay presencia de "Burnout"
		2. Despersonalización:	• Sentimientos insensibles, con actitud negativa para con los demás	5, 10, 11, 15, 22	De 0 a 10 = baja De 11 a 20 = medio De 21 a + = alta	
		3. Realización Personal:	• Sentimiento improductivo del individuo por falta de logros de aspiración personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	De 32 a + = baja De 16 a 31 = medio De 0 a 15 = alta	
RESILIENCIA	Es la facultad que tienen los docentes para poder adaptarse, superarse, salir adelante frente a una situación adversa desarrollando para esto competencias de socio-adaptabilidad, de vocación y académicas; que sean inherentes para fomentar el éxito y así enfrentar los desafíos de la educación en la actualidad	1. Participación Significativa:	<ul style="list-style-type: none"> • Socializa en actividades comunales • Elabora, modifica políticas y reglas • Valora su desempeño en distintos roles • Valora su responsabilidad y participación docente en bien de la institución • Dedica tiempo y habilidades participando con eficacia • Participa en forma activa en los éxitos de la institución 	positivos: 2, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 55, 56, 61, 62, 64, 66, 69; y negativos: 6, 48, 49 y 52	De= 0 a 123=muy baja De= 124 a 150= baja De= 151 a 163= alta De= 164 a 185=muy alta	El rango nos indica el nivel sumando los totales de las dimensiones. RESILIENCIA: MUY BAJA: De= 0 a 230 BAJA: De= 231 a 272 ALTA: De= 273 a 296 MUY ALTA: De= 297 a 345
		2. Conducta Pro-social:	<ul style="list-style-type: none"> • Busca oportunidades de interactuar con otros • Presta ayuda y la recibe de otros educadores • Tiene sensación de pertenencia a través de mensajes de valoración y apoyo • Demuestra confianza en su propio potencial de excelencia y en el de los demás 	positivo 4 negativos: 1, 5, 14, 17, 19, 22, 24, 26, 31, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 63 y 65	De= 0 a 66 =muy baja De= 67 a 76 = baja De= 77 a 84 = alta De= 85 a 95 =muy alta	
		3. Autoestima y Aprendizaje	• Tiene una elevada autoestima que es promovida por oportunidades de aprendizaje	Positivos 21, 23, 67, 54 y 68.	De= 0 a 18 =muy baja De= 19 a 21= baja De= 22 a 23 = alta De= 24 a 25 =muy alta	
		4. Percepción de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Piensa que la comunidad respalda las actividades de los educadores • Se siente respaldado por las autoridades en el cumplimiento de sus expectativas laborales 	positivos: 41, 46, 58, 59 y los negativos 10, 16, 34 y 53	De= 0 a 20=muy baja De= 21 a 26 = baja De= 27 a 30= alta De= 31 a 40=muy alta	

4.7. Recolección de datos

Valderrama, (2015) nos dice que los instrumentos son todos los medios materiales que emplean el investigador para recoger y almacenar la información.

La técnica para realizar esta investigación es: encuesta, instrumentos y cuestionario.

Comenzamos con el instrumento del Burnout:

Para el estudio de las variables se empleará la técnica de medición psicométrica con el instrumento el Burnout que es el inventario de agotamiento de Maslach es uno de los instrumentos más utilizados para medir la presencia de estrés laboral o síndrome de quemado en el trabajo; introducido en 1981, continúa siendo probado en su estructura factorial por diversos autores (Byrne, 1993; Richarsen y Martinussen, 2004; García, Herrero, y León, 2007).

Desde 1974 Cristina Maslach reconoce el “Síndrome de Burnout” (Síndrome de estar quemado) en los sujetos afectados por “sobrecarga emocional” debido a las características de su trabajo, como una respuesta emocional de los profesionales de ayuda. La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986, esta última es la que se utiliza largamente en las diferentes investigaciones pues se encuentra traducida al castellano

Las características principales del Burnout son descritas como cansancio y desgaste emocional vivido como pérdida de energía, despersonalización en la relación con los clientes, con actitudes de agresividad, impaciencia, cinismo, e intolerancia y pérdida del sentimiento de competencia profesional.

Estas características constituyen las tres dimensiones que mide el inventario:

- 1) El agotamiento emocional con 9 ítems (emocional exhaustion),
- 2) La despersonalización que también se nombra deshumanización con 5 ítems (despersonalización)
- 3) Realización Personal en el trabajo con 8 ítems (personal accomplishment)

En total son 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6).

Para la medición de la resiliencia la escala de resiliencia fue construida por Wagnild y Young en 1988, y fue revisada por los mismos autores en 1993. Está compuesta de 25 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es en desacuerdo, y un máximo de acuerdo es 7. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem, ya que todos los ítems son calificados positivamente; los más altos puntajes serán indicadores de mayor resiliencia, el rango de puntaje varía entre 25 y 175 puntos

Los rangos de medición son por dimensiones Bajo, Medio y Alto:

D1 Agotamiento Emocional:

Es Bajo de 0 a 18; Medio de 19 a 36 y Alto de 37 a más

D2 Despersonalización

Es Bajo de 0 a 10; Medio de 11 a 20 y Alto de 21 a más

D3 Realización Personal

Es Bajo de 32 a más; Medio de 16 a 31 y Alto de 0 a 15

Para que exista la presencia del Burnout, se tiene que obtener la D1 = Alta, D2 = Alta y D3 =Baja en este caso hay presencia de Burnout.

Continuamos con el segundo cuestionario

ER-D es un instrumento que evalúa la capacidad de resiliencia en los docentes de educación básica regular, el cual presenta en la primera carilla las instrucciones sobre la forma de marcar y la valoración de cada una de las respuestas; además, solicita una serie de datos generales aparte de sexo, nivel y ubicación de la institución educativa tales como: turno, edad, discapacidad, título, situación laboral, tiempo de servicio, condición económica y grado académico.

En la segunda y tercera carillas se presentan los 69 ítems y evalúan la resiliencia en cuatro factores o áreas donde los ítems pueden ser positivos o negativos. En los ítems positivos, las respuestas que indican totalmente de acuerdo valen 5 puntos; mientras las que corresponden a totalmente en desacuerdo valen 1 punto. Los ítems negativos tienen valores contrarios en la medida que las respuestas que indican totalmente de acuerdo valen 1 punto y las de totalmente en desacuerdo 5 puntos.

NORMAS DE CORRECCIÓN

En primer lugar, deben revisarse los ejemplares para observar si algún sujeto ha dado más de una respuesta a una pregunta o si ha dejado alguna sin contestar. En estos casos, debe anularse este elemento, tachando las respuestas dadas con una línea claramente visible.

Hay que tener en cuenta que el primer factor está representado por los siguientes ítems positivos: 2, 3, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 55, 56, 61, 62, 64, 66, 69; y negativos: 6, 48, 49 y 52.

El segundo factor está representado por el ítem positivo 4 y los ítems negativos: 1, 5, 14, 17, 19, 22, 24, 26, 31, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 63 y 65.

El tercer factor está representado por los siguientes ítems positivos: 21, 23, 67, 54 y 68.

Y el cuarto factor está representado por los siguientes ítems positivos: 41, 46, 58, 59 y los negativos 10, 16, 34 y 53.

A la hora de calificar los ítems **positivos** mantienen su valoración positiva del 1 al 5; donde: Totalmente en desacuerdo: **vale 1** y Totalmente de acuerdo: **vale 5**.

En cambio, al momento de calificar los ítems **negativos** se invierten la valoración; así tenemos que: Totalmente en desacuerdo **vale 5** y Totalmente de acuerdo **vale 1**.

A continuación los baremos de la prueba se consideran la muestra total de los docentes evaluados, de tal forma que se ofrecen indicadores de resiliencia tanto por factores como por el total de la prueba.

Según el Baremo del instrumento, se transformó en los siguientes Rangos:

DIMENSIÓN 1 Participación Significativa:

De= 0 a 123=muy baja

De= 124 a 150= baja

De= 151 a 163= alta

De= 164 a 185=muy alta

DIMENSIÓN 2 Conducta Pro-social:

De= 0 a 66 =muy baja

De= 67 a 76 = baja

De= 77 a 84 = alta

De= 85 a 95 =muy alta

DIMENSIÓN 3 Autoestima y Aprendizaje

De= 0 a 18 =muy baja

De= 19 a 21= baja

De= 22 a 23 = alta

De= 24 a 25 =muy alta

DIMENSIÓN 4 Percepción de Apoyo

De= 0 a 20=muy baja

De= 21 a 26 = baja

De= 27 a 30= alta

De= 31 a 40=muy alta

Los rangos nos indica el nivel y sumando los totales de las dimensiones podemos ubicarlos dentro de los resultados en el baremo y es el siguiente:

RESILIENCIA TOTAL:

MUY BAJA: De= 0 a 230

BAJA: De= 231 a 272

ALTA: De= 273 a 296

MUY ALTA: De= 297 a 345

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad de la Variable (1) Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.822	22

Interpretación: La prueba presenta una fiabilidad estadística de 0.822 de Alfa de Cronbach con un número de 22 elementos, lo cual significa que el instrumento que se va aplicar tiene la consistencia interna muy buena y/o aceptable

Tabla 3 Estadística de Fiabilidad de la Variable (2) Resiliencia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	69

Interpretación: La prueba presenta una fiabilidad estadística de 0.953 de Alfa de Cronbach con un número de 69 elementos, lo cual significa que el instrumento a utilizar tiene una confiabilidad fuerte y la consistencia interna es muy buena y muy aceptable

PRUEBA DE NORMALIDAD

- Hipótesis Nula: los datos provienen de una distribución normal
- Hipótesis Alternativa: los datos provienen de una distribución normal

Tabla 4 q del estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	.416	44	.000	.641	44	.000
DESPERSONALIZACIÓN	.497	44	.000	.451	44	.000
REALIZACIÓN PERSONAL	.487	44	.000	.496	44	.000
PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA	.244	44	.000	.840	44	.000
CONDUCTA PRO-SOCIAL	.258	44	.000	.860	44	.000
AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE	.302	44	.000	.841	44	.000
PERCEPCIÓN DE APOYO	.189	44	.000	.864	44	.000
SINDROME BURNOUT	.537	44	.000	.276	44	.000
RESILIENCIA	.279	44	.000	.843	44	.000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a este tipo de análisis de muestra, la prueba de normalidad que corresponde al tamaño de $n=44$ es Shapiro - Wilk

En esta tabla se presente se puede apreciar que el resultado de la significancia de la prueba de normalidad es inferior al valor teórico ($\alpha=0.05$), tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto se indica que estos resultados obtenidos corresponden a una distribución no paramétrica.

TABLAS DE FRECUENCIA CONSOLIDADAS DE FRECUENCIA POR REACTIVOS

Tabla 5 Resultado de reactivos de la Variable Síndrome Burnout organizado por reactivos

		Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Algunas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Diariamente		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Agotamiento Emocional	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	20	45.5%	14	31.8%	5	11.4%	1	2.3%	3	6.8%	1	2.3%	0	0.0%	44	100.0%
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	2	4.5%	8	18.2%	3	6.8%	9	20.5%	8	18.2%	6	13.6%	8	18.2%	44	100.0%
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	9	20.5%	16	36.4%	5	11.4%	4	9.1%	5	11.4%	4	9.1%	1	2.3%	44	100.0%
	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	19	43.2%	8	18.2%	4	9.1%	2	4.5%	5	11.4%	3	6.8%	3	6.8%	44	100.0%
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando	10	22.7%	15	34.1%	3	6.8%	8	18.2%	2	4.5%	4	9.1%	2	4.5%	44	100.0%
	13. Me siento frustrado por el trabajo	23	52.3%	12	27.3%	2	4.5%	2	4.5%	2	4.5%	2	4.5%	1	2.3%	44	100.0%
	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	5	11.4%	10	22.7%	5	11.4%	10	22.7%	5	11.4%	2	4.5%	7	15.9%	44	100.0%
	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	24	54.5%	10	22.7%	1	2.3%	2	4.5%	2	4.5%	4	9.1%	1	2.3%	44	100.0%
Despersonalización	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	15	34.1%	11	25.0%	3	6.8%	4	9.1%	4	9.1%	6	13.6%	1	2.3%	44	100.0%
	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales	33	75.0%	3	6.8%	1	2.3%	2	4.5%	3	6.8%	2	4.5%	0	0.0%	44	100.0%
	10. Siento que me he hecho más duro con la gente	24	54.5%	8	18.2%	1	2.3%	4	9.1%	4	9.1%	3	6.8%	0	0.0%	44	100.0%
	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	26	59.1%	7	15.9%	3	6.8%	2	4.5%	2	4.5%	3	6.8%	1	2.3%	44	100.0%
	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	34	77.3%	2	4.5%	0	0.0%	2	4.5%	2	4.5%	4	9.1%	0	0.0%	44	100.0%
	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	25	56.8%	7	15.9%	2	4.5%	3	6.8%	3	6.8%	3	6.8%	1	2.3%	44	100.0%

Realización Personal	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	1	2.3%	0	0.0%	6	13.6%	2	4.5%	3	6.8%	5	11.4%	27	61.4%	44	100.0%
	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	1	2.3%	4	9.1%	2	4.5%	5	11.4%	4	9.1%	7	15.9%	21	47.7%	44	100.0%
	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	1	2.3%	1	2.3%	4	9.1%	3	6.8%	1	2.3%	2	4.5%	32	72.7%	44	100.0%
	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo	5	11.4%	5	11.4%	1	2.3%	4	9.1%	4	9.1%	6	13.6%	19	43.2%	44	100.0%
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	4	9.1%	3	6.8%	2	4.5%	34	77.3%	44	100.0%
	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	3	6.8%	1	2.3%	3	6.8%	5	11.4%	3	6.8%	9	20.5%	20	45.5%	44	100.0%
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	0.0%	3	6.8%	2	4.5%	6	13.6%	1	2.3%	3	6.8%	29	65.9%	44	100.0%
	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	0.0%	4	9.1%	4	9.1%	11	25.0%	3	6.8%	6	13.6%	16	36.4%	44	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En tabla N° 5 se muestran los resultados del Consolidado de tabla de frecuencia de la variable síndrome de Burnout organizada por reactivos donde podemos percibir la frecuencia y porcentaje de las alternativas contestadas por los docentes, en mayor porcentaje respondieron: Nunca con una frecuencia de 34 y porcentaje de 77.3 en el reactivo 15 y Pocas veces al año o menos con una frecuencia de 16 y un porcentaje de 36.4% en el reactivo 3.

Se puede percibir que los docentes participantes en su mayoría no presentan Burnout.

Tabla 6 Resultados de reactivos de la Variable Resiliencia organizado por reactivos

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente en acuerdo		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2. Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa	0	0.0%	2	4.5%	0	0.0%	17	38.6%	25	56.8%	44	100.0%
3. Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones	0	0.0%	4	9.1%	7	15.9%	18	40.9%	15	34.1%	44	100.0%
7. Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir	3	6.8%	1	2.3%	2	4.5%	13	29.5%	25	56.8%	44	100.0%
8. Cumplo con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido	2	4.5%	1	2.3%	1	2.3%	14	31.8%	26	59.1%	44	100.0%
9. Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas	5	11.4%	10	22.7%	10	22.7%	11	25.0%	8	18.2%	44	100.0%
11. Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa	3	6.8%	1	2.3%	9	20.5%	17	38.6%	14	31.8%	44	100.0%
12. Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria	3	6.8%	6	13.6%	4	9.1%	17	38.6%	14	31.8%	44	100.0%
13. Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa	0	0.0%	2	4.5%	5	11.4%	23	52.3%	14	31.8%	44	100.0%
15. Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional	0	0.0%	2	4.5%	7	15.9%	19	43.2%	16	36.4%	44	100.0%
18. Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia	3	6.8%	1	2.3%	7	15.9%	21	47.7%	12	27.3%	44	100.0%
20. Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes)	0	0.0%	2	4.5%	6	13.6%	23	52.3%	13	29.5%	44	100.0%
25. Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa	0	0.0%	1	2.3%	6	13.6%	17	38.6%	20	45.5%	44	100.0%
27. Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	10	22.7%	33	75.0%	44	100.0%
28. Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas	0	0.0%	1	2.3%	6	13.6%	20	45.5%	17	38.6%	44	100.0%
29. Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás	1	2.3%	1	2.3%	6	13.6%	22	50.0%	14	31.8%	44	100.0%
30. Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo	0	0.0%	1	2.3%	9	20.5%	21	47.7%	13	29.5%	44	100.0%

Participación
Significativa

32. Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros	1	2.3%	1	2.3%	4	9.1%	25	56.8%	13	29.5%	44	100.0%
33. Creo que soy bueno en mi trabajo	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	11	25.0%	32	72.7%	44	100.0%
35. Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos	0	0.0%	2	4.5%	1	2.3%	17	38.6%	24	54.5%	44	100.0%
36. Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado	0	0.0%	1	2.3%	2	4.5%	20	45.5%	21	47.7%	44	100.0%
37. Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa	1	2.3%	2	4.5%	2	4.5%	16	36.4%	23	52.3%	44	100.0%
38. Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio	3	6.8%	1	2.3%	11	25.0%	22	50.0%	7	15.9%	44	100.0%
39. Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora	0	0.0%	1	2.3%	3	6.8%	17	38.6%	23	52.3%	44	100.0%
40. Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	31	70.5%	10	22.7%	44	100.0%
42. Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades	0	0.0%	1	2.3%	1	2.3%	20	45.5%	22	50.0%	44	100.0%
44. He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente	0	0.0%	1	2.3%	2	4.5%	20	45.5%	21	47.7%	44	100.0%
45. Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional	0	0.0%	1	2.3%	0	0.0%	25	56.8%	18	40.9%	44	100.0%
55. Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa	1	2.3%	1	2.3%	2	4.5%	19	43.2%	21	47.7%	44	100.0%
56. Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones	2	4.5%	1	2.3%	4	9.1%	25	56.8%	12	27.3%	44	100.0%
61. Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa	2	4.5%	1	2.3%	2	4.5%	20	45.5%	19	43.2%	44	100.0%
62. Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta	1	2.3%	2	4.5%	4	9.1%	27	61.4%	10	22.7%	44	100.0%
64. Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones)	2	4.5%	5	11.4%	14	31.8%	15	34.1%	8	18.2%	44	100.0%
66. Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela	0	0.0%	2	4.5%	5	11.4%	28	63.6%	9	20.5%	44	100.0%
69. Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela	1	2.3%	1	2.3%	8	18.2%	25	56.8%	9	20.5%	44	100.0%
6. Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria	7	15.9%	11	25.0%	4	9.1%	8	18.2%	14	31.8%	44	100.0%
48. Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela	2	4.5%	4	9.1%	0	0.0%	13	29.5%	25	56.8%	44	100.0%

	49. Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel	2	4.5%	5	11.4%	4	9.1%	12	27.3%	21	47.7%	44	100.0%
	52. Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales	5	11.4%	9	20.5%	8	18.2%	13	29.5%	9	20.5%	44	100.0%
	4. He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa	6	13.6%	4	9.1%	6	13.6%	16	36.4%	12	27.3%	44	100.0%
	1. Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros	4	9.1%	9	20.5%	2	4.5%	16	36.4%	13	29.5%	44	100.0%
	5. Me siento inseguro de mi capacidad profesional.	2	4.5%	2	4.5%	0	0.0%	13	29.5%	27	61.4%	44	100.0%
	14. Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones	0	0.0%	3	6.8%	3	6.8%	11	25.0%	27	61.4%	44	100.0%
	17. Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa	2	4.5%	0	0.0%	2	4.5%	15	34.1%	25	56.8%	44	100.0%
	19. Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución	3	6.8%	5	11.4%	9	20.5%	14	31.8%	13	29.5%	44	100.0%
	22. Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa	1	2.3%	9	20.5%	8	18.2%	17	38.6%	9	20.5%	44	100.0%
	24. No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere	0	0.0%	2	4.5%	4	9.1%	21	47.7%	17	38.6%	44	100.0%
Conducta Pro-Social	26. Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa	3	6.8%	3	6.8%	9	20.5%	14	31.8%	15	34.1%	44	100.0%
	31. Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa	3	6.8%	2	4.5%	2	4.5%	17	38.6%	20	45.5%	44	100.0%
	43. Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan	1	2.3%	8	18.2%	0	0.0%	17	38.6%	18	40.9%	44	100.0%
	47. La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar Las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos	1	2.3%	6	13.6%	5	11.4%	17	38.6%	15	34.1%	44	100.0%
	50. Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula	3	6.8%	6	13.6%	1	2.3%	16	36.4%	18	40.9%	44	100.0%
	51. Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad	2	4.5%	1	2.3%	4	9.1%	24	54.5%	13	29.5%	44	100.0%
	57. Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional	2	4.5%	2	4.5%	2	4.5%	22	50.0%	16	36.4%	44	100.0%
	60. Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos	2	4.5%	1	2.3%	5	11.4%	24	54.5%	12	27.3%	44	100.0%
	63. Desconozco lo que acontece en mi institución	2	4.5%	2	4.5%	4	9.1%	24	54.5%	12	27.3%	44	100.0%
	65. Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela	0	0.0%	0	0.0%	4	9.1%	24	54.5%	16	36.4%	44	100.0%
Autoestima y Aprendizaje	21. Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	14	31.8%	27	61.4%	44	100.0%
	23. Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa	0	0.0%	2	4.5%	4	9.1%	24	54.5%	14	31.8%	44	100.0%

	54. Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%	15	34.1%	26	59.1%	44	100.0%
	67. Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo	1	2.3%	4	9.1%	3	6.8%	21	47.7%	15	34.1%	44	100.0%
	68. Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo	1	2.3%	4	9.1%	1	2.3%	29	65.9%	9	20.5%	44	100.0%
	41. Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública	2	4.5%	2	4.5%	12	27.3%	18	40.9%	10	22.7%	44	100.0%
	46. La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula	1	2.3%	3	6.8%	15	34.1%	16	36.4%	9	20.5%	44	100.0%
Percepción de Apoyo	58. Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	4	9.1%	7	15.9%	11	25.0%	16	36.4%	6	13.6%	44	100.0%
	59. Estoy satisfecho con la remuneración que percibo	8	18.2%	13	29.5%	10	22.7%	10	22.7%	3	6.8%	44	100.0%
	10. Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa	2	4.5%	10	22.7%	9	20.5%	11	25.0%	12	27.3%	44	100.0%
	16. Me siento ajeno a mi institución educativa	5	11.4%	2	4.5%	3	6.8%	12	27.3%	22	50.0%	44	100.0%
	34. No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo	7	15.9%	13	29.5%	10	22.7%	8	18.2%	6	13.6%	44	100.0%
	53. Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar	0	0.0%	9	20.5%	9	20.5%	15	34.1%	11	25.0%	44	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En tabla N° 6 se muestran los resultados del Consolidado de tabla de frecuencia de la variable Resiliencia organizada por reactivos donde podemos percibir la frecuencia y porcentaje de las alternativas contestadas por los docentes, en mayor porcentaje respondieron: Totalmente en acuerdo con una frecuencia de 32 y porcentaje de 72.7% en el reactivo 33 y De acuerdo con una frecuencia de 28 y un porcentaje de 63.6% en el reactivo 66.

Se puede percibir que los docentes participantes tienen una buena Resiliencia en su mayoría.

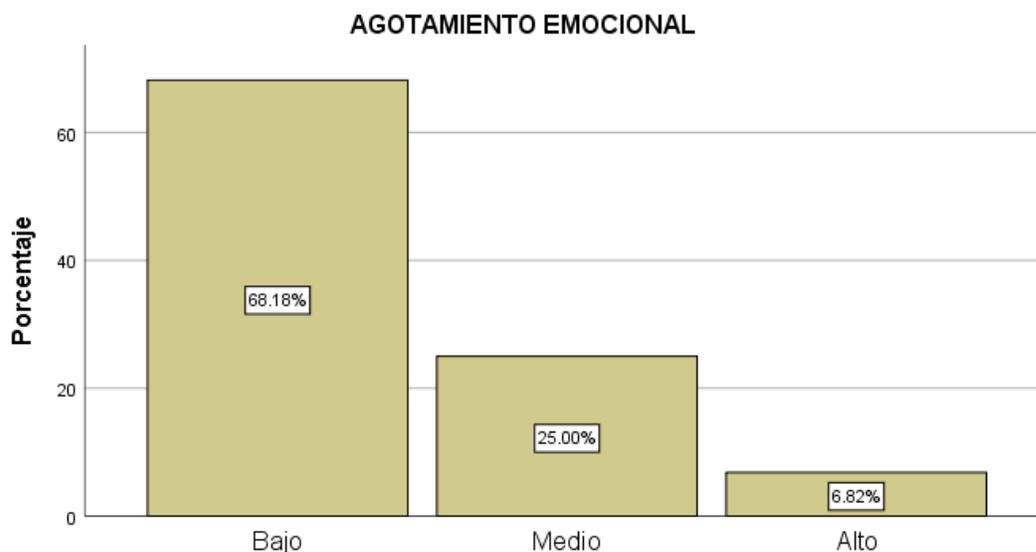
TABLAS DE FRECUENCIA Y GRÁFICOS POR DIMENSIONES

Tabla 7 Resultados de la Dimensión Agotamiento Emocional

AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	68.2	68.2	68.2
Medio	11	25.0	25.0	93.2
Alto	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1 Resultados de la Dimensión Agotamiento Emocional



Fuente: Elaboración propia

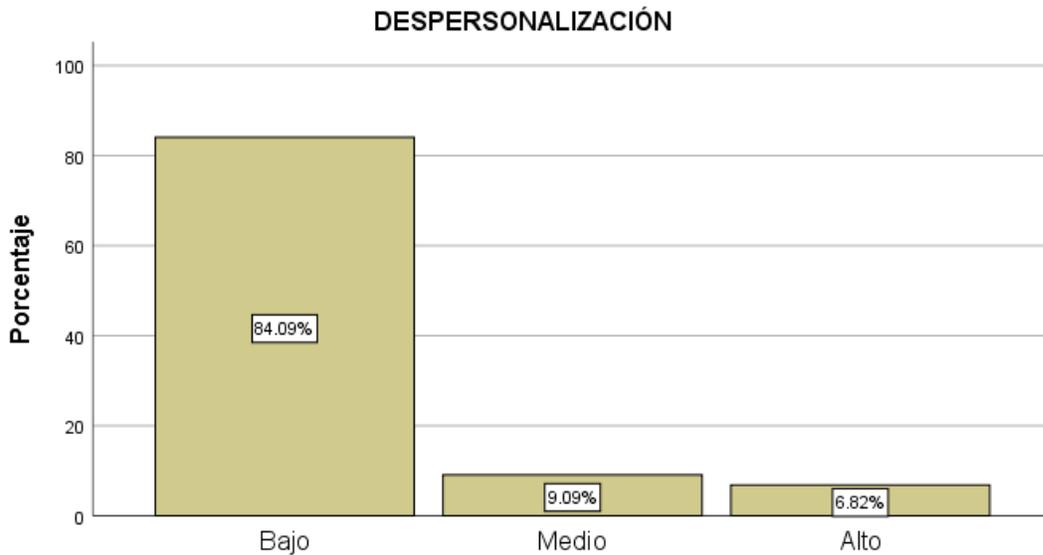
Interpretación: En tabla N° 7 y gráfico N° 1, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Agotamiento Emocional en donde se evidencia un nivel Bajo con un 68.16% y $f=30$; también un nivel Medio de 25% con $f=11$; así como un nivel Alto con 6.82 y $f=3$; de una población muestral total de los docentes de la institución $n=44$.

Tabla 8 Resultado de la Dimensión Despersonalización

DESPERSONALIZACIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	84.1	84.1	84.1
Medio	4	9.1	9.1	93.2
Alto	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 Resultado de la Dimensión Despersonalización



Fuente: Elaboración propia

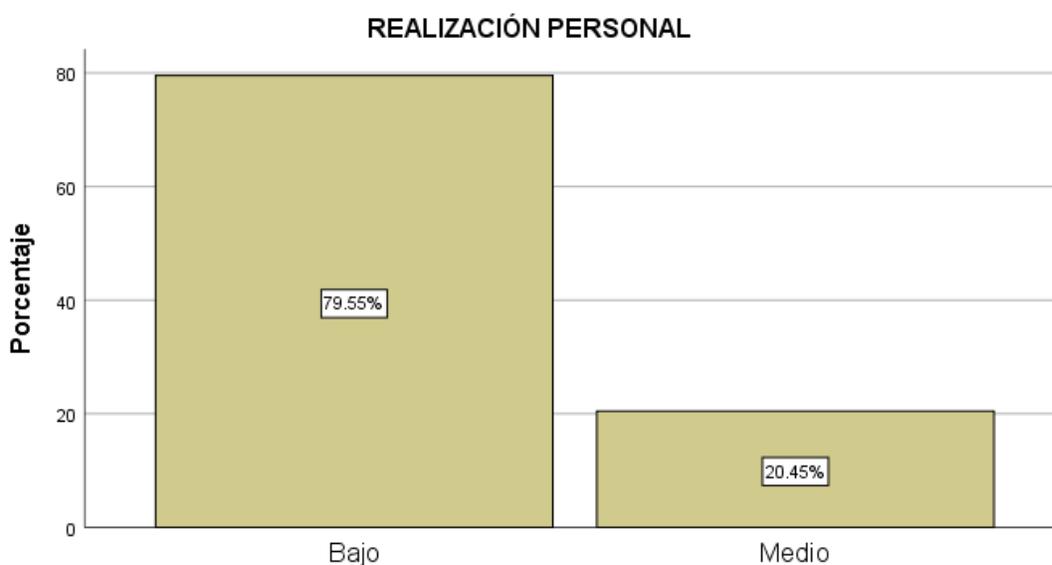
Interpretación: En tabla N° 8 y gráfico N° 2, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Despersonalización en donde se evidencia un nivel Bajo con un 84.09% y $f=37$; también un nivel Medio de 9.09% con $f=4$; así como un nivel Alto con 6.82 y $f=3$; de una población muestral total de los docentes de la institución $n=44$.

Tabla 9 Resultado de la Dimensión Realización Personal

REALIZACIÓN PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	35	79.5	79.5	79.5
Medio	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3 Resultado de la Dimensión Realización Personal



Fuente: Elaboración propia

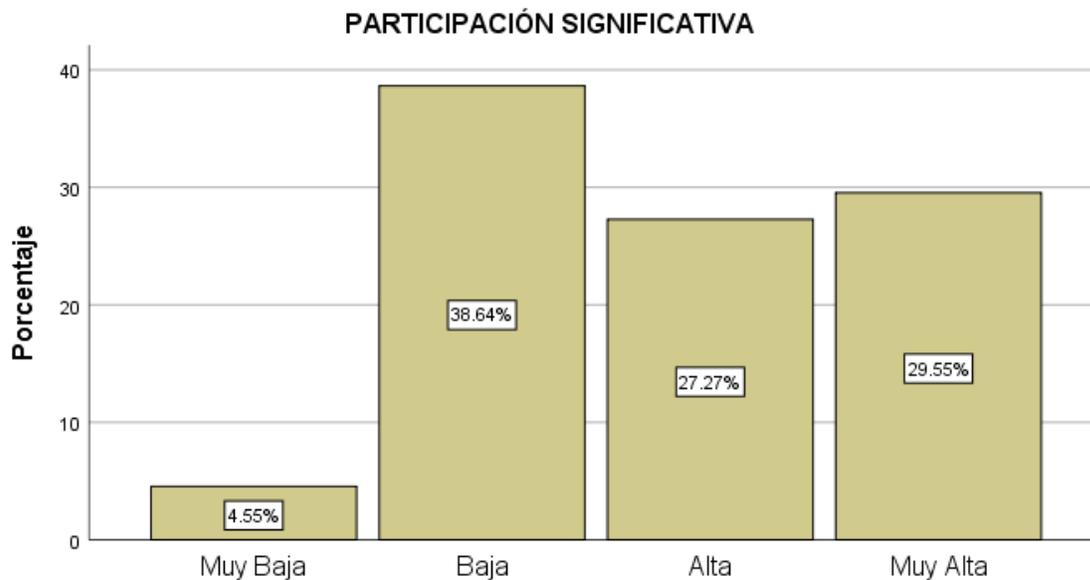
Interpretación: En tabla N° 9 y gráfico N° 3, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Realización Personal en donde se evidencia un nivel Bajo con un 79.55% y f=35; también un nivel Medio de 20.45% con f=9; de una población muestral total de los docentes de la institución n=44.

Tabla 10 Resultado de la Dimensión Participación Significativa

PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	2	4.5	4.5	4.5
Baja	17	38.6	38.6	43.2
Alto	12	27.3	27.3	70.5
Muy Baja	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4 Resultado de la Dimensión Participación Significativa



Fuente: Elaboración propia

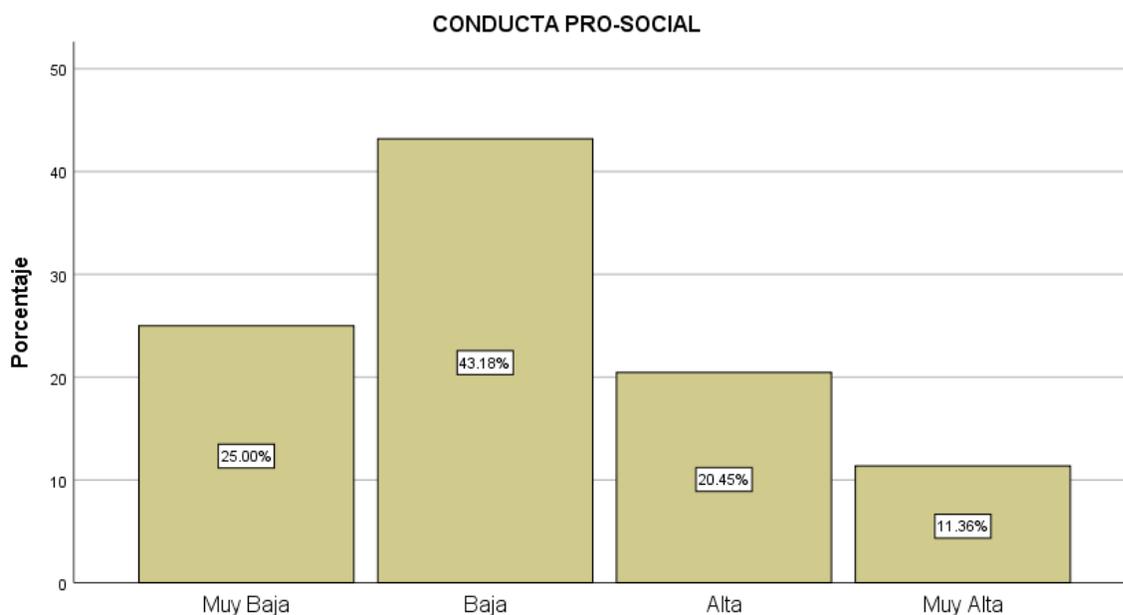
Interpretación: En tabla N° 10 y gráfico N° 4, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Participación Significativa en donde se evidencia con Muy Baja un 4.55% y f=2; también con Baja un 38.64% y un f=17; con Alta un 27.27% y un f=12; con Muy Alta un 29.55% y un f= 13; de una población muestral total de los docentes de la institución n=44.

Tabla 11 Resultado de la Dimensión Conducta Pro-Social

CONDUCTA PRO-SOCIAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	11	25.0	25.0	25.0
Baja	19	43.2	43.2	68.2
Alto	9	20.5	20.5	88.6
Muy Baja	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5 Resultado de la Dimensión Conducta Pro-Social



Fuente: Elaboración propia

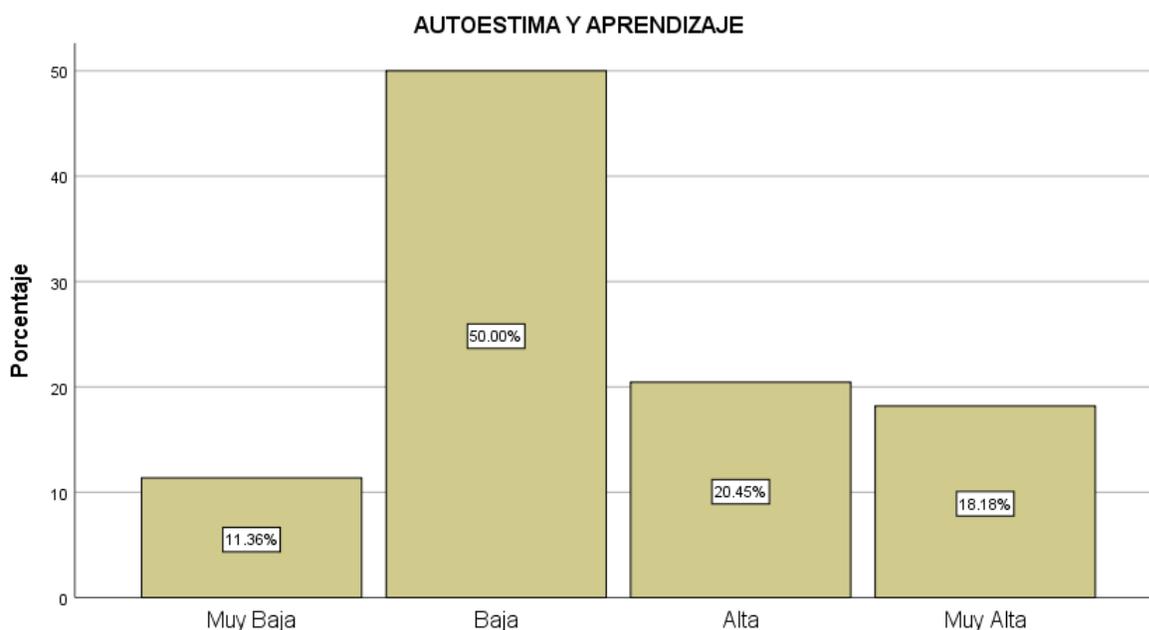
Interpretación: En tabla N° 11 y gráfico N° 5, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Conducta Pro-Social en donde se evidencia con Muy Baja un 25.00% y f=11; también con Baja un 43.18% y un f=19; con Alta un 20.45% y un f=9; con Muy Alta un 11.36% y un f= 5; de una población muestral total de los docentes de la institución n=44.

Tabla 12 Resultado de la Dimensión Autoestima y Aprendizaje

AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	5	11.4	11.4	11.4
Baja	22	50.0	50.0	61.4
Alto	9	20.5	20.5	81.8
Muy Baja	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6 Resultado de la Dimensión Autoestima y Aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

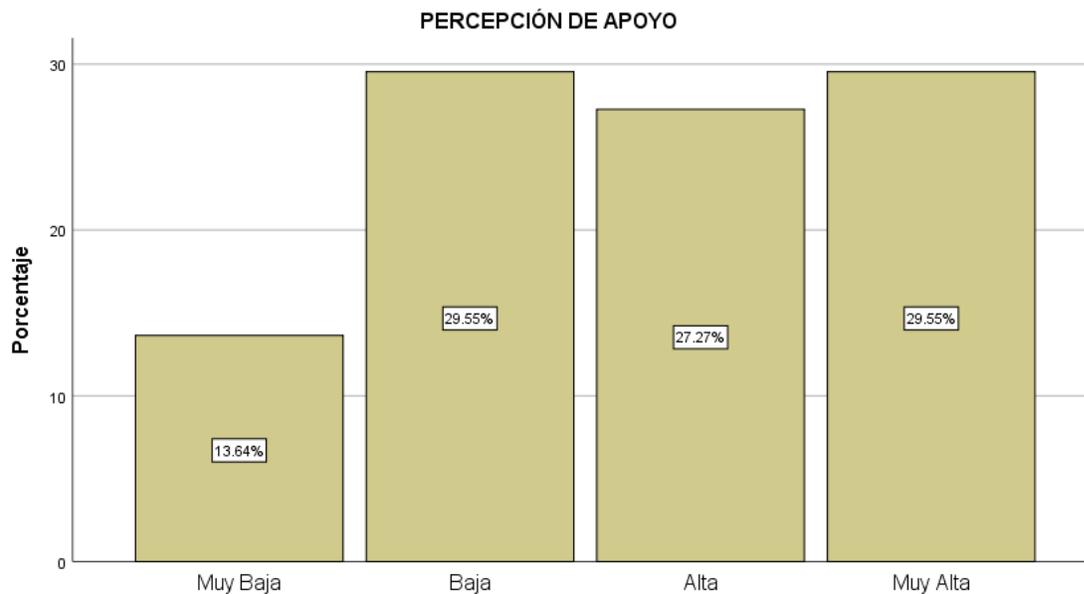
Interpretación: En tabla N° 12 y gráfico N° 6, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Autoestima y Aprendizaje en donde se evidencia con Muy Baja un 11.36% y f=5; también con Baja un 50.00% y un f=22; con Alta un 20.45% y un f=9; con Muy Alta un 18.18% y un f= 8; de una población muestral total de los docentes de la institución n=44.

Tabla 13 Resultado de la Dimensión Percepción de Apoyo

PERCEPCIÓN DE APOYO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	6	13.6	13.6	13.6
Baja	13	29.5	29.5	43.2
Alto	12	27.3	27.3	70.5
Muy Baja	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7 Resultado de la Dimensión Percepción de Apoyo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En tabla N° 13 y gráfico N° 7, se muestran los resultados del Consolidado de la Dimensión Percepción de Apoyo en donde se evidencia con Muy Baja un 13.64% y f=6; también con Baja un 29.55% y un f=13; con Alta un 27.27% y un f=12; con Muy Alta un 29.55% y un f= 13; de una población muestral total de los docentes de la institución n=44.

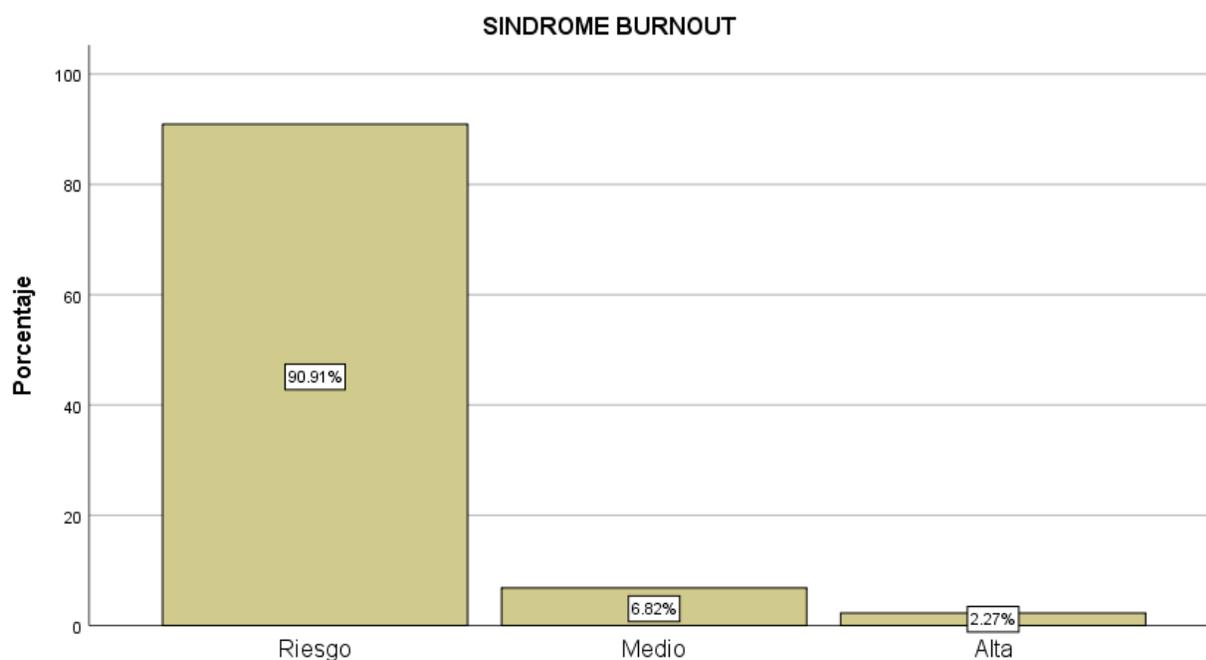
TABLAS DE FRECUENCIA Y GRAFICOS POR VARIABLES

Tabla 14 Resultado de la Variable Síndrome de Burnout

SINDROME BURNOUT				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Riesgo	40	90.9	90.9	90.9
Medio	3	6.8	6.8	97.7
Alta	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8 Resultado de la Variable Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

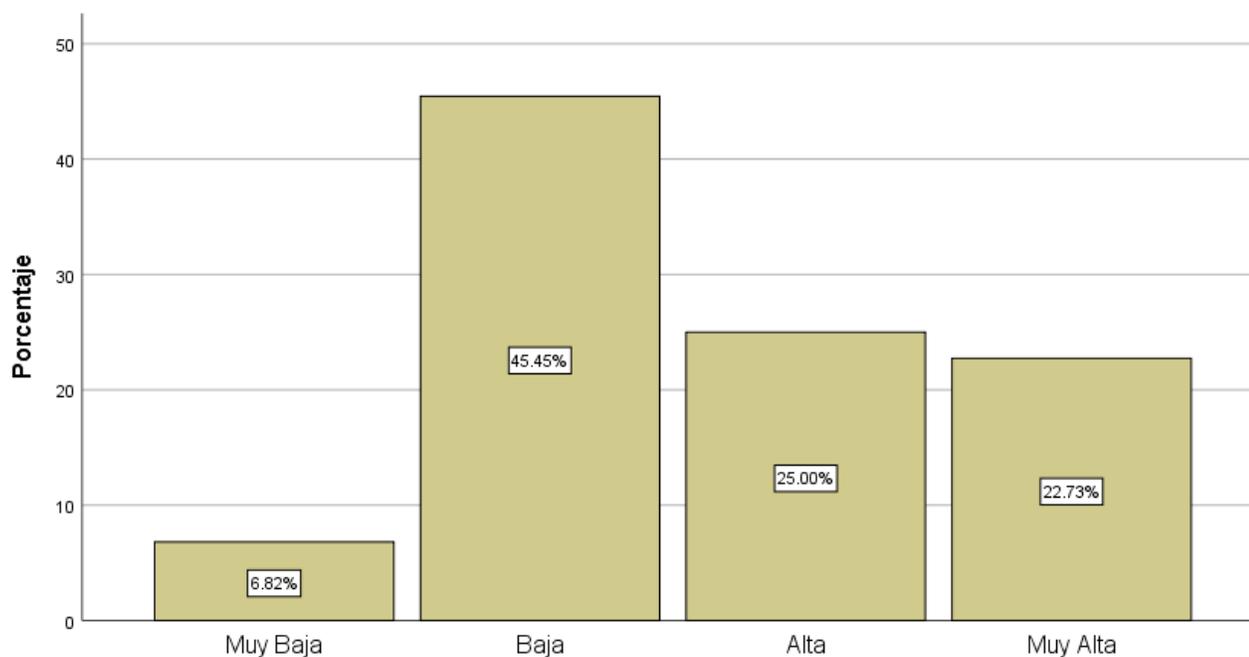
Interpretación: En tabla N° 14 y gráfico N° 8, se muestran los resultados del Consolidado de la Variable Síndrome de Burnout en donde se evidencia con un nivel de Riesgo de un 90.91% y $f=40$; también un nivel Medio de un 6.82% y un $f=3$; por último tenemos Alta con 2.27% y un $f=1$; de una población muestral total de los docentes de la institución $n=44$.

Tabla 15 Resultado de la Variable Resiliencia

RESILIENCIA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja	3	6.8	6.8	6.8
Baja	20	45.5	45.5	52.3
Alto	11	25.0	25.0	77.3
Muy Baja	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9 Resultado de la Variable Resiliencia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En tabla N° 15 y gráfico N° 9, se muestran los resultados del Consolidado de la Variable Resiliencia en donde se evidencia con Muy Baja un 6.82% y f=3; también con Baja un 45.45% y un f=20; con Alta un 25.00% y un f=11; con Muy Alta un 22.73% y un f= 10; de una población muestral total de los docentes de la institución n=44.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Contrastación De La Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Tabla 16 Resultado de chi-cuadrado entre Burnout y Resiliencia

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.484 ^a	6	.371
Razón de verosimilitud	6.760	6	.344
Asociación lineal por lineal	3.231	1	.072
N de casos válidos	44		

Fuente Elaboración Propia

Interpretación:

Decisión estadística.

Dentro de la tabla N° 16 observamos el valor de la significancia observada p – valor = 0,371 es mayor al valor de la significancia teórica α = 0,05, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Contrastación De La Hipótesis Especifica 1

H1: Existe relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Ho: No existe relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Tabla 17 Resultado de Prueba de chi-cuadrado entre la dimensión Agotamiento Emocional y Variable la Resiliencia

Prueba de chi-cuadrado entre D1 y Variable Y			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.653 ^a	6	.007
Razón de verosimilitud	21.336	6	.002
Asociación lineal por lineal	13.810	1	.000
N de casos válidos	44		

Fuente Elaboración Propia

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-.567	.075	-4.458	.000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-.597	.080	-4.818	.000 ^c
N de casos válidos		44			

Fuente Elaboración Propia

Interpretación:

Decisión estadística: Dentro de la tabla N° 17 observamos el valor de la significancia observada p – valor = 0,007 es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, existe relación significativa entre la dimensión Agotamiento Emocional y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

El sentido de la relación es moderada por que es inversa.

Contrastación De La Hipótesis Específica 2

H2: Existe relación entre la dimensión Despersonalización y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Ho: No existe relación entre la dimensión Despersonalización y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Tabla 18 Resultado de Prueba de chi-cuadrado entre la dimensión Despersonalización y Variable la Resiliencia

Prueba de chi-cuadrado entre D2 y Variable Y			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.187 ^a	6	.083
Razón de verosimilitud	12.304	6	.056
Asociación lineal por lineal	7.591	1	.006
N de casos válidos	44		

Fuente Elaboración Propia

Interpretación:

Decisión estadística.

Dentro de la tabla N° 18 observamos el valor de la significancia observada p – valor = 0,083 es mayor al valor de la significancia teórica α = 0,05, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe relación significativa entre la dimensión Despersonalización y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Contrastación De La Hipótesis Específica 3

H3: Existe relación entre la dimensión Realización Personal y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Ho: No existe relación entre la dimensión Realización Personal y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

Tabla 19 Resultado de Prueba de chi-cuadrado la dimensión Realización Personal y Variable la Resiliencia

Prueba de chi-cuadrado entre D2 y Variable Y			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7.468 ^a	3	.058
Razón de verosimilitud	8.699	3	.034
Asociación lineal por lineal	.495	1	.482
N de casos válidos	44		

Fuente Elaboración Propia

Interpretación:

Decisión estadística.

Dentro de la tabla N° 19 observamos el valor de la significancia observada p – valor = 0,058 es mayor al valor de la significancia teórica α = 0,05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0,05, no existe relación significativa entre la dimensión Realización Personal y Variable la Resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

Dentro de la investigación realizada en una situación atípica al no encontrarse correlación entre las variables para estar en concordancia con Franco Justo (2010) En España, Almería redujo de forma significativa la muestra de grupo de control en niveles de Burnout y una elevación de significancia para los puntajes de resiliencia. Y estas diferencias se observaron por unos cuatro meses más de la investigación

Los resultados de presencia de síndrome de burnout de un 2.27% y el 45.5% de resiliencia de rango bajo que se pudo obtener en esta investigación es parecido a los niveles hallados en relación Vicente de Vera (2017) en España, concluye al igual que la presente investigación solo dos casos de todos los maestros evaluados con un nivel de 1,20% burnout de su muestra, y se les encontró agotamiento y despersonalización altas y una eficacia baja; se mostraron también 7 muestras de 4,19% en los que existen despersonalización y agotamiento elevados con una buena eficacia por lo que se presume que debe haber otros casos más. En el caso de la resiliencia de se da en un 13.17% con un índice medio de resiliencia haciendo un total de 22 docentes, incidiendo más en la mujeres que en los varones, y en el caso de docentes con características “Resilientes”, se vio reflejado entre 44 a 55 años con 20 años de servicios, del mismo modo con los docentes que son casados o que viven en pareja, incidiendo más aun los que tienen hijos son docentes más resilientes. Los resultados que se pudo obtener en esta investigación permitirían ser un buen referente con respecto a los niveles hallados en relación a las variables burnout y resiliencia.

La presencia de nivel de Riesgo (bajo) 90.91% con $f=40$ se puede comparar con Echevarría Aráuz (2013) en Guatemala que concluye en su investigación que los docentes de primaria en el agotamiento emocional y la despersonalización mostraron una prevalencia baja pudiendo ser uno de los factores de alerta para los que obtuvieron esta medida, porque pueden llegar

a somatizar en síntomas que lleguen a complementar en burnout; de igual manera mostraron una realización personal baja lo que evidencia que el trabajo realizado no le satisface realizarlo, por sentirse sin expectativas, estancados y sin metas. Lo que no es tan similar con esta investigación que reflejo una realización personal normal

En Lima Figueroa Hurtado (2019) en su investigación “El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Alfonso de Santa Clara” obtuvo resultados de relación entre dos variables síndrome de quemado y también desempeño laboral, que inciden en profesores de este colegio era significativo con un $p=0.000$ una correlación de Pearson de 0.532 lo cual nos manifiesta que la variables están en una asociación moderada. Lo cual puede asemejarse de cierta forma en la hipótesis 1 de la presente investigación.

La no correlación que existe entre el síndrome de Burnout y la Resiliencia de esta investigación con un valor de la significancia observada $p - \text{valor} = 0,371$ es mayor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, puede concordar con Espinoza De La Zota (2017) en Lima y su investigación “El síndrome de burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, distrito de Lurigancho, 2015” Nos manifiesta que obtuvo un $p < 0,05$ y Rho de Spearman = - 0,801 lo que significa una correlación negativa que es considerable; según estos resultado sugiere que este institución educativa se debe de crear un buen ambiente de comunicación, entre los directivos, coordinadores y docentes.

En Lambayeque Cumpa y Chávez (2015) dentro de su investigación nos mostraban el entusiasmo, el 20% de docente encuestados indican que en despersonalización el nivel era alto, lo que influían en sus alumnos generando

una falta de valores empático; 98% tenían la realización personal en nivel bajo; lo que interpretándose así una lectura negativa de los resultados así, como sentirse influenciados a una insatisfacción consigo mismo y también con la labor realizada, creyéndose ser incapaces e ineficientes; esta investigación fue una de las referentes al inicio de esta investigación pero al parecer en la parte de Burnout reflejo un resultado anverso y diferente en un nivel de riesgo (baja) baja de 90.91%.

La resiliencia de un 45.5% de nivel bajo encuentra acicate en Yauri Balbín (2016) en Huancavelica en su tesis “Resiliencia y estrés laboral en docentes de Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Colcabamba – Huancavelica” dentro sus conclusiones los resultados indican mayor prevalencia de resiliencia de nivel bajo y de nivel alto de estrés laboral en los docentes de la muestra estudiada. Se logró corroborar la hipótesis de estudio al confirmar relación inversa altamente significativa entre la resiliencia y el estrés laboral, tanto a nivel global como por dimensiones analizadas.

El instrumento de resiliencia en docentes empleado en la presente investigación con un fiabilidad estadística de 0.953 de Alfa de Cronbach con un número de 69 elementos es justamente tomado de Guerra La Torre (2010) en Lima su tesis “Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la región Callao” para optar el grado académico de Maestro en Educación de la Universidad San Ignacio de Loyola esta investigación nos consensua que su instrumento construido para la Resiliencia Docente (ER-D) es confiable, válida, y puede utilizar en la medición de resiliencia en docentes en Perú teniendo su base teórica en el modelo de Henderson y Milstein (2003).

La muestra de la investigación presente fue al total de docentes tan igual que Chavez Carlos (2015) en Ancash en su tesis “Resiliencia en Docentes de

Secundaria de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Pomabamba – Ancash, 2015” donde la muestra en su investigación el trabajo realizado con 110 docentes donde la conclusión final de investigación fue que los de edades de entre 41 y 65 años mostraron mejor resiliencia que los de 22 y 40 años, pero la mayor resiliencia promedio la obtuvo los docentes que fueron contratados frente a los estables.

La conclusión de un nivel de Burnout de riesgo o bajo y un nivel bajo de resiliencia en su mayoría no concuerda del todo con la investigación de Jacinto Leiva (2019) en la ciudad de Lima en su tesis realizo una investigación de muestra no probabilística hacia 24 docentes que se les aplicó la toma de muestra en los cuestionarios de satisfacción laboral y Burnout, donde obtuvo relación significativa en 0.648 mediante el la Rho de Spearmam, entre sus dos variables; donde concluyo que a un menor burnout, mejora la satisfacción laboral de los docentes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se ha demostrado que no existe una correlación estadísticamente significativa, entre los niveles de presencia de síndrome de Burnout y la resiliencia en los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Se ha demostrado que existe una correlación estadísticamente significativa, entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable resiliencia siendo el sentido de la relación moderada por que es inversa, en los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Se ha demostrado que no existe una correlación estadísticamente significativa, entre la dimensión de Despersonalización y la variable resiliencia en los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Se ha demostrado que no existe una correlación estadísticamente significativa, la dimensión de Realización Personal y la variable resiliencia en los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020

Recomendaciones

Promover talleres y capacitaciones donde los docentes conozcan más sobre el Burnout ya que existe un nivel de riesgo considerable, que el teletrabajo sea favorable donde fluya el aprendizaje y se refuerce las habilidades de resiliencia, sabiendo que un docente que tiene resiliencia va a formar estudiantes con buena resiliencia.

Se tiene que poner atención en el agotamiento emocional ya que si hay un incremento de esta, puede mermar la resiliencia de manera moderada en los docentes; el teletrabajo en esta coyuntura debe ser moderado.

Sería muy bueno promover programas de capacitación a fin de mejorar la despersonalización que conllevan a un alejamiento de la pasión por la vocación de servir, el docente debe ser acompañado de un seguimiento que le permita tener sentimientos de pertenencia hacia la institución donde trabaja.

Fortalecer la realización personal en los docentes así como también la resiliencia para que los niveles de esta sean superados para poder crear un ambiente laboral favorable.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. G. (2016). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN* (C. A. EDICIONES EL PASILLO 2011 (ed.); 7ª ed.).
- Avendaño Cruz, C. E. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios* (Vol. 1) [Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1517%0AAyquipa>,
- Boris Cyrulnik. (2018). Psicoterapia de Dios: La fe como resiliencia. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (1ª ed., Vol. 53, Número 9).
- Chavez Carlos, S. (2015). *Resiliencia en Docentes de Secundaria de Instituciones Educativas Estatales de la Provincia de Pomabamba – Ancash, 2015* (Vol. 1) [Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/272/galarreta_av.pdf?sequence=1
- Cherniss, C. (1980). *Burnout del personal. Estrés laboral en los servicios humanos*. 1, 2565.
- Cumpa, F., y Chávez, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las II EE EE del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015*. http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf
- Echevarría Aráuz, H. (2013). “*Síndrome De Burnout En Maestros De Educación Primaria*” (Vol. 01) [Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Etapas de desilusión en las profesiones de ayuda* (Vol. 1). Nueva York: Human Sciences Press. 1, 255.
- Espinoza De La Zota, K. R. (2017). *El síndrome de burnout en el marco del*

buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho, 2015 (Vol. 1). UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE.

Figuroa Hurtado, F. S. (2019). *El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Alfonso de Santa Clara* [Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"].

[http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1899/T025_46253683T.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/964/TM AD-Ad L3192014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1899/T025_46253683T.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/964/TM%20AD-Ad%20L3192014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Franco Justo, C. (2010). Burnout y resiliencia en docentes de ES a través de un programa de mindfulness. *Revista Complutense de Educacion*, 21(2), 271–288.

Freundenberger, H. (1974). *Staff burn-out. Journal of social issues*. 1, 54.

Guerra La Torre, J. L. (2010). *Niveles de resiliencia en docentes de inicial, primaria y secundaria de la región Callao*.

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1184>

Henderson, N., y Milstein, M. (2003). *RESILIENCIA EN LA ESCUELA* (P. IBERICA (ed.); 1ª ed., Vol. 1).

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 6ª ed.).

Jacinto Leiva, Y. (2019). *El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo* (Vol. 1) [UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1324%0AMaslach>,

Martinez Villar, S. J. (2017). *Efectividad de un programa educativo para el*

control del Síndrome de Burnout. UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.

- Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventario*. 1, 432–435.
- Muñoz Razo, C. (2015). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2ª ed.).
- Niño Rojas, V. Mi. (2011). *Metodología de la investigación* (E. de la U (ed.); 1ª ed., Vol. 23, Número 2). <https://doi.org/10.1515/botm.1980.23.2.117>
- Saborío Morales, L., y Hidalgo Murillo, L. F. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT- REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. *Annals of Applied Biology*, 101(2), 291–295. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7348.1982.tb00824.x>
- Vara Horna, A. A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa* (I. de I. de la F. de C. A. y R. H. U. de S. M. de Porres (ed.); 3ª ed.). www.aristidesvara.net 451
- Vicente de Vera, M. I. (2017). Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes. En *Universidad Pública de Navarra*. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/29172>
- Wagnild, G. Young, H. (1993). *Escala De Resiliencia (ER)*. 1, 22.
- Yauri Balbín, E. (2016). *Resiliencia y Estrés Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de Nivel Primario del Distrito De Colcabamba – Huancavelica* (Vol. 1). UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA						
TÍTULO: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR – CHINCHA ALTA – 2020”						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>	<p>Variable X</p> <p>SÍNDROME DE BURNOUT</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Tipo: Correlacional</p> <p>Nivel de estudio:</p> <p>Diseño: No Experimental de corte transversal</p> <p>Población: N = 50 personas</p> <p>Muestra: n = 44 personas No probabilísticas</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de información:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: Maslach Burnout Instrumento (MBI) Escala de Resiliencia Docente (ER-D)</p> <p>Técnica de análisis de datos: Estadística descriptiva y la estadística inferencial</p>	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		<p>Variable Y</p> <p>RESILIENCIA</p>		<p>Despersonalización</p>
<p>Problema Específico 1</p> <p>¿Existe relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 1:</p> <p>Conocer la relación que existe entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>	<p>Hipótesis Específica 1:</p> <p>Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>				<p>Realización personal en el trabajo</p>
<p>Problema Específico 2</p> <p>¿Existe relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 2:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la resiliencia en de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>	<p>Hipótesis Específica 2:</p> <p>Existe relación significativa entre la falta despersonalización del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>				<p>Participación Significativa</p> <p>Conducta Pro social</p>
<p>Problema Específico 3</p> <p>¿Existe relación entre realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020?</p>	<p>Objetivo Específico 3:</p> <p>Identificar la relación que existe entre realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>	<p>Hipótesis Específica 3:</p> <p>Existe relación significativa entre realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020</p>	<p>Autoestima y Aprendizaje</p> <p>Percepción de Apoyo</p>			

Anexo 2. Instrumento de investigación Variable 1

ESCALA MASLACH.

DATOS GENERALES

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: (M) (F)

Estado Civil: _____

Situación laboral: Nombrado () Contratado () Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otra persona.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0 **Algunas veces al mes:** 3 **Diariamente:** 6

Pocas veces al año o menos: 1 **Una vez a la semana:** 4

Una vez al mes o menos: 2 **Pocas veces a la semana:** 5

Por favor, señale con el puntaje que considere más adecuado:

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							

23	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa					
24	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere					
25	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa					
26	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa					
27	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio					
28	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas					
29	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás					
30	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo					
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa					
32	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros					
33	Creo que soy bueno en mi trabajo					
34	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo					
35	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos					
36	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado					
37	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa					
38	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio					
39	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora					
40	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa					
41	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública					
42	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades					
43	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan					
44	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente					
45	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional					
46	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula					
47	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar Las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos					
48	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela					
49	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel					
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula					
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad					
52	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales					
53	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar					
54	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo					
55	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa					
56	Amplío el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones					

57	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional						
58	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa						
59	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo						
60	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos						
61	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa						
62	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta						
63	Desconozco lo que acontece en mi institución						
64	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones)						
65	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela						
66	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela						
67	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo						
68	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo						
69	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela						

Anexo 4. Consentimiento informado

Estimado participante:

Mi nombre es José Luis Mateo Villa con DNI 21868638, estudiante de décimo ciclo de la carrera de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica.

Antes de participar de esta investigación se le hace de su conocimiento que el objetivo de este estudio es encontrar la relación entre un Desgaste o Agotamiento Profesional conocido como "Burnout" y la Resiliencia obtenida en los Docentes.

Debe tener en cuenta que la presente investigación es voluntaria, las respuestas son estrictamente confidenciales y no serán usadas para otros fines fuera de esta investigación sin su consentimiento.

Luego de haber leído el consentimiento informado se le invita a que confirme usted su participación, respondiendo las preguntas siguientes:

Apellidos:

Nombre:

DNI:

FIRMA DE ACEPTACIÓN



ENCUESTA PARA INVESTIGACIÓN

"SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR – CHINCHA ALTA – 2020"

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE SALUD



Estimado participante:

Mi nombre es Jose Luis Mateo Villa con DNI 21868638, estudiante de décimo ciclo de la carrera de Psicología en la Universidad Autónoma de Ica.

Antes de participar de esta investigación se le hace de su conocimiento que el objetivo de este estudio es encontrar la relación entre un Desgaste o Agotamiento Profesional conocido como "Burnout" y la Resiliencia obtenida en los Docentes.

Debe tener en cuenta que la presente investigación es voluntaria, las respuestas son estrictamente confidenciales y no serán usadas para otros fines fuera de esta investigación sin su consentimiento.

Luego de haber leído el consentimiento informado se le invita a que confirme usted su participación, respondiendo las preguntas siguientes:

1

APELLIDOS: *

Escriba su respuesta

2

NOMBRES: *

Escriba su respuesta

3

D.N.I. *

Escriba su respuesta

4

He sido informado sobre el objetivo de esta investigación. Y reconozco que la información que provea es estrictamente confidencial. Para poder acceder y ser partícipe de esta investigación marque "SÍ" de lo contrario puede marcar "NO" para salir de este formulario *

- SI
 NO

Anexo 5 Carta De Presentación Para Recolección



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Resolución N°045-2020-SUNEDU/CD

"Año de la universalización de la salud"

Chincha Alta, 06 de noviembre de 2020

OFICIO N°061-2020-UAI-FCS

Colegio Ada A. Byron

Mg. Irma Gabriela Canepa Arcos

Directora General

Esq. San Carlos y Leopoldo Carrillo s/n

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mg. Mariana A. Campos Sobrino
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Anexo 6 Constancia de aplicación

colegio**byron**

CONSTANCIA

La Dirección General representada por la Mg. Irma Gabriela Cánepa Arcos, hace constar que:

El señor **José Luis Mateo Villa**, identificado con DNI: 21868638 y con el código de estudiante N° A161000373 del programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, ha desarrollado la recolección de información para su investigación de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y su relación con la Resiliencia en Docentes de una Institución Educativa Particular – Chincha Alta – 2020"; instrumento aplicado a los docentes de nuestra institución, durante el periodo del 23 de Noviembre al 04 de Diciembre del 2020; demostrando responsabilidad y espíritu de superación.

Se expide el presente documento para trámites y fines consiguientes.

Chincha Alta, 01 de Diciembre 2020



Irma Cánepa
Mg. Irma G. Cánepa Arcos
DIRECTORA GENERAL
I.E.Pr. "Cda. A. Barrón"

Anexo 7 Base de Datos

*BASES PARA RESULTADO NORMALIDAD TESIS 2020.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

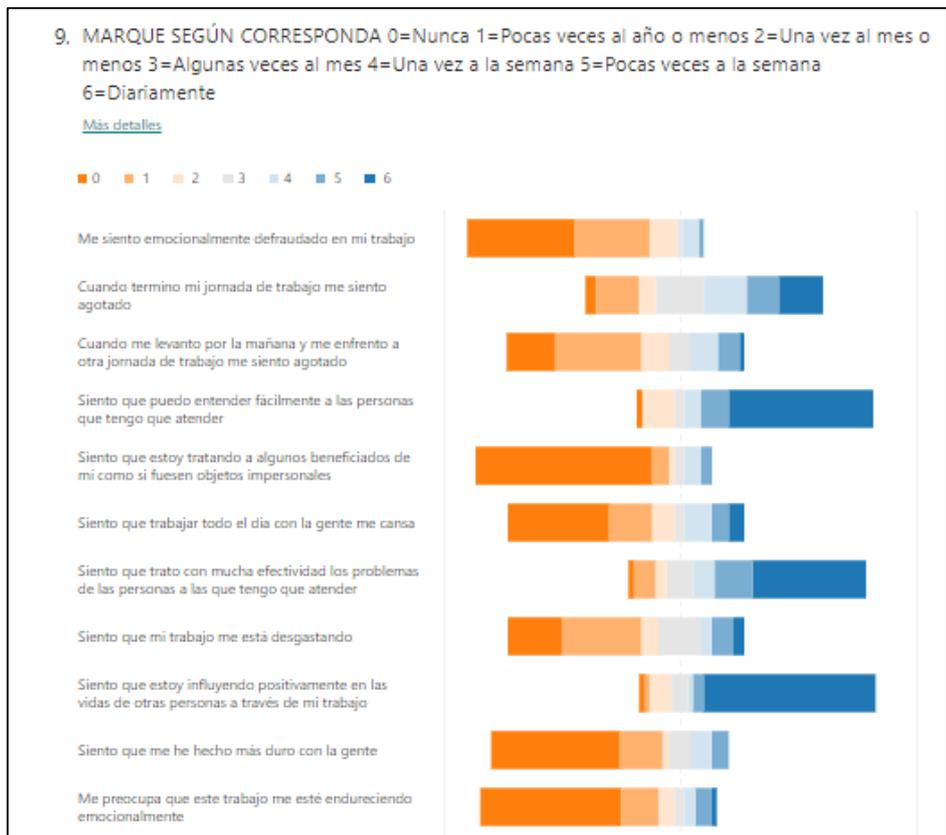
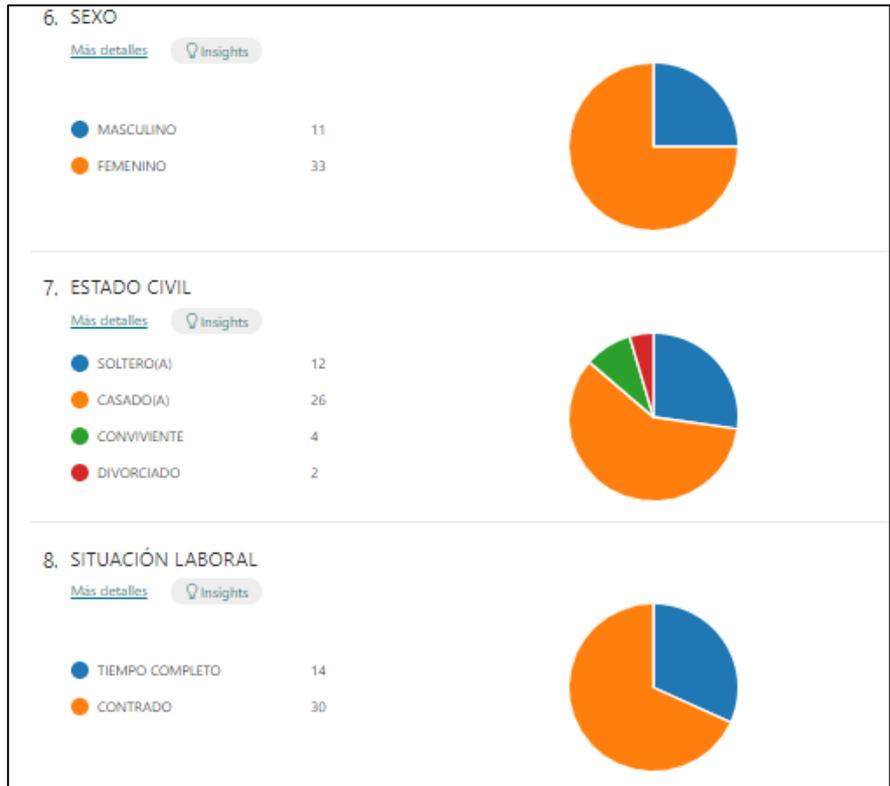
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1V1	Númérico	8	0	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	D2V1	Númérico	8	0	DESPERSONALIZACIÓN	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D3V1	Númérico	8	0	REALIZACIÓN PERSONAL	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D1V2	Númérico	8	0	PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D2V2	Númérico	8	0	CONDUCTA PRO-SOCIAL	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D3V2	Númérico	8	0	AUTOESTIMA Y APRENDIZAJE	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D4V2	Númérico	8	0	PERCEPCIÓN DE APOYO	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VBURNOUT	Númérico	8	0	SINDROME BURNOUT	{1, Riesgo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VRESILIENCIA	Númérico	8	0	RESILIENCIA	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10											

	D1V1	D2V1	D3V1	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	VBURNO UT	VRESILIE NCIA
1	1	1	1	2	2	2	3	1	2
2	1	1	1	3	3	3	3	1	3
3	1	1	2	3	2	1	2	1	2
4	1	1	1	2	3	3	2	1	2
5	2	1	2	3	2	3	2	1	3
6	1	1	1	2	2	2	3	1	2
7	2	1	1	2	1	2	1	1	2
8	1	1	1	3	2	2	1	1	2
9	1	1	2	4	2	1	4	1	3
10	1	1	1	3	2	3	2	1	3
11	2	1	1	3	1	3	1	1	2
12	1	1	1	2	1	2	2	1	2
13	1	1	1	4	2	4	4	1	4
14	1	1	1	3	3	2	3	1	3
15	1	1	1	4	4	4	4	1	4
16	1	1	1	4	3	2	3	1	4
17	2	1	1	2	2	4	1	1	2
18	2	1	1	2	1	2	3	1	2
19	1	1	2	3	2	2	2	1	2
20	1	1	1	3	2	2	3	1	3
21	1	1	2	4	2	2	4	1	3
22	1	1	1	3	2	3	4	1	3
23	1	1	1	4	4	4	4	1	4
24	1	1	1	4	3	3	2	1	4
25	1	1	1	4	4	4	4	1	4
26	1	1	1	4	4	4	4	1	4
27	1	1	1	4	3	2	2	1	3
28	1	1	1	4	4	2	4	1	4
29	1	1	1	2	1	2	3	1	2
30	1	1	2	2	3	2	4	1	3
31	2	2	1	2	2	3	3	1	2
32	1	1	2	3	2	1	4	1	2
33	2	1	1	2	1	2	2	1	2
34	1	1	1	4	3	4	4	1	4
35	1	1	1	2	2	2	3	1	2
36	2	2	1	2	1	2	2	1	1
37	2	1	1	1	1	1	3	1	1
38	1	1	2	3	2	3	2	1	3
39	3	3	2	1	1	1	2	2	1
40	2	2	1	2	1	2	1	1	2
41	1	1	1	4	3	4	4	1	4
42	3	3	1	2	2	2	2	3	2
43	3	2	1	2	2	2	3	2	2
44	2	3	1	2	1	2	1	2	2

Anexo 8 Evidencias de recolección





“SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA RESILIENCIA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR – CHINCHA ALTA – 2020”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
3	repositorio.autonoma.deica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	pdfcoffee.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

9

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

10

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo