



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE
LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

AUTOR:

Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

TUTOR:

Ing. Marcelo Ortíz

Ambato - Ecuador 2021

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de investigación sobre el tema: “SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO” de la Srta. Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, Julio de 2021



Firmado electrónicamente por:
**MARCELO
IVAN ORTIZ**

Ing. Marcelo Iván Ortiz Díaz. Mg.

TUTOR

AUTORÍA

Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza, egresada de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera Trabajo Social, libre y voluntariamente declaro que la responsabilidad del contenido de la presente Tesis titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO”, me corresponde exclusivamente y la propiedad intelectual de la misma pertenece a la Universidad Técnica de Ambato.



Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

CI. 0503796476

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el trabajo de investigación, sobre el tema: “SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL MEDIANTE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO” presentado por la Srta.: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza, de conformidad con el Reglamento de Graduación, para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato.....
.....

Para constancia firman

.....

Presidente

.....

..... Miembro

.....

Miembro

DERECHOS DE LA AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este artículo o parte de el un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi artículo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, Julio del 2021



Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

CI: 050379647-6

AUTORA

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a Dios, por haberme dado la oportunidad de vivir y fortaleza para superar los obstáculos que se me han presentado.

A mis padres Ricardo y Carlota, por su esfuerzo constante y por formarme con buenos valores y principios, los cuales me han permitido alcanzar una de las metas más importantes para ellos y para mí.

A mis hermanos, Fernanda y Anderson por estar presente en cada paso que doy y brindarme su apoyo incondicional.

A mis familiares por compartir conmigo buenos y malos momentos, darme su apoyo y por contribuir en mi formación personal.

Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

AGRADECIMIENTO

A mis padres por ser el pilar fundamental de mi vida y por permitirme cumplir con mis estudios y ser mi apoyo incondicional en cada uno de mis pasos, gracias por ser mi ejemplo de constancia y dedicación

A mis hermanos quienes han sido mi motivación constante para no decaer ante los obstáculos a lo largo de mi vida y por ser fuente de inspiración para culminar mis estudios.

Expreso mi agradecimiento a mi Tutor Ing. Marcelo Ortiz por su paciencia y por ser un excelente guía durante todo el proceso, quien con su apoyo y conocimientos me ayudo a cumplir con el desarrollo de mi investigación.

Marjorie Anahi Vásquez Masaquiza

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I	
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	II
AUTORÍA	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	IV
DERECHOS DE AUTORIA	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN EJECUTIVO	XI
ABSTRACT	XII
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO	1
Antecedentes Investigativos	1
Análisis Crítico	6
Prognosis	8
Formulación del Problema	9
Delimitación del objeto de Investigación	9
Justificación	10
Objetivos	11
Investigaciones Previas	12
Desarrollo Teórico	19
Categorías de la Variable Independiente	19
Categorías de la Variable Dependiente	27
Hipótesis	33
Señalamiento de Variables.....	33
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	34
Enfoque de la Investigación	34
Modalidad de la Investigación	35
Tipo de la Investigación	35
Población y Muestra	37
Materiales	43
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44

Análisis y discusión de los resultados.....	44
Verificación de la Hipótesis.....	73
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
Conclusiones	79
Recomendaciones	81
MATERIALES DE REFERENCIA	83
Referencias Bibliográficas.....	83
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Unidades de Observación.....	37
Tabla 2 Variables Independiente.....	38
Tabla 3 Variable Dependiente	40
Tabla 4 ¿Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo?.....	44
Tabla 5 ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo?	45
Tabla 6 ¿Me siento frustrado(a) en mi trabajo?	47
Tabla 7 ¿Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión? .	48
Tabla 8 ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?	50
Tabla 9 ¿Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás?.....	51
Tabla 10 ¿Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos?.	53
Tabla 11 ¿Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos?.....	54
Tabla 12 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?	55
Tabla 13 ¿Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral?.....	57
Tabla 14 ¿Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones?.....	58
Tabla 15 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?.....	59
Tabla 16 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia?.....	61
Tabla 17 ¿Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral?	62
Tabla 18 ¿Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral?	63
Tabla 19 ¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?.....	65
Tabla 20 ¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le permitirá mejorar su rendimiento?.....	66
Tabla 21 ¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?	67
Tabla 22 Frecuencias Observadas.....	75
Tabla 23 Frecuencias Esperadas	75
Tabla 24 Cálculo de Chi Cuadrado	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Árbol de Problemas	5
Gráfico 2 Constelación Variable Independiente	17
Gráfico 3 Constelación Variable Dependiente	18
Gráfico 4 ¿Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo?	44
Gráfico 5 ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo?.....	46
Gráfico 6 ¿Me siento frustrado(a) en mi trabajo?	47
Gráfico 7 ¿Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?	49
Gráfico 8 ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?	50
Gráfico 9 ¿Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás?.....	52
Gráfico 10 ¿Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos?	53
Gráfico 11 ¿Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos?.....	54
Gráfico 12 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?	56
Gráfico 13 ¿Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral?	57
Gráfico 14 ¿Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones?	58
Gráfico 15 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?	60
Gráfico 16 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia?.....	61
Gráfico 17 ¿Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral?	62
Gráfico 18 ¿Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral?	64
Gráfico 19 ¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?.....	65
Gráfico 20 ¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le permitirá mejorar su rendimiento?	66
Gráfico 21 ¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?	68

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación responde a las variables del Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez” del cantón de Salcedo. El Síndrome de Burnout es un problema que se ha manifestado mucho en el área de educación. La OMS ha tomado este trastorno como un riesgo psicosocial, por lo que esto ha llegado a afectar e involucrar a los profesionales que tienen contacto directo con las personas, pero esto no afecta solamente al docente, sino que también trae consecuencias a los estudiantes, compañeros de trabajo y personas que lo rodean. Esta investigación se centra en su objetivo para determinar si existe incidencia entre el Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral por lo hoy en día ha sido muy notorio y diagnosticado en los docentes, por trabajar de manera virtual. Metodológicamente esta investigación posee un enfoque mixto tanto cuantitativo mediante la aplicación de técnica de la encuesta mediante un instrumento validado y el enfoque cualitativo a través de la observación, que responden a la población de estudio. Los resultados obtenidos mediante la utilización de los instrumentos arrojaron que los docentes manifiestan tener un agotamiento emocional, físico y mental provocando que estos intercedan en el rendimiento laboral del profesional como también en su hogar, debido a que existe un distanciamiento con sus semejantes. De igual forma, consideraron que no tienen un buen rendimiento laboral provocado por sus trabajos monótonos, sobrecarga laboral, entre otros, perjudicando a sus estudiantes y a su institución, por lo que mediante la verificación de hipótesis se pudo comprobar que existe una gran incidencia del Síndrome de Burnout en el Rendimiento Laboral del docente, por lo que es necesario que se realice conferencias constantes sobre el estrés crónico y como también implementen un plan de intervención mediante técnicas de relajación para que los profesionales disminuyan los riesgos psicosociales, evitando bajos rendimientos laborales o deserciones laborales.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Rendimiento Laboral, Sobrecarga Laboral, Equilibrio, Conflicto, Distanciamiento.

ABSTRACT

The research responds to the variables of Burnout Syndrome and Work Performance in the teachers of the "Luis Alfredo Martínez" Educational Unit of the canton of Salcedo.

Burnout Syndrome is a problem that has manifested itself a lot in the area of education. The OMS has taken this disorder as a psychosocial risk, so this has come to affect and involve professionals who have direct contact with people, but this not only affects the teacher, but also has consequences for students, colleagues work and people around him. This research focuses on its objective to determine if there is an incidence between Burnout Syndrome and Work Performance, so nowadays it has been very noticeable and diagnosed in teachers, for working virtually. Methodologically, this research has a mixed quantitative approach through the application of the survey technique using a validated instrument and a qualitative approach through observation, which respond to the study population. The results obtained through the use of the instruments showed that teachers state that they have emotional, physical and mental exhaustion, causing them to intercede in the professional's work performance as well as in their home, due to the fact that there is a distance from their peers. In the same way, they considered that they do not have a good work performance caused by their monotonous jobs, work overload, among others, harming their students and their institution, so by means of hypothesis verification it will be verified that there is a high incidence of Syndrome of Burnout in the Teacher's Work Performance, which is why it is necessary to carry out constant lectures on chronic stress and also to implement an intervention plan for relaxation techniques so that professionals reduce psychosocial risks, avoiding low work performance or job desertions.

Key Words: Burnout Syndrome, Work Performance, Work Overload, Balance, Conflict, Distancing.

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Macro

A **nivel mundial** , el Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado como una enfermedad laboral que provoca deterioro en la salud física y mental de los individuos, debido a la exigencias de los estándares de vida en los que estamos inmersos, el personal que labora puede generar sensaciones de fracaso debido a la sobrecarga y exigencia a la cual se ven enfrentados los profesionales, ya que se ven expuestos a largas jornadas de trabajo, situaciones que los pueden afectar emocionalmente como físicamente.

En Japón, el estrés laboral causa ansiedad y depresión ocasionando el suicidio de 10.000 personas anuales en promedio, y aunque en Colombia el panorama no alcanza estos matices, la situación se ha vuelto compleja desde que comenzó la pandemia. Según las cifras del último informe del Ministerio de Salud y Protección Social sobre tele orientación en atención psicológica; han sido reportados 11.457 casos de personas que solicitan algún tipo de intervención psicológica. (LR La República, 2020)

Según el informe, 19,25% de los reportes corresponden a síntomas de ansiedad causados por algún motivo laboral, 12,94% a reacciones de estrés por altas concentraciones de trabajo, 10,92% a causa de la depresión y 3,25% en relación con conductas suicidas derivadas de factores personales que incluyen sentimientos negativos frente a su actividad laboral. (LR La República, 2020)

Al analizar los valores de Burnout, por una investigación realizada a Salud Profesionales. (2010), los resultados muestran tres niveles de países: el primer bloque con valores bajos que es México, Ecuador y Perú, un segundo bloque con valores elevados que es Argentina y un tercer bloque con valores que se aproximan a uno u otro según las dimensiones que se evalúen Uruguay, con valores altos en agotamiento emocional y realización personal, y también tenemos a Colombia, con valores altos en despersonalización, además estiman

la prevalencia de Burnout en México y observaron medias ligeramente superiores a las del presente estudio en las tres dimensiones y hallaron menor prevalencia en el nivel alto de agotamiento emocional y similar prevalencia en despersonalización entre mexicanos.

De acuerdo con cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en Colombia se encuentran las personas más estresadas del mundo, por encima de países como China que tienen el 73% y Estados Unidos con el 59%. Con el 75%, México se pone en la cabeza de la lista de países con más estrés laboral y al formar parte de la vida cotidiana de los habitantes, ese porcentaje padece del Síndrome de Burnout o fatiga por estrés laboral. (Expok, 2017)

En los estudios llevados a cabo en diferentes países en médicos del área quirúrgica, se ha encontrado un rango amplio de prevalencia del Síndrome de Burnout, que se extiende desde el 12,5% hasta el 80%. Esta variación puede deberse a los diferentes tipos de labores o a las diferencias en la medición del mismo.

Debido a estos cambios constantes se ve afectada la calidad de vida laboral generando desequilibrios en los docentes y afectando en gran manera la salud ocupacional por las demandas de su rol. En el caso de los docentes afecta su desempeño durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, de ahí la necesidad de identificar los factores de riesgo en las Instituciones Educativa. (Ramírez, 2018)

Meso

En Ecuador, se presenta un alto índice de estrés laboral el cual causa efectos negativos en los trabajadores ya que se ve una baja en la productividad al afectar la salud física y mental de las personas. Mediante investigaciones se ha permitido determinar un nuevo trastorno, el cual en nuestro país no existen muchos estudios acerca de Síndrome de Burnout. Mediante el estrés laboral que acarrear los trabajadores a conducido que formulen críticas y quejas en cuanto a las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los obstáculos que se encuentran en el desarrollo de sus labores, significando esto un perjuicio para su salud y afectando el rendimiento en su sitio de trabajo.

Un total de 437.703 personas se han acogido al teletrabajo desde el 16 de marzo hasta el 17 de septiembre de 2020. La transición a esta modalidad laboral, que se generalizó en el país como una de las respuestas ante la pandemia de la COVID-19, difuminó en ciertos casos los límites entre la vida profesional y la personal, además de dificultar la conciliación entre ambas. Una situación que, en el marco de la nueva realidad, podría derivar en episodios de agotamiento como el síndrome de Burnout (Expreso, 2020).

Se estima que, durante la emergencia sanitaria hubo 66.400 desvinculaciones de empleo en el Ecuador. Además, 33 099 empresas se acogieron a la suspensión de la jornada laboral, 7 965 aplican reducción de horarios y 2 012 empleados trabajan con jornadas modificadas. (El Comercio, 2020)

Se ha encontrado que alrededor del 17% que los profesionales de la Salud tienen “un alto nivel de agotamiento emocional, es decir, cansancio y frustración; cerca del 13% tiene “despersonalización”, lo que significa que no se implican tanto con la situación de los pacientes (trato distante y sónico); y un 18% tiene una “baja realización personal”, lo que se traduce en baja productividad y eficacia. (EdiciónMédica, 2017)

La prevalencia del síndrome de Burnout en el Hospital Quito N°1 de la Policía Nacional del Ecuador en los meses de Septiembre y Octubre del 2011 fue del 5.2%, dato que antes no se lo había obtenido ya que tan solo se estudió la tendencia del mismo, debido a que la prevalencia tiende a ser baja, de acuerdo a múltiples estudios internacionales. La prevalencia de cada subescala donde se encontraron para Cansancio emocional el 13.19%, despersonalización el 13.19% y baja realización personal el 4.40%. (Trujillo, 2011)

Micro

En la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez. en el cantón de Salcedo, presentan síndrome de Burnout mediante la modalidad de teletrabajo, por cuanto a las exigencias laborales que son bajo presión, excesiva carga laboral, lo que trae como consecuencias niveles de estrés, cuadros de cansancio, agotamiento y depresión, por lo que el rendimiento laboral no es el adecuado, en vista que todas las potencialidades físicas y

mentales están decaídas, lo cual presentan ciertas patologías alrededor de este síndrome de carácter profesional en los docentes de la unidad educativa.

Los profesionales que padecen del síndrome de Burnout, se vuelven incapaces, es decir, que lo que antes era motivo de alegría ahora no, pues pierde la capacidad de disfrutar, aun cuando se tiene tiempo, se siente siempre estresado, a diferencia de lo que ocurría al principio, el trabajo ya no produce incentivos para la persona afectada con Burnout, ya que aparenta sensibilidad, depresión e insatisfacción.

Existe preocupación por la aceptación de teletrabajo en algunos profesionales el cual tienen una sobrecarga de responsabilidades adquiridas laboralmente para mantener los puestos de trabajo, como también aumentan las obligaciones cotidianas que se realizan dentro del hogar (quehaceres), esto ocasiona un agotamiento físico y mental por la desigualdad en los roles familiares.

Árbol de Problemas

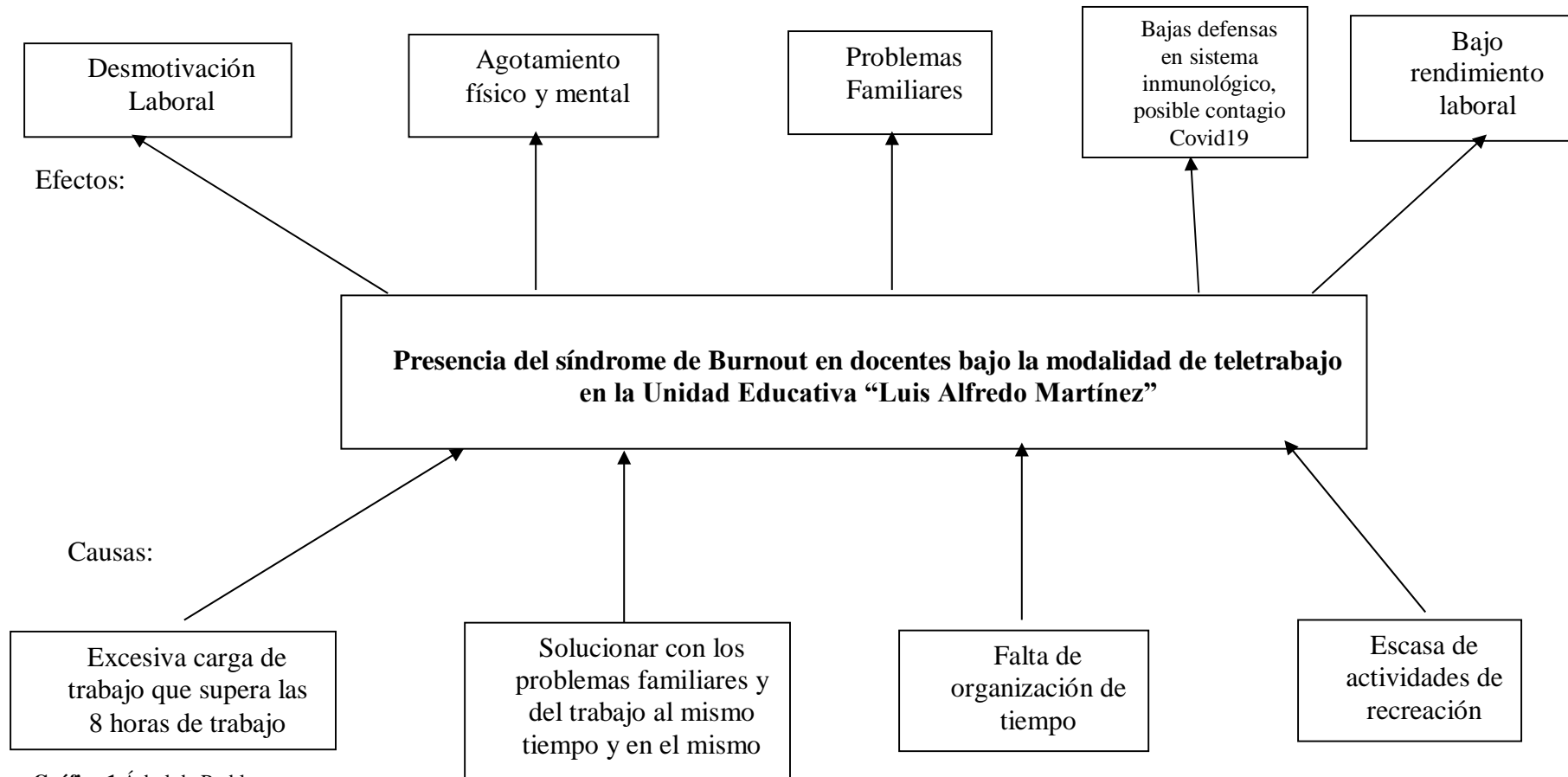


Gráfico 1 Árbol de Problemas

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis Crítico

En la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez existe en sus trabajadores presencia de cansancio físico y emocional el cual se puede evidenciar que tienen presencia del síndrome de Burnout provocado esto por el teletrabajo, esto no les permite dar un buen rendimiento en sus labores, uno de los principales factores por el cual llegan los docentes a tener un agotamiento es por la excesiva carga de trabajo el cual llega a superar las ocho horas correspondientes, lo que puede provocar un desinterés en sus actividades.

Los docentes al realizar teletrabajo deben lidiar con los problemas familiares y laborales en el mismo tiempo y lugar lo que puede esto acarrear un estrés crónico al no poder solucionarlas por separado, lo cual provoca que los profesionales no puedan rendir al cien por ciento ni en sus lugares de trabajo ni en su hogar.

La falta de organización de tiempo en los profesionales acarrea problemas tanto en sus actividades laborales como también con su familia, pues al no tener un horario fijo el profesional realizara más horas de las que están impuestas por la ley por lo que esto puede afectar a su salud.

La falta de actividades de recreación tanto en sus actividades laborales como en su hogar ha provocado que los profesionales lleguen a tener un desinterés laboral y familiar, provocando ausentismos, bajo rendimiento en sus labores, falta de interacción familiar, si no separan estas actividades lo que están ocasionando es un distanciamiento familiar y profesional.

La falta de pausas activas provoca en los profesionales el sedentarismo, al estar sentados largas jornadas de trabajo frente a un computador y por lo tanto esto puede

ayudar a que lleguen a ocasionar problemas en su salud afectando así a su productividad.

Prognosis

Al no dar solución al problema planteado no se tomará en cuenta los efectos planteados en los docentes y seguirán presentando dificultades de no tener un espacio adecuado, además de no tener un horario adecuado para las actividades laborales y familiares, esto ocasionará estrés crónico en los profesionales, ausentismos, desgaste profesional, problemas familiares, lo que provocará que padezcan de síndrome de Burnout y al mismo tiempo esto afecte en el rendimiento laboral.

Esta situación irá incrementándose al seguir aumentando los casos por COVID, el cual tendrán que seguir laborando por teletrabajo afectando con más frecuencia a los docentes y creando problemáticas, el cual generan inconformidad provocando bajos rendimientos laborales como también restando importancia a convivir en familia, por tanto, esta investigación cambiará la perspectiva de los docentes y autoridades de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez”, proporcionándoles estrategias que permitan mantenerse activos durante sus jornadas laborales con la finalidad de que puedan trabajar en un clima de tranquilidad dentro de su hogar.

Formulación del Problema

En base a la información presentada se determina la siguiente interrogante de investigación:

¿De qué manera el síndrome de Burnout incide en el rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo?

Interrogantes de la Investigación

1. ¿Porque se produce el síndrome de Burnout en la modalidad de teletrabajo?
2. ¿Qué efectos produce el síndrome de Burnout en el rendimiento laboral?
3. ¿Cómo intervenir el profesional de Trabajo Social?

Delimitación del objeto de Investigación

Delimitación de Contenidos

CAMPO: Educativo

ÁREA: Trabajo Social

ASPECTO: Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral

Delimitación Espacial

La investigación se desarrolla en la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez en el cantón de Salcedo

Delimitación Temporal

La investigación se desarrolla durante el semestre Mayo – Septiembre 2021

Unidades de Observación: Docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez

Justificación

El trabajo investigativo es de gran interés, porque se analizará el rendimiento laboral de los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez del cantón de Salcedo mediante la modalidad de teletrabajo, pese a que el profesional enfrenta un agotamiento emocional por el exceso de trabajo, lo que presenta el apareamiento del síndrome de Burnout. Es importante la investigación porque se requiere mejorar el rendimiento laboral en los docentes, además las autoridades deberán emplear nuevos métodos de trabajo para que de esta manera no exista un deterioro en el desempeño de sus actividades. Por lo tanto el proyecto será de gran impacto, por lo que hoy en día es muy difícil lograr una comunicación eficaz entre docente – estudiante y directivos - docentes, perdiendo así el vínculo laboral, sin lograr el equilibrio entre conservar el afecto y respeto para poder tener un ambiente laboral agradable. Además, se pretende usar técnicas para socializar estas temáticas y poder determinar si el ambiente que tienen los docentes es el adecuado y así poder vincular el ámbito laboral con la relación familiar al mismo tiempo y en el mismo lugar.

El proyecto es factible, por lo que tenemos un extenso campo de bibliografía, lo que permitirá conocer las consecuencias y efectos que ocasiona el síndrome de Burnout en el rendimiento laboral de los profesionales, el cual también contaremos con la aportación de la Unidad Educativa quien facilitará información para cumplir con la investigación y así buscar soluciones al problema planteado.

La elaboración del presente mecanismo beneficiará principalmente a los docentes, así como también a los directivos; por tal motivo este mecanismo ayudará a que puedan mejorar su rendimiento laboral por lo que muchas veces se desconoce los motivos el cual puede existir ausentismos y desgaste profesional.

Objetivos

Objetivo General

- Determinar como el Síndrome de Burnout incide en el rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar las causas y consecuencias del síndrome de Burnout
- Determinar los factores que promueven un buen rendimiento laboral
- Establecer un mecanismo de intervención de trabajador social en el síndrome de Burnout.

Investigaciones Previas

Para la investigación se toma como antecedentes investigativos, artículos científicos e informes que hacen referencia o tienen similitud a la problemática de estudio.

Patlán Pérez Juana (2013) en su investigación “**Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo**”, sistematiza el desgaste profesional provocando estrés crónico que puede ser emocionalmente agotador para el trabajador el cual interfiere en la calidad de vida en la hora de trabajar como también afectando en su vida familiar y personal. La metodología utilizada en la investigación fue *expost facto* y descriptiva obteniendo como resultado un efecto positivo y significativo de la sobrecarga en el Burnout y el conflicto trabajo-familia, y un efecto negativo de la sobrecarga en la satisfacción laboral, permitiendo que existan diferencias significativas entre el Burnout y agotamiento emocional en mujeres, en comparación con los hombres.

Procel María Belén (2015) en su investigación “**Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral del décimo año de educación básica del colegio Beatriz Cueva de Ayora**”, comunica que el síndrome de Burnout se manifiesta particularmente en profesionales que tengan contacto con otras personas por lo que al padecer de esta enfermedad llega a afectar en su desempeño laboral. La metodología que es optada en esta investigación es cuantitativa, el tipo de estudio fue descriptivo, utilizando la técnica e instrumento: test estandarizado de Maslach para los docentes y el cuestionario de desempeño laboral aplicado a los alumnos de décimo año, endonde se encontró que el 60% de los docentes padecen de síndrome de Burnout, concluyendo que el sexo femenino es el más afectado porque se encuentran en el grupo etario mayor de 50 años y que laboran como docentes más de 30 años.

Avendaño Ayala Cirilo (2017) en su investigación **“El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”** manifiesta que los factores desencadenantes de esta enfermedad es tener contacto con los estudiantes, padres de familia y colegas, para proseguir con la investigación se optó por la metodología de tipo descriptivo, con un diseño correlacional, los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron: el inventario de Maslach Burnout Inventory, y el cuestionario de desempeño laboral docente concluyendo que el 5.6 % de la muestra presenta un nivel medio en el síndrome de burnout, y el 94.4 % un nivel alto.

Gavilanes León Andrés (2015) en la investigación **“Síndrome de Burnout y sus efectos en el clima laboral en el personal que labora en un medio de comunicación escrita”**, sistematiza que este síndrome afecta de forma silenciosa al desempeño laboral, psicológico, personal y social tomando en cuenta que aflige la productividad de la empresa, la investigación fue de tipo descriptiva, la técnica que se utilizó fue el cuestionario, el cual se demostró que el síndrome de Burnout afecta en el clima laboral, concluyendo que el clima laboral dentro del desarrollo de las actividades de los colaboradores es fundamental el mismo que se ve afectado por la presencia del síndrome de burnout es decir mientras más agotado emocionalmente, de peor manera perciben el clima laboral es decir mientras haya la presencia del síndrome de burnout siempre afectara al clima laboral de la empresa.

Martínez Royert Judith, Regino Yamileth & Vergara Mary (2017) en su artículo **“Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo”** sistematiza que este síndrome afecta al profesorado en su vida laboral como también familiar, la metodología que se ocupó fue cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional, se utilizó el Cuestionario de Burnout para el Profesorado el cual se tuvo como resultado que los docentes presentan entre uno a tres síntomas asociados al síndrome de Burnout en sus niveles moderado o alto, el cual se concluyó que la falta

de supervisión afecta negativamente la identificación de las dificultades, el análisis, el seguimiento de los procesos académicos y el aprendizaje de los estudiantes.

Serrano, Rangel, Vidal, Ureña, Anillo y Angulo (2017) en su artículo “**Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios**”, comunica el estrés laboral crónico producto de sus labores cotidianas, utilizando como metodología la revisión de bibliografía, concluye teniendo en cuenta los diversos factores, teniendo como resultado varios enfoques en lo cual se puede determinar sentimientos negativos hacia el trabajo, existiendo insatisfacción laboral por parte de los docentes universitarios debido a la inestabilidad laboral, remuneraciones no apropiadas, varios empleos, trabajo en casa, espacios físicos inadecuados, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, diversidad de labores y diferentes factores que impiden prestar un servicio de calidad.

Rodríguez José Andrés, Guevara Albertico & Viramontes Efrén (2017) en su artículo “**Síndrome de Burnout en docente**”, sistematiza que el docente al tener contacto con otras con los estudiantes ha llegado a sentir estrés crónico en su labor profesional, para dar seguimiento a la investigación se ha utilizado el enfoque cualitativo el cual es realizado mediante un método de estudio de caso único, las técnicas empleadas fueron historia de vida, observación no participativa y la entrevista, y como instrumentos: el cuestionario y el diario de campo. Los resultados al aplicar los instrumentos necesarios dieron a conocer que presentan un análisis de la problemática de este síndrome a través de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional, el cual se concluyó que el estrés laboral se ha identificado como un peligro latente para los trabajadores de la educación, ya que su labor diaria implica trabajar con personas.

Pachari L, Pacori B & Quispe, N (2020) en su investigación “**Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID – 19**”, sistematiza que trabajar desde casa con la pandemia que atravesamos actualmente cambio la forma de

trabajo habitual, lo que conlleva el miedo y ansiedad tales como otras emociones y el agotamiento mental que provoca, esta nueva enfermedad que atravesó todo el mundo, su metodología fue recabar información sobre el estrés laboral y la relación con el desempeño laboral en el contexto de la emergencia sanitaria, por lo que el estrés y el desempeño laboral tienen una relación, y según la información revisada las organizaciones deberían darle importancia a sus trabajadores, dándoles facilidades en cuanto a los materiales y todos los recursos humanos necesarios, para que puedan realizar a gusto su trabajo, debido a que en este contexto de emergencia sanitaria el trabajador se enfrentara a una situación en el cual tiene que lidiar con su entorno laboral, familiar y personal a consecuencia de la situación actual de nuestro país, por ende si no se les da ciertas facilidades pueden llegar a estresarse y más adelante tener un mal desempeño laboral.

Quaglia, A & Gutiérrez, C (2020) en su artículo **“Teletrabajo direccionado al desempeño laboral”**, comunica que la tendencia hacia el teletrabajo es un reto y también una oportunidad para empresarios y trabajadores, los mismos que tienen que adaptarse para mejorar los niveles de rendimiento laboral dentro del marco competitivo, su metodología teórica deductiva, cualitativa y no experimental, sus resultados fueron que existe una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral, no solo por la flexibilidad laboral, sino por la maximización de los niveles de rendimiento en el personal para cumplir con las metas y objetivos de la empresa, por lo que el teletrabajo es una opción laboral que genera un cambio cultural favorable, mejorando los beneficios económicos y la calidad de vida de sus trabajadores.

Duque, O & Ramírez, E (2021) en su investigación **“Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia por Covid-19: Acercamiento al trabajador de Salud”**, informa que el rendimiento del personal de salud mediante la emergencia sanitaria ha sido buena por lo que no han tenido complicaciones en su lugar de trabajo, mediante el enfoque cuantitativo y a través de la técnica de la encuesta, a través del cuestionario se demostró que el rendimiento en la tarea obtuvo una

calificación promedio de 4.2, rendimiento en el contexto obtuvo una calificación de 4.0 y comportamientos laborales contraproducentes, logrando un buen promedio en la percepción del rendimiento laboral individual para el personal del sector salud en tiempo de pandemia, por lo tanto, al presentarse mayores logros mejorará el entorno psicológico y social.

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

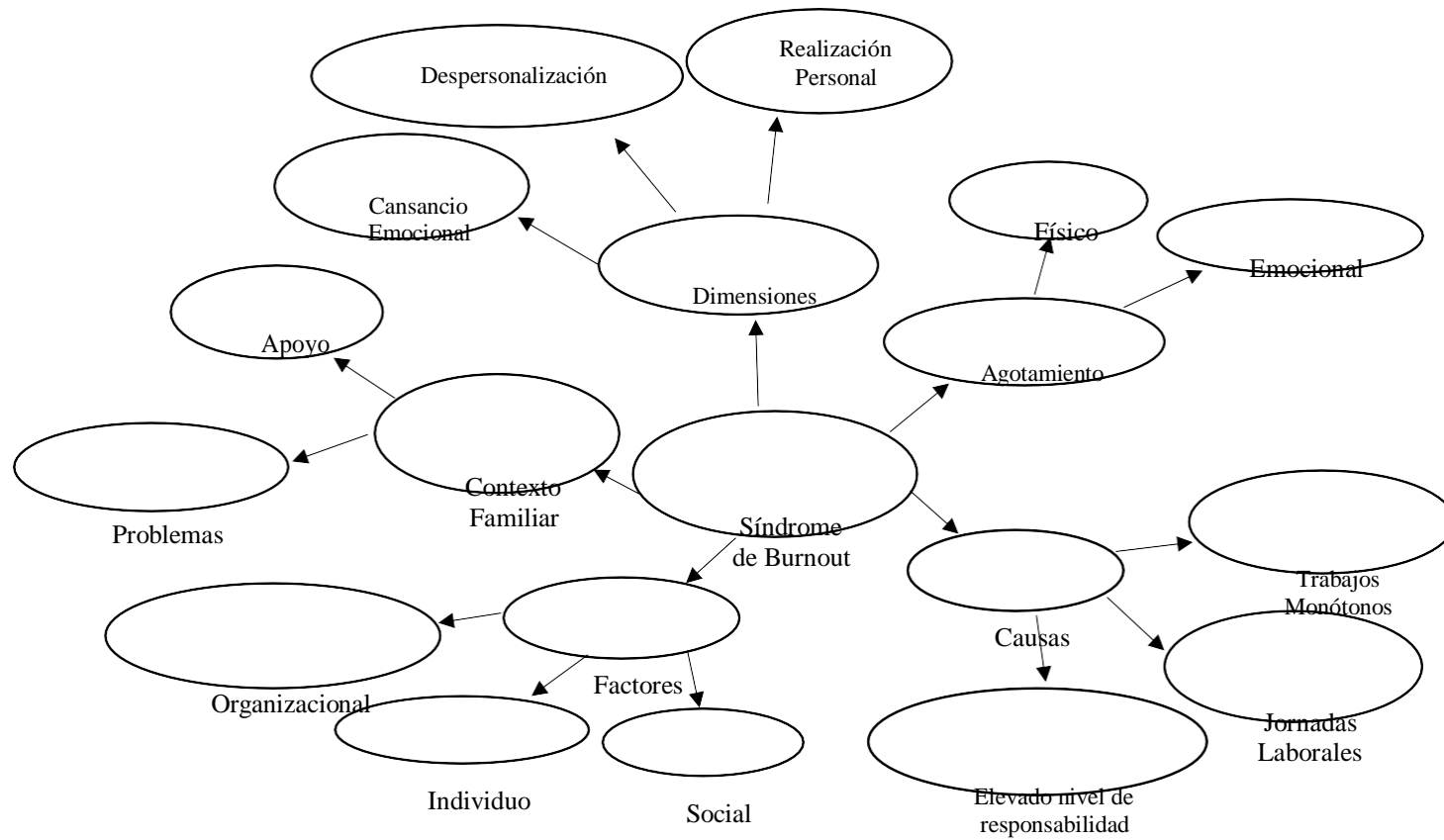


Gráfico 2 Constelación Variable Independiente
Fuente: Investigadora
Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

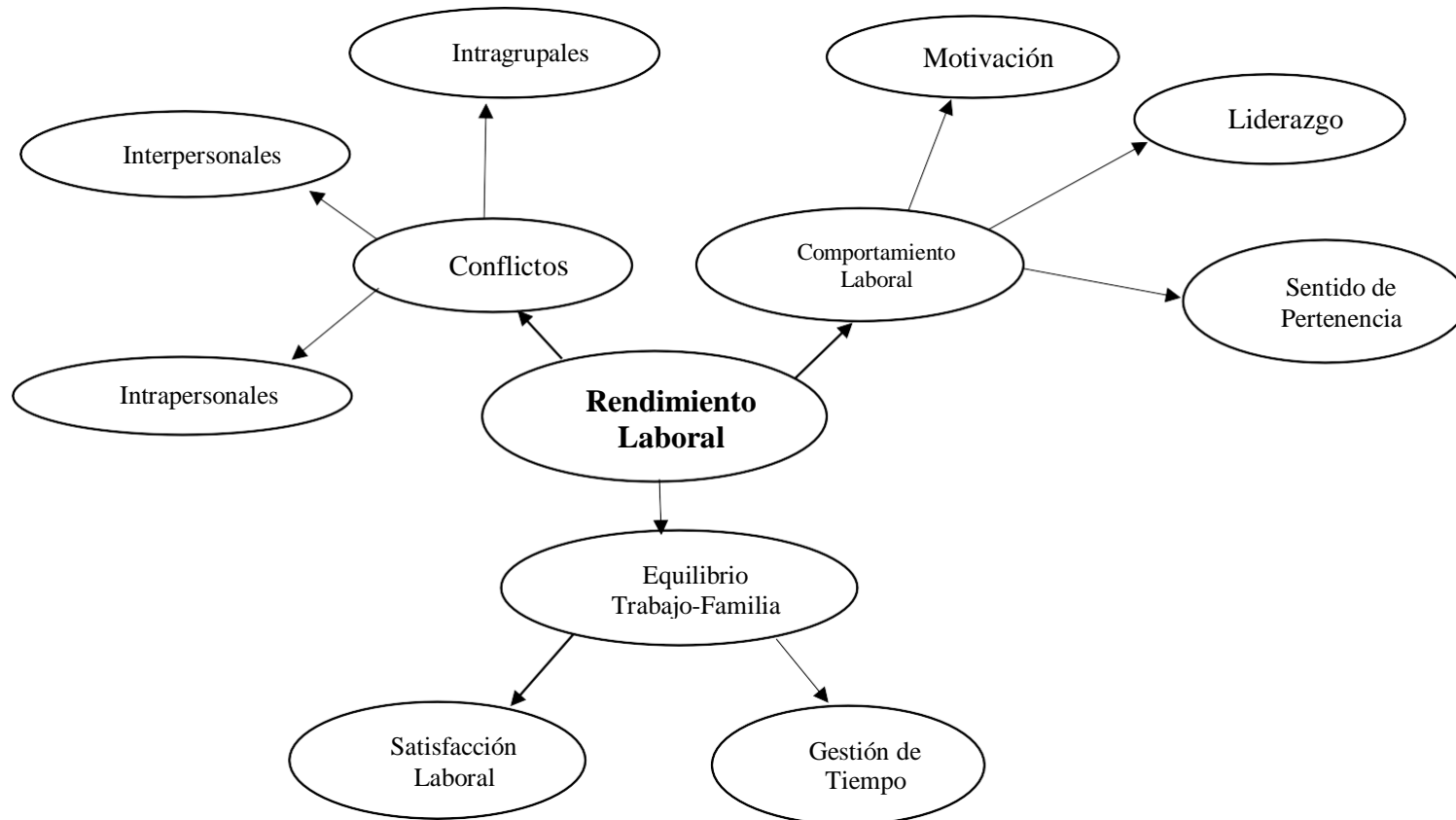


Gráfico 3 Constelación Variable Dependiente
Fuente: Investigadora
Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez

Desarrollo Teórico

Categorías de la Variable Independiente

Maslach y Jackson (1981) lo definieron como respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actividades de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional.

Gill-Monte, P (2001) Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización.

Buendía, J & Ramos, F (2001) Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento

Vinaccia, A & Alvaran, L (2004) el síndrome de Burnout se reconoce como una fatiga laboral o un desgaste profesional que se caracteriza por un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación y extrema irritabilidad. Tanto en el medio laboral como en el familiar, así como enojo, agresividad y desmoralización, causados por problemas del trabajo o del hogar.

Balcázar RLE, Montejo FLF, Ramírez AYL (2005) La OMS considera al síndrome de desgaste riesgo de trabajo, la existencia de esta tríada en profesionales de la salud

se relaciona con bajo rendimiento dentro y fuera del ejercicio profesional, accidentes automovilísticos, inasistencia laboral, enfermedades gástricas, hipertensión, arritmias, trastornos psiquiátricos como ansiedad, depresión, alcoholismo, farmacodependencia y, en general, con baja calidad de vida.

Romero, K (2019) El constructo burnout ha sido tomado del inglés que significa “estar quemado” el cual es considerado como la consecuencia de ayudar a otros, lo cual va generando una sobre exigencia personal; es generado como consecuencia del desgaste físico, emocional y mental de estar involucrado en situaciones laborales de gran demanda emocional.

El síndrome de Burnout se puede dar especialmente en los profesionales que prestan su servicio de ayuda como puede ser en los sanitarios y educadores, pues la demanda emocional que presentan es cada vez más elevada, muchas veces es confundido con el estrés laboral, por lo que ha sido definido por los especialistas como el nuevo mal del siglo, dentro de los síntomas que presentan los individuos al encontrarse con este síndrome, estas terminan invadiendo la vida social y familiar del afectado el cual opta por aislarse y quedarse solo.

Agotamiento

Emocional

Pérez, D. (2012). Indica que los cambios en el estado de ánimo de los síntomas principales del Síndrome de Burnout, es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor y en muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios.

El agotamiento emocional que produce al sentirse desgastado permite que el estrés se empodere del individuo y afecte al trabajo y por ende en su rendimiento laboral.

Física

Sigcha, J. (2013) Menciona que el Síndrome de Burnout no nos afecta sólo a nivel psíquico, entre los síntomas a nivel físico que produce, podemos encontrarlas afecciones del sistema locomotor, como es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares.

El estrés al intervenir en la salud física del individuo permite que deteriore su salud provocando enfermedades que dificultan el rendimiento del profesional.

Causas

Maslach, C. (1997) Menciona que: “Cualquiera de las siguientes causas puede desencadenar una situación de "Burnout", especialmente cuando se dan por largos periodos de tiempo y de modo continuo”.

Elevado nivel de Responsabilidad

Schultz, D. (1991). Algunos puestos de trabajo exigen un gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada, el más mínimo error puede tener consecuencias desastrosas, ya que trata de profesiones sometidas a altos grados de estrés y por tanto propicias para sufrir el Síndrome de Burnout.

Se debe tomar en cuenta que la responsabilidad en el profesional ayudara a tener una mejor concentración en las actividades que debe realizar.

Jornadas Laborales

García, M. (2001). Menciona que otra de las causas del "Burnout" son las jornadas demasiado largas, los trabajos en los que el empleado debe mantenerse en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas, pueden aumentar drásticamente la posibilidad de padecer este síndrome

Se debe tomar en cuenta que lo que genera estrés son las excesivas horas de trabajo, por lo que existe mucha presión y por ende existirá el riesgo de existencia del Síndrome de Burnout.

Trabajos Monótonos

Campos, M. (2009). Que los puestos laborales aburridos, repetitivos o carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de Burnout, el trabajador no encuentra ninguna motivación en lo que hace y esto le causa frustración y estrés, ya que el estrés laboral y el Síndrome de Burnout, comparten la gran mayoría de sus causas.

Los trabajos monótonos provoca u alto nivel de estrés, por lo que no existe un incentivo para provocar que g a existir el síndrome de Burnout.

Factores

Individual

Edelwich & Brodsky (1980), el Burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder. También señalan que el tener muy alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y educación, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los recursos, y ser empleado joven son variables que aumentan la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout.

Social

Considera que las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés. Los efectos positivos de las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados en

emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier caso, es básico que exista un apoyo social, que redunde en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otros para informar o comprender y la prestación de ayuda y asistencia material. (Hombrados, 1997)

Manassero & Cols (2003) dan a conocer que han clasificado varias fuentes de apoyo social: pareja, familiares, vecinos, amigos, compañeros, superiores o supervisores, grupos de autoayuda, profesionales de servicio y cuidadores.

Las relacionales que el profesional tiene fuera de su labor de trabajo ayuda a disminuir el estrés en el que se encuentra, realizando actividades que le permita distraerse y olvidarse por un rato de las actividades que desarrolla en su organización.

Organizacional

Los niveles bajos de control laboral, autonomía, libertad de decisión o juicio en la organización pueden ser factores de estrés e insatisfacción laboral para el trabajador. El grado de control percibido tiene una relación positiva con la satisfacción laboral, la autoestima, la competencia, el compromiso e implicación, rendimiento y motivación; mientras que su ausencia se ha correlacionado con diversos efectos negativos como síntomas somáticos, estrés emocional, depresión, ansiedad, nervios, estrés de rol, absentismo, movilidad. Es importante distinguir que el grado de control en las incidencias intrínsecas (planificación, temporalización, elección de métodos, etc.) en el trabajo son más importantes en los efectos de estrés que los extrínsecos (salario, política de la organización, mejoras sociales, etc.), aunque no quiere decir que ambas no se relacionen con la satisfacción laboral. (Ramos & Buendía, 2001)

Contexto Familiar

CON +TEXTO (CON: Junto a. TEXTO: Viene de la palabra latina texere luego text, que significa paño y/o entramado, trama, tejido.)

De tal manera el término contexto hace referencia al conjunto de significados que se encuentran en el entorno o medio ambiente y que causan interés en los conocimientos de un grupo de seres humanos, es decir, el contexto es el entorno humano, social y ambiental en el que se desenvuelve una persona o grupo de personas; permitiendo así la interacción social. (Austin, 2000)

Familia

“Es la alianza de un conjunto de individuos que crean un lazo de unión esencial en el que resuelven vivir gran parte de sus vidas. Rigurosamente familia es el grupo que tiene redes de consanguinidad y que colectivamente forman un tronco genético de vidas ascendientes y descendientes.” (AnderEgg, 1995)

La familia es el pilar fundamental para que el individuo pueda contribuir en las actividades de su organización, tiene una influencia directa con el profesional puesto que a través de sus valores impartidos puede desempeñarse de la manera adecuada cumpliendo cada uno de sus objetivos.

Apoyo

En el ámbito de la educación, se ha encontrado que el apoyo social podría actuar, además, como un potenciador en el logro de un desempeño satisfactorio de los trabajadores ya que contribuiría a que afronten a los estresores propios de su ambiente, con mayores probabilidades de éxito. El apoyo social puede darse a través de todos aquellos que rodean a la persona y los recursos que le brindan, lo cual proporciona un soporte emocional tangible, la oportunidad para compartir intereses comunes y unas condiciones por la cuales se sienta comprendida y respetada.” (Feldman, 2008)

El apoyo es la mano de ayuda se manifiesta de otra persona, el profesional cuando desconoce o se encuentra en la necesidad de pedir ayuda a alguien con más experiencia, conocimiento en las actividades que realiza.

Problemas

Cuestión discutible, situación de conflicto que se debe resolver para evitar malestar entre las personas que generaron o dentro del contexto en el que se generó el problema. (Ernest, 1979)

Dimensiones

Según **Maslach, C & Jackson, S. E** (1981) las tres dimensiones del Síndrome son: aunque algunos autores los consideran como síntomas.

Agotamiento Emocional

Se entiende como aquella situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos dentro del ámbito afectivo. Surge a través de la disminución de la energía o de recursos emocionales del trabajador, debido a su contacto con personas que por su naturaleza de trabajo deben prestar su servicio. Es una continua fatiga especialmente en los niveles mental, físico y emocional y una desproporción entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta fase las personas se sienten irritadas, de mal humor, descontentos y pesimistas acerca de las tareas realizadas; las quejas son constantes por la cantidad de trabajo ya no se tiene la capacidad de disfrutar realizando una tarea.

Despersonalización

Se entiende como el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas a las que se presta el servicio que pueden ser clientes internos o externos. Los clientes son vistos por las profesionales de manera deshumanizada, esto se debe a que piensan que ellos tienen la culpa de sus problemas y de todo lo que les puede suceder. Se lo puede entender también como un mecanismo de defensa del trabajador pues se ha implicado demasiado en sus tareas y al verse que ya no produce con la misma intensidad siente que los demás tienen la culpa, las personas presentan actitudes impersonales, cinismo y aislamiento hacia los demás. Es una manera de responder a los sentimientos de impotencia y desesperanza personal.

Falta de realización personal

Se entiende como una sensación subjetiva que tienen los profesionales para evaluarse negativamente, esta evaluación afecta a la capacidad de realizar las tareas y relacionarse con los demás. Las posibilidades de logro en el trabajo ha desaparecido, existe pérdida de ideales y un alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas. El profesional se siente frustrado con las actividades que realiza, pues siente que no consigue los resultados que se esperaban, provocando como consecuencia una pérdida del autoestima e incapacidad para tolerar la presión.

Categorías de la Variable Dependiente

Rendimiento Laboral

Bauzas y Reyes (2019), lo definieron como el rendimiento de uno o más trabajadores respecto a las funciones y tareas que realizan en cumplimiento con las metas y objetivos establecidos una empresa, las cuales permiten un mayor crecimiento productivo.

García, P. (2018), indicó que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento laboral en función al trabajador que realiza en base a las tareas asignadas correspondientemente en cumplir con los lineamientos establecidos por la empresa u organización, orientado a su mejor constante y al fortalecimiento de sus capacidades. Sin embargo, acotó que el desempeño laboral también se manifiesta mediante las competencias que pueda desarrollar el personal, mediante el saber hacer y cómo hacerlo, que se muestran a través de las capacidades y habilidades laborales.

Motowidlo (2003) refiere que el concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización

Waldman (1994) manifiesta que en las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los volúmenes producidos. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento.

Comportamiento Laboral

Davis, K & Newstrom, J (2002) Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones.

Las acciones y actitudes que los profesionales presentan en la organización tanto individual y grupalmente logrando que los individuos se sientan a gusto en el lugar de trabajo que se entren, para así tener un buen rendimiento laboral.

Motivación

Chiavenato, I (2000) afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Cuando una persona brinda apoyo o impulsa a la persona a cumplir con sus metas se evidencia la motivación ya que el individuo siente que tiene las capacidades necesarias para conseguirlo, tomándolo como una excusa para conseguir lo planteado de la mejor manera posible.

Liderazgo

Chiavenato, I (1999) Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de la relación que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales

Las personas deben ser líderes para poder direccionar a sus compañeros de trabajo cuando uno de ellos se sienta desorientado, esto permitirá que obtengan un buen rendimiento en sus actividades laborales y así logren los objetivos propuestos en la organización.

Sentido de Pertenencia

Chávez, N (2004) afirma que el sentido de pertenencia o membresía es la satisfacción personal de cada individuo en la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, la remuneración equitativa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y la evaluación justa, son componentes no sólo del clima organizacional, sino que representa elementos permanentes de la cultura organizacional.

Respetar los valores, la visión, misión, historia y símbolos de la organización permite que los profesionales se enorgullezcan y sientan una identificación afectiva para poder demostrar que los objetivos que tienen planteados sean cumplidos de la mejor manera por el bien de la organización y del propio individuo.

Equilibrio Trabajo-Familia

Abidalkadir y López (2015), una adecuada relación entre el espacio familiar y el espacio laboral, genera en el individuo bienestar y motivación, lo cual se refleja en un adecuado compromiso organizacional.

La familia es un grupo de personas que comparten algo en común, ya sea por lazos de afinidad que se plantean una meta, son quienes tienen una gran influencia en la persona ya que depende de la educación y valores que brinda para la personalidad del individuo.

Gestión del Tiempo

Aponte, E & Pujol, L (2012) establecen que la gestión o administración del tiempo es un proceso en el que se establecen metas u objetivos claros, se determinan las herramientas que favorecen la gestión del tiempo, se tiene en cuenta el tiempo disponible y se verifica el uso que se le da al tiempo, es decir, la percepción del control que se tiene del uso del tiempo personal.

Gestionar el tiempo mediante teletrabajo es indispensable, porque permite tener un control para cumplir con las actividades laborales y familiar al encontrarse en el mismo lugar y esto permitirá que el profesional se sienta exitoso al finalizar con todos los objetivos planteados.

Satisfacción Laboral

Andresen, M, Domsch, M & Cascorbi, A (2007) un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo.

Sentirse motivado en el trabajo hace que las actividades laborales se realicen de mejor manera y a tiempo lo que permite al profesional sentirse bien en su lugar de trabajo y comprometerse a profundidad con la organización.

Conflicto

Robbins, S & Judge, T (2009) el conflicto es un resultado natural e inevitable en cualquier grupo y que no necesariamente es dañino sino que tiene el potencial de ser una fuerza positiva para determinar el desempeño del grupo.

Todas las organizaciones tienen conflictos que se da por las emociones personales o como también puede existir disputas entre diferentes donde puede llegar a ocasionar

un clima organización inadecuado llegando a disminuir la eficiencia y eficacia de la organización.

Conflicto Intrapersonal

Hellriegel, Don & Slocum, John (2004) El conflicto intrapersonal ocurre en el fuero interno de una persona y, por lo general, consiste en alguna forma del conflicto de metas, cognitivo o afectivo. Se desata cuando la conducta de una persona desemboca en resultados mutuamente excluyentes. Suele ocurrir que los resultados sean tensiones y frustraciones internas.

Crisis al interior del individuo provocando conductas inadecuadas como frustración, depresión, inseguridad al realizar las actividades propuestas por su organización el cual imposibilitan al profesional cumplir con metas.

Conflicto Interpersonal

Newstrom, J. (2011) Los conflictos interpersonales son un problema grave para muchas personas porque afectan en gran medida las emociones individuales. Las personas necesitan proteger su autoimagen y autoestima de un posible daño externo. Cuando se percibe una amenaza para el autoconcepto, ocurren fuertes desequilibrios y las relaciones se deterioran. En ocasiones, los temperamentos de dos personas son incompatibles y sus personalidades chocan. En otros casos, el conflicto surge por fallas en la comunicación o diferencias de percepción.

Las diferencias entre individuos provocan conflictos los cuales afectan en el desempeño de los mismos, reflejando un deterioro en la calidad de su servicio o enseñanza, cometiendo mayores errores en sus labores ocasionando un deterioro en el desarrollo de sus actividades.

Conflicto Intragrupal

Hellriegel, D & Slocum, J (2004) El conflicto intragrupal se refiere a choques entre algunos, o todos, los integrantes del grupo, lo que suele afectar su dinámica y efectividad. Los negocios de propiedad familiar están especialmente predispuestos a sufrir conflictos intragrupales y de otros tipos, y se hacen más evidentes cuando el propietario-fundador se acerca a la jubilación, se retira o muere.

Es una situación que empieza por las rivalidades de cada grupo, el cual se genera un ambiente de competencia donde buscan satisfacer sus metas sin considerar la afectación de ellas a los otros individuos que pertenecen a la organización.

Hipótesis

Determinación de Variables

Variable Independiente:

H₀: El síndrome de Burnout no incide en el rendimiento laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Variable Dependiente:

H₁: El síndrome de Burnout incide en el rendimiento laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Señalamiento de Variables

Variable Independiente:

Síndrome de Burnout

Variable Dependiente:

Rendimiento Laboral

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.

Enfoque de la Investigación

El tema tomado en consideración en la presente investigación, tendrá un enfoque cuantitativo y cualitativo.

Enfoque Cuantitativo

Método Cuantitativo también denominado tradicional, “se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone deriva de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados”. **(Lara, 2011)**

Escogemos el enfoque cuantitativo debido a que existe la recopilación de datos cuantitativos, estadísticos, el cual es un proceso de medición que es fundamental para la investigación, esta permite recoger, tabular y analizar los datos de la muestra sobre el síndrome de Burnout esto se realizara mediante el cuestionario MBI que es el más utilizado por su facilidad, por lo que mide el desgaste laboral de los profesionales.

Enfoque Cualitativo

El método cualitativo o método no tradicional, “se orienta a profundiza casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada”. **(Bernal C. , 2010)**

Cook (1986) entre los métodos cualitativos, figuran la etnografía, los estudios de caso, las entrevistas en profundidad, y la observación participativa.

Se escogió el enfoque cualitativo, el cual pretende identificar la realidad del problema, la cual buscare las causas y la explicación de los hechos que se estudia, aquí admitiremos hacer la técnica de la observación de quien están siendo estudiados para poder interpretar los resultados como también mejorar la realidad el cual se está dando bajo la modalidad de teletrabajo y contribuir al cambio que mejore la calidad de vida del ser humano.

Modalidad de la Investigación

Investigación Bibliográfica

Herrera, L, Medina, A & Naranjo, G (2010) señala que La investigación documental-bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias).

En la investigación se tomó esta investigación porque permitió recolectar información utilizando diferentes tipos de documento bajo diferentes fuentes de información lo cual se obtuvo resultados que son el pilar fundamental para el desarrollo del proyecto.

Tipo de la Investigación

En la presente investigación se utilizará el método hipotético-deductivo y el método analítico-sintético, con su nivel correlacional.

Hipotético-Deductivo

Bernal (2006) menciona que el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca reclutar o falsear tales hipótesis deduciendo de ellas con conclusiones las cuales deben confrontarse con los hechos. En tal sentido el enfoque hipotético deductivo llega a unas conclusiones a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal.

En esta investigación se hará énfasis en el método hipotético deductivo, por lo que permite hacer una estrategia de razonamiento para así poder deducir conclusiones lógicas a partir de las premisas para llegar a comprobar la hipótesis planteada.

Analítico-Sintético

Véliz y Jorna (2014) expresan que el método analítico-sintético fue empleado para descomponer el todo en las partes, conocer las raíces y, partiendo de este análisis, realizar la síntesis para reconstruir y explicar. Aquí la reconstrucción y explicación implican elaboración de conocimientos, lo cual es un llamado a que, aunque lo más común en su empleo es para la búsqueda de información, en ocasiones se le utiliza para la elaboración de conocimientos

En esta investigación se utiliza el método analítico sintético porque se estudia los hechos planteados empezando por la descomposición en partes del objeto de estudio para después analizarlas y estudiarlas individualmente.

Investigación Correlacional

Cancela y Otros (2010) nos mencionan que la investigación correlacional pretende visualizar cómo se relacionan o no se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada.

Hacemos énfasis en esta investigación, debido a que se busca establecer el grado de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral, para analizarlas y compararlas, para que de esta manera se pueda valorar el comportamiento de las mismas.

Población y Muestra

Población

Méndez (2006), da a conocer que la población representa al número de personas a las cuales se les puede solicitar información, depende tanto de los objetivos y alcances del estudio como de las características de las personas que la pueden suministrar.

Para fines de la investigación, se contó con un grupo de estudio de 55 docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez del cantón de Salcedo, distribuidos entre hombres y mujeres, de los cuales 41 mujeres y 14 hombres, los mismos que laboran en calidad de nombrados y contratados, de los cuales 45 tienen nombramiento y 10 son de contrato.

Tabla 1 Unidades de Observación

Unidades de Observación	Número
Docentes de sexo femenino	41
Docentes de sexo masculino	14
TOTAL	55

Fuente: Elaboración Propia

Elaboración: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Operacionalización de variables

Variable Independiente: Síndrome de Burnout

Tabla 2 Variables Independiente

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento que genera estrés laboral, causando desgaste profesional que pueden ser tanto laborales como extralaborales, es importante destacar tres dimensiones cansancio emocional,	Agotamiento	- Físicas - Emocionales	1.- ¿Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo? 2.- ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo? 3.- ¿Me siento frustrado(a) en mi trabajo? 4.- ¿Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?	Técnica: Encuesta dirigida a los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez Instrumento: Cuestionario MBI
	Causas	- Trabajos Monótonos - Jornadas Laborales - Elevado nivel de responsabilidad		
	Factores	- Individuo - Organización - Social		
	Contexto Familiar	- Apoyo - Problemas		

<p>despersonalización y baja realización, teniendo en cuenta que los factores facilitan el proceso de desgaste profesional, trayendo consecuencias en el contexto social y familiar.</p>	<p>Dimensiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional - Despersonalización - Realización personal 	<p>5.- ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?</p> <p>6.- ¿Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás?</p> <p>7.- ¿Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos?</p> <p>8.- ¿Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos?</p> <p>9.- ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?</p>	<p>estructurado y validado por expertos.</p>
--	--------------------	---	---	--

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa
Elaboración: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Tabla 3 Variable Dependiente

Conceptualización	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
<p>Hace énfasis en el compromiso laboral que los profesionales deben tener con su organización existiendo un equilibrio entre su trabajo y su familia para evitar conflictos en el ámbito laboral sin dejar a un lado que pueden existir muchas causas de un mal rendimiento que</p>	Compromiso Laboral	<p>Motivación Liderazgo Sentido de Pertenencia</p>	<p>¿Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral? ¿Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones? ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo? ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia?</p>	<p>Técnica: Encuesta dirigida a los docentes</p> <p>Instrumento: Cuestionario elaborado y validado por expertos para medir el rendimiento laboral.</p>
	Equilibrio trabajo-familia	<p>Gestionar el Tiempo Satisfacción Laboral Interés</p>		
	Conflictos	<p>-Intrapersonales -Interpersonales -Intragrupales</p>		

<p>no dependen del trabajador en sí.</p>			<p>¿Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral?</p> <p>¿Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral?</p> <p>¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?</p> <p>¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le</p>	
--	--	--	---	--

			<p>permitirá mejorar su rendimiento?</p> <p>¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa

Elaboración: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

Materiales

Encuesta.

En la presente investigación se hará uso del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual es un instrumento que tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, elaborado a una escala que permitirá evaluar la variable independiente que es el Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez”. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems elaborado con una utilización de escala de Liker, el cual se ha tomado 8 preguntas más importantes que ayudan a determinar el problema de la investigación, los ítems seleccionados evalúan sobre los sentimientos y actitudes del docente hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional.

Para medir la variable dependiente que es el Rendimiento Laboral, se ha elaborado un banco de preguntas el cual permita reconocer si el docente manifiesta bajo rendimiento en sus labores del trabajo, tiene una escala de Liker, se valora mediante un rango de 5 adjetivos que van del “siempre” y “nunca”, el cuestionario fue evaluado por expertos.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión de los resultados

Pregunta 1 ¿Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo?

Tabla 4 ¿Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	24%
Casi Siempre	17	31%
A veces	19	35%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	6	11%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

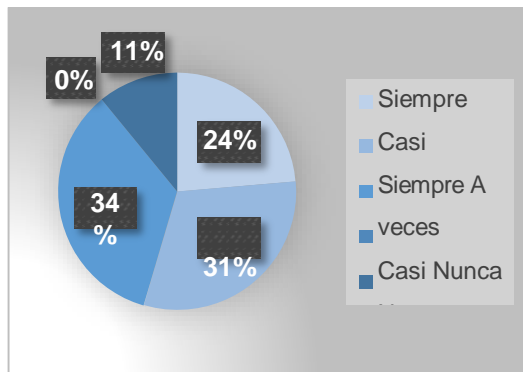


Gráfico 4 ¿Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De los docentes encuestados, se refleja que se siente emocionalmente agotados por su trabajo en un 34% a veces, un 31% casi siempre, un 24% siempre y un 11% nunca.

Interpretación

Se concluye que la mayoría de los docentes encuestados sufren de agotamiento emocional en su trabajo, pudiendo ser este un factor que desencadene el síndrome de Burnout, provocando una afectación en el rendimiento laboral.

Pregunta 2. ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo?

Tabla 5 ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	11	20%
Casi Siempre	13	24%
A veces	18	33%
Casi Nunca	4	7%
Nunca	9	16%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

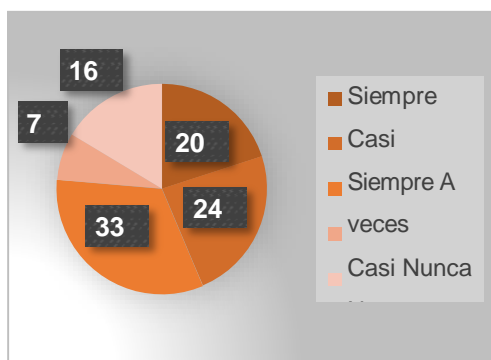


Gráfico 5 ¿Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De los 55 docentes encuestados, el 33% a veces se siente fatigado cuando se levanta por la mañana y tienen que enfrentarse con otro día de trabajo, mientras que el 24% considera que esto le sucede casi siempre, el 20% siempre, el 16% nunca y el 7% casi nunca.

Interpretación

Los docentes que siempre se sienten fatigados no representan una mayoría, por lo tanto se puede decir que el cansancio tiene una relación con la carga laboral, es por esto que hay días en los que se sentirán más cansados que otros.

Pregunta 3. ¿Me siento frustrado(a) en mi trabajo?

Tabla 6 ¿Me siento frustrado(a) en mi trabajo?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	9	16%
Casi Siempre	20	36%
A veces	9	16%
Casi Nunca	3	5%
Nunca	14	25%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

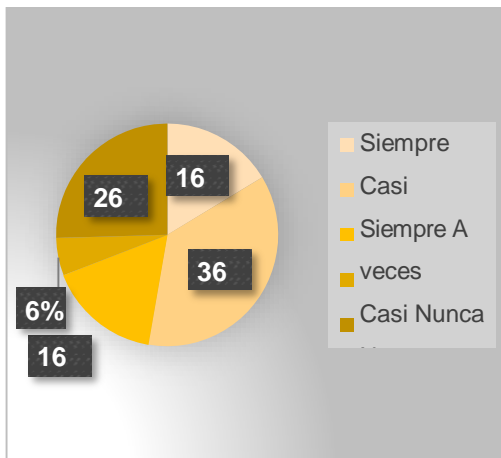


Gráfico 6 ¿Me siento frustrado(a) en mi trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

Análisis

De las encuestas aplicadas, se pudo determinar que el 36% de los docentes casi siempre se sienten frustrados en su trabajo, seguido por un 25% que nunca, el 16% manifiesta que siempre, un 16% que a veces y un 5% casi nunca.

Interpretación

De acuerdo a los resultados se pudo evidenciar que más de la mitad de docentes se han sentido frustrados en varias ocasiones durante su trabajo, esto quizás por la modalidad de teletrabajo en la que se encuentran los docentes.

Pregunta 4. ¿Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?

Tabla 7 ¿Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	5%
Casi Siempre	10	18%
A veces	23	42%
Casi Nunca	4	7%
Nunca	15	27%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

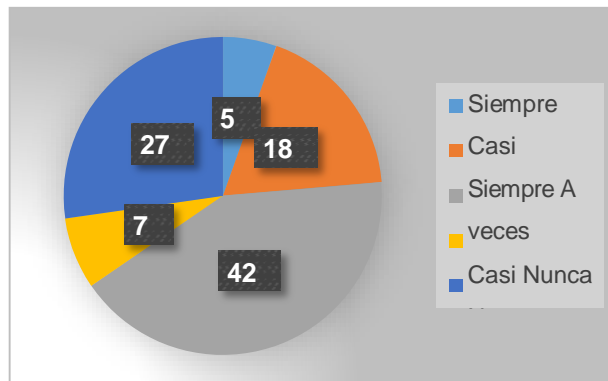


Gráfico 7 ¿Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De la recolección de información, el 42% de los docentes manifiestan que a veces se han vuelto insensible con la gente desde que ejercen su profesión, seguido de un 27% que considera que nunca tiene ese comportamiento, el 18% casi siempre, el 7% casi nunca y un 5% siempre.

Interpretación

Se puede determinar que más de la mitad de los docentes algunas ocasiones durante el ejercicio de su profesión han sido insensibles con las personas que los rodean, esto tal vez por la frecuencia en la que se ven inmersos en situaciones personales o académicas con sus estudiantes.

Pregunta 5. ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

Tabla 8 ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	24%
Casi Siempre	7	13%
A veces	14	26%
Casi Nunca	8	15%
Nunca	13	24%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

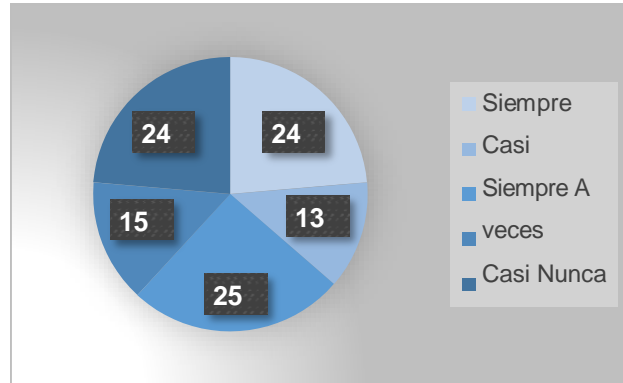


Gráfico 8 ¿Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

La información recopilada refleja que, el 26% de los docentes a veces se preocupan de que su trabajo les esté endureciendo emocionalmente, mientras que un 24% manifiesta que siempre, seguido por otro 24% que nunca tiene esta preocupación, el 15% casi nunca y finalmente el 13% revela que casi siempre.

Interpretación

Es evidente que los docentes tiene un desgaste emocional en su trabajo, lo cual puede ser debido a que en la modalidad de teletrabajo han tenido que batallar con los problemas personales y laborales, además han perdido el contacto físico y social con sus estudiantes y compañeros de trabajo haciendo más difícil establecer una buena relación.

Pregunta 6. ¿Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás?

Tabla 9 ¿Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	16	29%
Casi Siempre	3	6%
A veces	29	53%
Casi Nunca	5	9%
Nunca	2	4%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

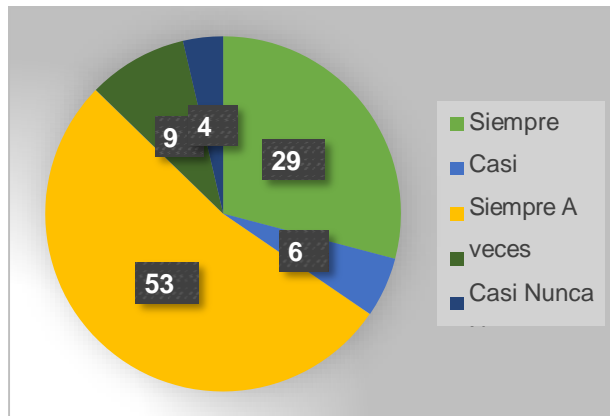


Gráfico 9 ¿Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De las encuestas aplicadas, el 53% de los docentes manifiestan que a veces sienten que influyen positivamente con su trabajo en la vida de los demás, un 29% manifiesta que siempre, el 9% casi nunca, el 6% casi siempre y finalmente el 4% nunca.

Interpretación

En relación a lo antes expuesto se puede deducir que la mayor parte de los docentes se encuentra satisfecho con la influencia que tiene su labor en la vida de sus estudiantes.

Pregunta 7. ¿Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos?

Tabla 10 ¿Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	5	9%
A veces	27	49%
Casi Nunca	6	11%
Nunca	17	31%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

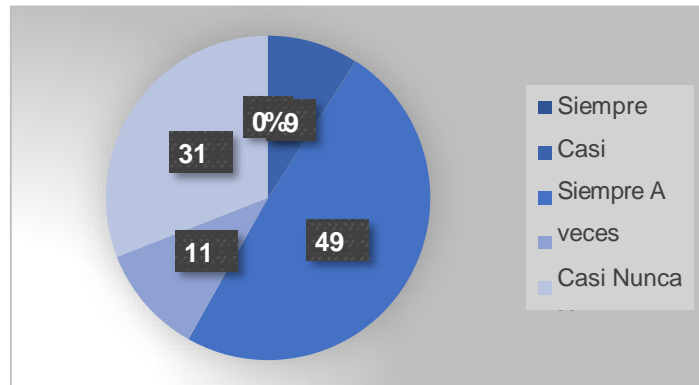


Gráfico 10 ¿Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

Mediante la recolección de datos, se manifestó que el 49% de los docentes a veces sienten que no les importa lo que les ocurra a sus compañeros y alumnos, mientras que un 31% expresa que nunca, un 11% casi nunca y el 9% casi siempre.

Interpretación

Luego del análisis de la encuesta se pudo evidenciar que un alto índice de docentes sufren de indiferencia y desapego con sus compañeros y alumnos, lo cual puede ser producto de exceso de trabajo y falta de organización con las actividades laborales y familiares.

Pregunta 8. ¿Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos?

Tabla 11 ¿Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	3	6%
Casi Siempre	15	27%
A veces	22	40%
Casi Nunca	3	6%
Nunca	12	22%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

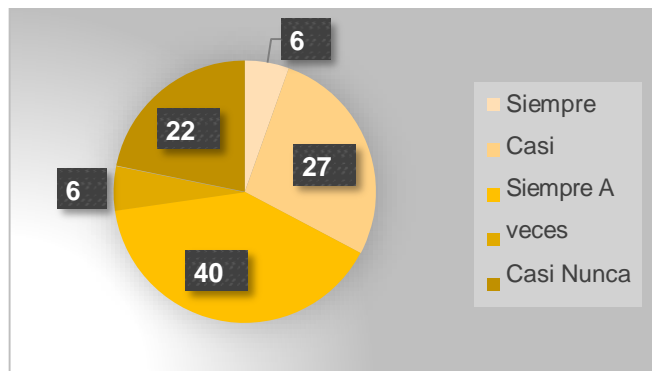


Gráfico 11 ¿Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

Del total de los encuestados, el 40% de los docentes indican que a veces sienten que les dificulta crear un clima agradable con sus compañeros y alumnos, mientras que un 27% casi siempre, el 22% nunca, finalmente un 6% siempre y casi nunca.

Interpretación

Los resultados obtenidos reflejan que un número considerable de docentes tienen y han tenido dificultad alguna vez en crear un clima agradable con sus compañeros y alumnos, esto puede ser debido a que la comunicación se ha dado de forma virtual y además existen limitaciones por la falta de tecnología de los estudiantes.

Pregunta 9. ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Tabla 12 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	24%
Casi Siempre	14	25%
A veces	12	22%
Casi Nunca	5	9%
Nunca	11	20%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

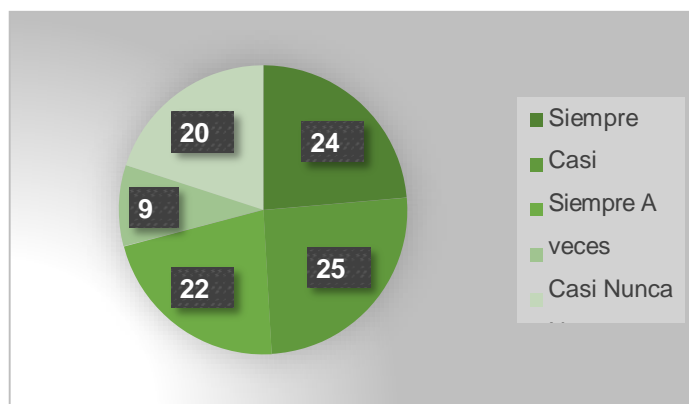


Gráfico 12 ¿Me siento con poca energía en mi trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De la recolección de información se revela que, el 25% de los docentes casi siempre se sienten con poca energía en su trabajo, un 24% siempre, un 22% a veces, un 20% nunca finalmente 9% casi nunca.

Interpretación

La mayor parte de los docentes se sienten con poca energía en su trabajo, debido a que no existe un balance entre los asuntos laborales y familiares durante su jornada laboral, además el uso constante de la tecnología les puede afectar en su salud generando ausentismos o bajo rendimiento laboral.

Pregunta 10. ¿Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral?

Tabla 13 ¿Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	13	24%
Casi Siempre	6	11%
A veces	15	27%
Casi Nunca	17	31%
Nunca	4	7%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

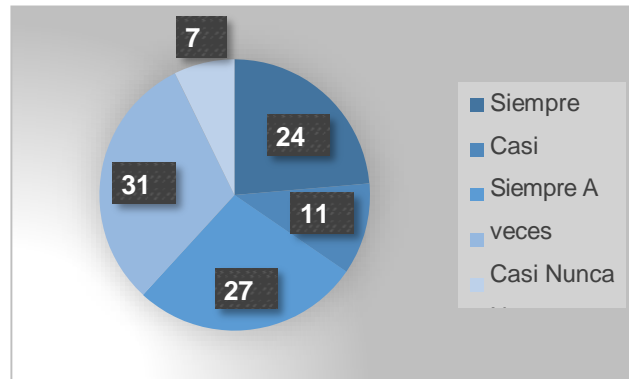


Gráfico 13 ¿Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

El total de los encuestados, el 31% de los docentes consideran que casi nunca tiene un buen rendimiento laboral, un 27% a veces, con un 24% siempre, el 11% casi siempre y el 7% nunca.

Interpretación

La falta de motivación, desequilibrio entre la vida social, familiar y laboral, la sobrecarga laboral, problemas tecnológicos, y la modalidad de trabajo pueden ser las causas para que gran parte de los docentes tenga un bajo rendimiento laboral.

Pregunta 11. ¿Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones?

Tabla 14 ¿Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	17	31%
Casi Siempre	4	7%
A veces	21	38%
Casi Nunca	12	22%
Nunca	1	2%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

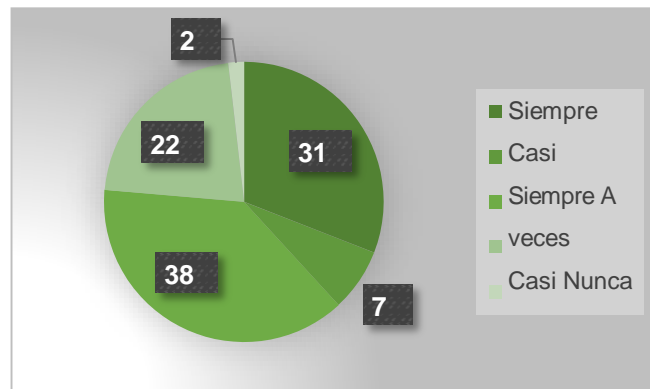


Gráfico 14 ¿Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De los docentes encuestados, el 38% consideran que a veces tienen interés por trabajar cien por ciento en sus funciones, seguidamente del 31% siempre, con un 22% casi nunca, el 7% casi siempre y el 2% nunca.

Interpretación

Al tener una mayor parte de los docentes que manifiestan que no tienen interés por trabajar cien por ciento en sus funciones, esto desencadena los primeros síntomas que produce el síndrome de Burnout.

Pregunta 12. ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?

Tabla 15 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	14	25%
Casi Siempre	9	16%
A veces	22	40%
Casi Nunca	9	16%
Nunca	1	2%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

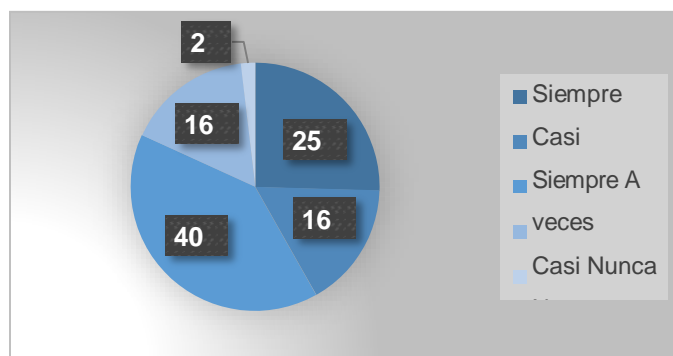


Gráfico 15 ¿Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

Análisis

De la recolección de información, el 40% de los docentes manifiestan que a veces su jefe le motiva a realizar bien su trabajo, un 25% siempre, un 16% casi siempre y casi nunca, finalmente un 2% nunca.

Interpretación

Dentro del análisis se puede decir que la rectora de la institución educativa mantiene motivados a la mayor parte del personal a su cargo, con la finalidad de que realicen tengan un buen desempeño laboral.

Pregunta 13. ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia?

Tabla 16 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	5	9%
Casi Siempre	5	9%
A veces	13	24%
Casi Nunca	26	47%
Nunca	6	11%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

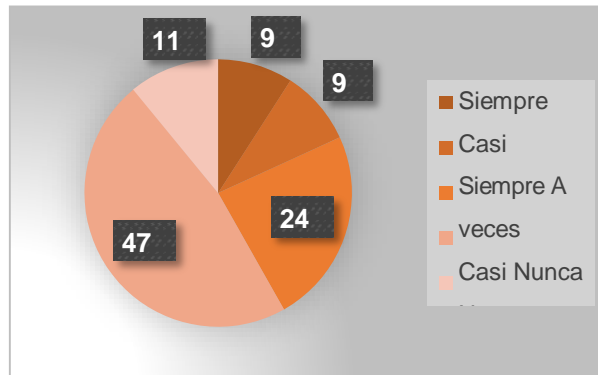


Gráfico 16 ¿Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De los encuestados, el 47% de los docentes consideran que casi nunca tienen equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia, un 24% manifiestan a veces, el 11% nunca y con un 9% siempre y casi siempre.

Interpretación

El análisis de los datos sugiere que un alto porcentaje de docentes no encuentran un equilibrio entre su trabajo y su familia debido a que desempeñan ambos roles en el mismo lugar, lo que evidencia la falta de adaptación a esta nueva modalidad de trabajo y su impacto en el bienestar físico, emocional y social del profesional.

Pregunta 14. ¿Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral?

Tabla 17 ¿Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	21	38%
Casi Siempre	20	36%
A veces	9	16%
Casi Nunca	1	2%
Nunca	4	7%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza

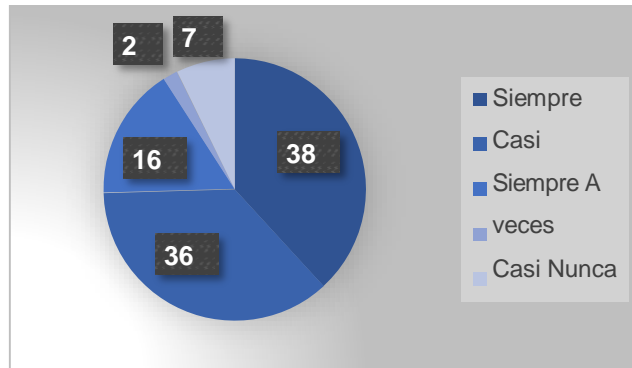


Gráfico 17 ¿Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De la información recogida, el 38% de los docentes consideran que siempre trabajar más de las ocho horas afectará en su rendimiento laboral, el 36 % casi siempre, el 16% a veces, el 7% nunca, finalmente el 2% casi nunca.

Interpretación

La mayoría de los docentes manifiestan que trabajar más de las ocho horas afecta en su rendimiento laboral el cual es ocasionado por el agotamiento físico y mental, además esto puede afectar en su salud siendo esto consecuencia para que exista los ausentismos, el desgaste profesional y desmotivación.

Pregunta 15. ¿Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral?

Tabla 18 ¿Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Siempre	12	22%
Casi Siempre	23	42%
A veces	11	20%
Casi Nunca	2	4%
Nunca	7	13%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

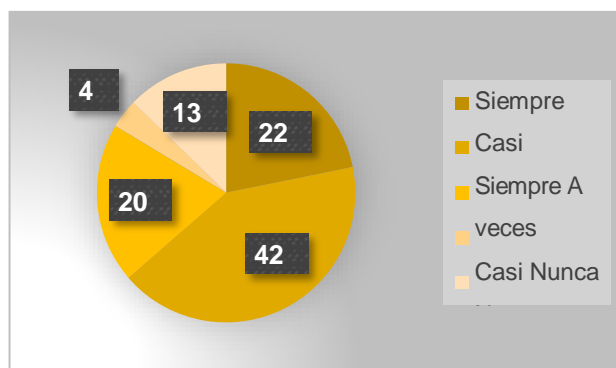


Gráfico 18 ¿Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásconez Masaquiza

Análisis

De las encuestas aplicadas, el 42 % de los docentes casi siempre consideran que los conflictos intrapersonales afectan en su rendimiento laboral, el 22% siempre, el 20 % a veces, el 13% nunca y el 4% casi nunca.

Interpretación

En virtud de lo antes expuesto se puede decir que los conflictos internos de la mayoría de los docentes tiene un impacto negativo en su rendimiento laboral, ya que durante la emergencia sanitaria que se está viviendo actualmente, todos en alguna ocasión han pasado por diferentes vivencias estresantes, situaciones desagradables o falta de asimilación de la nueva realidad.

Pregunta 16. ¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?

Tabla 19 ¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	53	96%
No	2	4%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez

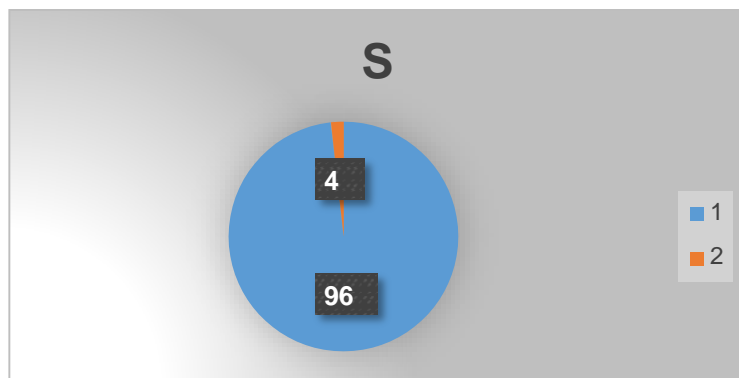


Gráfico 19 ¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez

Análisis

De las encuestas aplicadas, el 96% de los docentes manifiestan que sí están de acuerdo en recibir ayuda social o psicológica porque les permitirá disminuir el estrés, mientras que el 4% considera que no.

Interpretación

La mayor parte de los docentes consideran que recibir ayuda social o psicológica les ayuda a disminuir el estrés ya que les permitirá mejorar su rendimiento, además les ayudara a organizar las actividades laborales de las familiares.

Pregunta 17. ¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le permitirá mejorar su rendimiento?

Tabla 20 ¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le permitirá mejorar su rendimiento?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Sí	47	85%
No	8	15%
Total	55	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez



Gráfico 20 ¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le permitirá mejorar su rendimiento?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez

Análisis

De la recolección de información, el 85% de los docentes consideran que tener autonomía laboral en sus actividades les permitirá mejorar su rendimiento, mientras que un 15% manifiesta que no.

Interpretación

La mayor parte de los docentes manifiestan que tener autonomía les ayuda a mejorar su rendimiento laboral debido a que realizarán sus actividades acorde a sus capacidades y de esta manera pueden tomar decisiones con libertad para el bien del docente y sus alumnos.

Pregunta 18. ¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?

Tabla 21 ¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?

Alternativas	Cantidad	Porcentaje
Retorno a clases presenciales	41	33%
Liderazgo más efectivo de las autoridades	10	8%
Mayor interés personal de las autoridades	5	4%

No sobrecarga laboral	34	27%
Respetar la jornada laboral	36	29%
Otras	0	0%
Total	126	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez

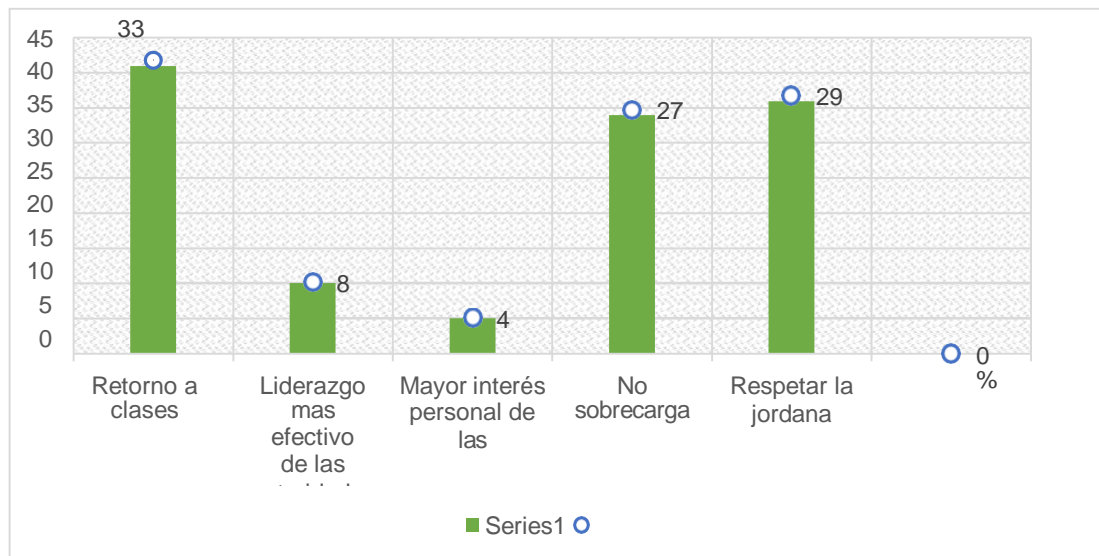


Gráfico 21 ¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Marjorie Anahí Vásquez

Análisis

Del total de los encuestados, el 33% de los docentes considera que el retorno a clases presenciales sería una de las alternativas para mejorar la productividad, el 29% expone que se debe respetar la jornada laboral, el 27% propone la no sobrecarga laboral, el 8%

plantea un liderazgo más efectivo de las autoridades, y un 4% mayor interés personal de las autoridades.

Interpretación

Todo lo mencionado indica que los docentes ven como mejor alternativa para ser más productivos el retorno a clases presenciales, respetar la jornada laboral y no tener sobrecarga laboral, lo que revela claramente que la modalidad de teletrabajo influye negativamente en su rendimiento.

Discusión de los resultados

Se considera que la tarea del docente en la vida de los estudiantes es vital e importante y que la educación es reconocida como la profesión dedica al servicio de la sociedad, por lo cual el impartir clases puede transformarse en un estresor en el profesional afectando así en su rendimiento laboral como también en su propia vida.

Este estudio se realizó a los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez”, en base a un proceso de recolección de datos, con enfoque cuantitativo, obteniendo los datos primarios a través de la aplicación de la encuesta realizada en el cual consta de dos partes; la primera que se evalúa la variable independiente que es el Síndrome de Burnout, se tomó 8 preguntas más relevantes del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y 10 preguntas que pertenecen a la variable del Rendimiento Laboral el cual son formuladas y evaluadas por expertos, fundamentándose en los datos secundarios por medio de revisiones de los estudios sobre la problemática como la contextualización, investigaciones previas y datos estadísticos existentes basados en los métodos Analítico-Sintético, Hipotético-Deductivo. Se realiza con una población de 41 mujeres y 14 hombres, el cual 45 tienen nombramiento y 10 son de contrato.

Mediante las encuestas realizadas a los profesionales de la educación, se pudo contrastar que hay un alto porcentaje de docentes que manifiestan que se sienten agotados emocionalmente en su trabajo, debido a que tienen una alta demanda de actividades el cual deben trabajar más de las ocho horas diarias estipulada en ley, es por eso que los docentes padecen de Síndrome de Burnout siendo esto perjudicial en su rendimiento laboral, de igual manera manifiesta Cortés, J (2021) donde corrobora con la problemática indicando que el docente tiene una labor muy loable que implementaron el redoblar las horas de trabajo, las cuales incluían adaptar los contenidos de sus asignaturas presenciales al aprendizaje remoto de emergencia, el uso prolongado de plataformas virtuales, la asignación de tareas, la forma de evaluarlas y la entrega de resultados; todos estos aspectos que influyeron en el éxito de la encomienda derivaba en una tarea agotadora para todo el

cuerpo docente, el desgaste físico y emocional fue mayor, lo cual genera un estado mental que traen consigo altas consecuencias psicológicas y emocionales.

Al evidenciar en los resultados obtenidos, donde la mayor parte de los profesionales manifiestan que trabajar más de las ocho horas afecta en su rendimiento laboral debido que al tener una sobrecarga de actividades en su laboral perjudica de tal manera en su desempeño, donde Chaquime, & Mill (2016) indica lo siguiente “el contexto de la educación remota, la literatura científica producida antes de la pandemia ha resaltado las largas horas de trabajo de los docentes vinculados a la educación a distancia, que pueden ir acompañadas de condiciones laborales precarias”. Los docentes revelan que, a pesar de las altas demandas en sus entornos de trabajo, no son socialmente reconocidos por su actuación profesional. (Silva, Fornereto, Andrade, & Poalillo, 2020) Además, el tiempo y el espacio de la educación a distancia son difíciles de medir, lo que puede tener repercusiones en la remuneración incompatible con el esfuerzo realizado. (Chaquime & Mill, 2016)

Al aplicar el cuestionario se pudo contrastar que los docentes necesitan estar motivados para poder disminuir el estrés y tener un mejor rendimiento laboral, corroborando con la investigación de Rivera, A, Segarra, P & Giler, G (2018) donde se utiliza el mismo instrumento y dice que “los docentes necesitan ser motivados, para evitar que se siga instalando más el Síndrome de Burnout, esto se puede hacer a través de programas específicos de capacitación, ser incluido en actividades o talleres de crecimiento personal, ya que actualmente se manifiestan dentro de un proceso rutinario y monótono que limita su realización”. (Rivera, Segarra, & Giler, 2018), lo que ha constatado que mediante intervenciones o técnicas de prevenciones, ayudará a que el docente deje el sedentarismo y comience a realizar actividades el cual le permita salir de su rutina laboral, de tal manera que disminuya el estrés crónico que provoca trabajar de manera virtual y también mantener sus actividades juntas tanto del trabajo como de su hogar.

La mayor parte de los docentes consideran que los conflictos intrapersonales afectan en su rendimiento, pues al no tener un distanciamiento tanto laboral y familiar esto ocasionaría conflictos muy grandes que llegarían a afectar en la salud del profesional pues

provocaría depresión, desmotivación para continuar con su labor, cabe recalcar que en la profesión docente está sujeta a una serie de cambios debido a las demandas de la sociedad; esta posición ocasiona constantes tensiones, si se le suman los problemas personales, provoca un deterioro de la calidad de vida, el cual se enfrenta diariamente a conflictos y problemáticas relacionadas con la conducta, ambientes de trabajo, necesidades económicas y burocracia. (Rodríguez , Guevara, & Viramontes, 2017), lo que se ha constatado en los docentes analizados que esta situación repercute en la salud lo cual hace que el profesional tenga un distanciamiento con sus alumnos, es por eso que la labor docente es considerada como alto riesgo siendo uno de las profesiones que son propensas a padecer de Síndrome de Burnout.

Cabe resaltar que el Síndrome de Burnout ha afectado más al sexo femenino pues es quien tiene que lidiar con las labores del trabajo y de la familia, al estar a tras de un pantalla y trabajar desde su hogar le ha dificultado tener un espacio para interactuar con tu familia, debido a que debe estar pendiente a su celular a la hora que le soliciten y debe dejar de hacer sus actividades familiares para responder a las tareas encomendadas por las autoridades de su trabajo, por tal motivo no han podido tener un equilibrio en las dos facetas por lo que ha ocasionado un bajo rendimiento, problemas de salud, depresión, ausentismo a tal punto de llegar a una deserción laboral.

Un alto grupo de docentes no estaban preparados para llevar sus actividades o puestos de trabajo a su casa, lo que obligo que realizaran modificaciones en sus hogares, aunque no fueran los adecuados para trabajar tuvieron que irse adaptando con el tiempo, esto generó inconformidades y molestias en su salud, exigiéndoles a mantener posturas inadecuadas, por falta de tiempo tampoco pueden realizar una pausa activa, esto ha provocado desacondicionamiento físico por conductas sedentarias.

Verificación de la Hipótesis

Síndrome de Burnout índice en el Rendimiento Laboral mediante la modalidad de teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez” del cantón Salcedo

Variable Independiente: Síndrome de Burnout

Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Modelo Lógico/estadístico

Para la verificación de la hipótesis se denomina la hipótesis alternativa (H1) y la hipótesis nula (Ho) de la siguiente manera:

H1: Síndrome de Burnout índice en el Rendimiento Laboral mediante la modalidad de teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez” del cantón Salcedo

Ho: Síndrome de Burnout no índice en el Rendimiento Laboral mediante la modalidad de teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez” del cantón Salcedo

Selección del nivel de Significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizará el nivel de significación = 0,05

Descripción del Problema

Para la investigación que se está realizando con los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez” del cantón Salcedo

Especificación Estadístico

Se trata de un cuadrado de contingencia de 4 filas por 3 columnas con la aplicación de la siguiente fórmula $X^2 = \frac{\sum(O-E)^2}{E}$

X^2 = Chi Cuadrado

\sum = Sumatoria

O= Frecuencia

E= Frecuencia Esperada

Especificación de riesgo de aceptación

Se procederá a determinar los grados de libertad considerando que el cuadrado que tiene 4 filas y 3 columnas por lo tanto será:

$Gf = (f-1)(c-1)$

$Gf = (4-1)(3-1)$

$Gf = 3 \cdot 2$

$Gf = 6$

Por lo tanto, los 6 grados de libertad con un nivel de 0.05 y de acuerdo a la tabla estadística se tiene $X^2_{t} = 12,8381$

Cálculo Estadístico

Tabla 22 Frecuencias Observadas

Preguntas	Alternativas					Total
	S	CS	AV	CN	N	
1.- Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	13	17	19	0	6	55
5.- Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	13	7	14	8	13	55
10.- Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral	13	6	55	17	4	55
14.- Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral	21	20	9	1	4	55
Total	60	50	57	26	27	220

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez”

Elaborado por: Marjorie Vásquez

Tabla 23 Frecuencias Esperadas

Preguntas	Alternativas					Total
	S	CS	AV	CN	N	
1.- Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	15	12,50	14	6,50	6,75	55
5.- Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	15	12,50	14	6,50	6,75	55
10.- Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral	15	12,50	14	6,50	6,75	55
14.- Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral	15	12,50	14	6,50	6,75	55
Total	60	50	57	26	27	220

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez”

Elaborado por: Marjorie Vásquez

Definición de la zona de rechazo

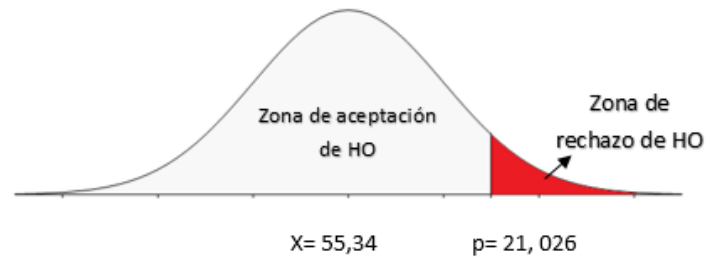


Tabla 24 Cálculo de Chi Cuadrado

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
13	15	-2	4	0,27
13	15	-2	4	0,27
13	15	-2	4	0,27
21	15	6	36	2,40
17	12,5	4,5	20,25	1,62
7	12,5	-5,5	30,25	2,42
6	12,5	-6,5	42,25	3,38
20	12,5	7,5	56,25	4,50
19	14	5	25	1,79
14	14	0	0	0,00
15	14	1	1	0,07
9	14	-5	25	1,79
0	6,5	-6,5	42,25	6,50
8	6,5	1,5	2,25	0,35
17	6,5	10,5	110,25	16,96
1	6,5	-5,5	30,25	4,65
6	6,75	-0,75	0,56	0,08
13	6,75	6,25	39,06	5,79
4	6,75	-2,75	7,56	1,12
4	6,75	-2,75	7,56	1,12

Chi cuadrado calculado	$\sum 55,34$
-------------------------------	--------------

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez”

Elaborado por: Marjorie Vásquez

$$X^2_t = 21,0261 \qquad X^2_c = 55,34$$

$$X^2_t \leq X^2_c$$

Con 12 grados de libertad y un nivel de 0,05, se obtiene en la tala del Chi Cuadrado 21,0261 y como el valor del Chi Cuadrado calculado es 55,34 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice; El Síndrome de Burnout incide en el rendimiento Laboral mediante el teletrabajo en los docentes de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Martínez” del cantón Salcedo.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Al finalizar esta investigación que se refiere al síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral mediante la modalidad de teletrabajo se ha podido concluir lo siguiente:

- ❖ Los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez se acogieron a la modalidad de teletrabajo a partir del 17 de marzo del 2020, lo cual significó un desafío para todos, ya que empezaron a trabajar desde sus hogares poniendo en desequilibrio el balance entre lo familiar y laboral, debido a que surgieron algunas modificaciones en el horario de trabajo provocando que laboren más de lo establecido en el artículo 47 del Código de Trabajo, donde indica que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias; por consiguiente los docentes empiezan a sufrir de agotamiento físico y mental, dando indicios de estar frente a un Síndrome de Burnout.
- ❖ Luego de realizar un arduo trabajo de investigación es importante recalcar que el Síndrome de Burnout si incide en el Rendimiento Laboral de los docentes mediante la modalidad de teletrabajo, tomando en cuenta que existen diferentes factores que pueden llegar a provocar el mismo, por lo que es necesario tener en cuenta que esta problemática afecta a los profesionales de la educación y por ende al desempeño de sus funciones y actividades.
- ❖ Con respecto a la metodología que se utilizó se puede contrastar la realidad del docente con datos exactos y directo dando como resultado que trabajar de forma virtual tiene aspectos positivos y negativos ya que por un lado permite la continuidad de la educación en medio de una crisis sanitaria y por otro lado expone a los docentes a diferentes

situaciones que pueden afectar su estabilidad emocional, pues la falta de socialización con sus compañeros de trabajo y estudiantes dan origen a la insensibilidad y falta de interés hacia sus semejantes, pues así lo han manifestado en la encuesta realizada; es evidente que estamos frente a un agotamiento emocional ocasionado por el aislamiento social.

- ❖ En base a los resultados obtenidos, más de la mitad de los docentes indican que su labor hoy en día es mucho más compleja, pues debe orientar, motivar y acompañar al estudiante en su proceso de aprendizaje de manera virtual, enfrentándose a varios problemas como el manejo de la tecnología, limitaciones en la forma de impartir sus clases, falta de recursos tecnológicos en los estudiantes, modificaciones en el proceso de enseñanza, entre otros, lo cual ha ocasionado una sobrecarga laboral provocando la incapacidad de manejar las emociones de manera adecuada provocando que los docentes no tengan autocontrol, autodeterminación y que se les dificulten tomar decisiones y a su vez se encuentren desmotivados, dando como resultado un bajo rendimiento laboral.

- ❖ Del análisis de resultados obtenidos de los docentes, se concluye que la mayor parte de los encuestados necesitan empezar a cuidar su salud, tomando en cuenta que para minorar el riesgo psicosocial se debe trabajar en conjunto con varias actividades el cual permitan mejorar la calidad laboral, personal y familiar del profesional, el tener una costumbre de realizar ejercicio, cuidar de su alimentación y realizar técnicas de relajación en su horario de trabajo permitirá generar bienestar para que el docente puede trabajar en un ambiente armonioso y propicio.

Recomendaciones

- ❖ Es recomendable que se maneje un programa de prevención de riesgos psicosociales donde se tenga en cuenta los aspectos físicos, emocionales y mentales del docente ya que el síndrome de Burnout es una enfermedad que puede provocar problemas muy fuertes en la vida laboral y personal de quien lo padece.
- ❖ Es importante recalcar que realicen video conferencias constantemente por plataformas digitales, para que el docente pueda conocer e identificar las causas que el Síndrome de Burnout puede provocar en sus actividades laborales y personales, de tal manera que el profesional tenga el respectivo conocimiento y motivación para evitar que aparezca este riesgo psicosocial en el área laboral y mitigar los efectos negativos que se presentan en el estado emocional y cognitivo de los docentes.
- ❖ Es recomendable ofrecer ayuda psicológica y social a los docentes mediante programas de apoyo emocional, donde permita a los profesionales realizar un distanciamiento mental del trabajo fuera del horario laboral, aprendiendo a dejar a un lado las preocupaciones del trabajo y retomarlas cuando se inserte de nuevo, así se evitará que los docentes tengan complicaciones en su vida personal y así se procurará reducir el estrés crónico en el que se encuentre.
- ❖ Se recomienda que las autoridades conjuntamente con el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) implementen técnicas para que los docentes aprendan a manejar el tiempo, y así prioricen las actividades importantes y lo realicen en el horario establecido, dando prioridad tanto a las actividades laborales, familiares y personales.
- ❖ Esta investigación tiene proyección a trabajar en vinculación en el área socioeducativa, el cual se recomienda que se trabaje de manera didáctica, directa y real con los objetos de estudios, procurando que se enfoque más en el método cuantitativo, mediante la utilización de técnicas e instrumentos metodológicos, (entrevista, visita domiciliaria,

historias de vida, entre otros), permitiendo conocer con más profundidad la realidad de cómo afecta al docente trabajar de manera virtual, donde el Trabajador Social se encamine en generar acciones preventivas que reduzcan la afectación de la salud mental de los docentes, a través de la utilización de los modelos de intervención que son propios de la profesión.

- ❖ Crear un plan de intervención, procurando mitigar o disminuir los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los docentes en el trabajo a distancia, a través de técnicas de relajación, el cual los profesionales de la educación tomen la costumbre de realizar ejercicios de tensión y distinción de músculos, donde permita al docente sentir la relajación tanto muscular como mental para evitar bajos rendimientos laborales o deserciones laborales.

MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

1. Abidalkadir, R., & López, M. (2015). *Relación Familia –trabajo en el personal de la unidad de cuidados intensivos*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
2. Alejandro, G. L. (Abril de 2015). *Síndrome de Burnout y sus efectos en el clima laboral en el personal que labora en un medio de comunicación escrita*. Ambato: P.U.C.E. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1145/1/75677.pdf>
3. AnderEgg, E. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Argentina: Lumen.
4. Andresen, M., Domsch, M., & Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots*. J Labor Res.
5. Aponte, E., & Pujol, L. (2012). *Estilos de aprendizaje, gestión del tiempo y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Estilos de aprendizaje: investigaciones y experiencias.
6. Austin, T. R. (2000). *Para comprender el concepto de Cultura*. Chile: UNAP Educación y Desarrollo.
7. Avendaño Ayala, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
8. Balcázar , R., Montejó FLF, F., & Ramírez , A. (2005). *Prevalencia de síndrome de desgaste profesional en médicos residentes de un hospital de México*. Yucatán: Aten Fam.
9. Bauzas, A., & Reyes, G. (2019). *Gestión del Talento Humano*. México: IURE.
10. Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson.
11. Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación.
12. Buendía, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.

13. Campos, M. (2009). *Estrés Laboral*. Editorial Madrid.
14. Cancela G, R., Cea M, N., Galindo L, G., & Valilla G, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
15. Chaquime, L., & Mill, D. (2016). *Dilemas de la docencia en la educación a distancia: un estudio sobre el desarrollo profesional de los tutores de Rede e-Tec Brasil*. Bras Est Pedagog, 177-30.
16. Chávez , N. (2004). *La Imagen Corporativa: Teoría y Metodología de Identificación Institucional*.
17. Chiavenato, I. (1999). *Introducciona la Teoría General de la Administracion*. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.
18. Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bototá: Colombia: McGraw-Hill. Quinta Edición.
19. Cook, T. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España. Madrid: Ediciones Morata.
20. Cortés, J. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia*. Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300006&script=sci_arttext
21. Davis , K., & Newstrom, J. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
22. Duque, O., & Ramírez, E. (2021). *Percepción del rendimiento laboral individual en tiempos de pandemia por covid-19: acercamiento al trabajador de la salud*. Colombia: Universidad de Antioquia.
23. Edelwich, J. Y. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
24. EdiciónMédica. (06 de Septiembre de 2017). *EdiciónMédica*. Obtenido de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/el-burnout-est-presente-en-el-30-de-los-sanitarios-ecuatorianos-90910>
25. El Comercio. (06 de Mayo de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-desempleo-trabajadores-emergencia-sanitaria.html>

26. Ernest, C. (1979). *El problema del conocimiento. en la filosofía y en la ciencia moderna*. México: Fondo de Cultura Económica.
27. Esteve, J. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Paidós.
28. Expok. (29 de Agosto de 2017). *Expok*. Obtenido de <https://www.expoknews.com/quienes-sufren-mayor-estres-laboral-en-el-mundo/>
29. Expreso. (28 de Septiembre de 2020). *Burnout en tiempo de coronavirus: ¿ Cómo evitarlo durante el teletrabajo?* Obtenido de <https://www.expreso.ec/buenavida/burnout-tiempos-coronavirus-evitarlo-teletrabajo-90786.html>
30. Feldman, L. (2008). *Relaciones entre estrés académico, apoyo social, salud mental y rendimiento académico en estudiantes universitarios venezolanos*. Bogotá.
31. García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Editorial Mc. Graw Hill.
32. García, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
33. Gill-Monte, P. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*.
34. Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
35. Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoría de la Investigación Científica*. Ambato: Ecuador: Diseño y Diagramación: Maxtudio.
36. Hombrados, M. (1997). *Estrés y Salud*. Valencia: Promolibro.
37. Jiménez, T. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*. Lima: Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?seque
38. Lara, E. (2011). *Elementos de la investigación un enfoque por competencias*. México: Alfaomega.

39. LR La República. (28 de Octubre de 2020). *LR La Repepública*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
40. Manassero, M. V. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma de Mallorca: Ediciones UIB.
41. Martínez, J., Regino, Y., & Vergara, M. (2017). *Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo*. Colombia : Salud Uninorte. Barranquilla.
42. Maslach, C. &. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
43. Maslach, C. (1997). *Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Editorial Madrid.
44. Maslach, C. y. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. . Palo Alto, California: Consulting Psychological Press.
45. Méndez Álvarez, C. (2006). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Editorial Limusa.
46. Motowidlo, S. (2003). *Rendimiento Laboral. Manual de Psicología: Psicología Industrial y Organizacional*. New York: Editorial John Wiley & Sons.
47. Newstroom, J. (2011). *Comportamiento Humano en eltrabajo*. México: McDraw-Hill/Interamericana Editores.
48. Pachari , L. K., Pacori, B. M., & Quispe , N. N. (2020). *Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia*. Perú: Universidad Peruana Unión.
49. Patlán Pérez , J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Estudios Gerenciales.
50. Pérez, D. (2012). *El Síndrome de Burnout*. p. 140. Editorial U.T.A.
51. Procel Rivera, M. B. (2015). *Síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del décimo año de educación básica del colegio Betríz Cueva de Ayora*. Loja: Univerdad Nacional de Loja. Obtenido de

<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11673/1/tesis%20lista%20%20para%20biblioteca.pdf>

52. Quaglia Peña, A., & Gutiérrez Marchán, C. (2020). *Teletrabajo direccionado al desempeño laboral*. Perú: Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
53. Ramírez, D. (2018). *Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín*. Revista Humanismo.
54. Ramos, F., & Buendía, J. (2001). *El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento*. Madrid: Pirámide.
55. Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior*. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. Obtenido de AVFT.
56. Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed 10. Pearson.
57. Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes*. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>
58. Romero, k. (2019). *Empatía y síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana*. Lima Meetropolitana: Avances en Psicología.
59. Salud, P. (2010). *Valores del Síndrome de Burnout*. Editorial América Latina.
60. Schultz, D. (1991). *Psicología Industrial* (Vol. 3º Edición). Editorial Mc. Graw Hill.
61. Serrano, M., Rangel, A., Vidal, C., Ureña, Y., Anillo, H., & Angulo, G. (2017). *Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios*. ESPACIOS, 28.
62. Sigha, J. (. (2013). *El Síndrome de Burnouty su impacto en el Rendimiento Laboral*. p. 174. Editorial U.T.A.

63. Silva, C., Fornereto, A., Andrade, A., & Poalillo, A. (2020). *Terapia ocupacional en la universidad pública y acciones de afrontamiento Covid-19: Singularidades y Multiplicidades*. *Interinst Bras Ter Ocup*, 351-70.
64. Trujillo, M. (2011). *Prevalencia del síndrome de burnout o desgaste ocupacional en el personal de salud del hospital de la policía quito n°1, en las especialidades clínicas, quirúrgicas y críticas, asociado a características sociodemográficas, medioambientales y consumo sust.* Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4454/Sd.%20Burnout%20TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
65. Véliz Martínez, P. L., & Jorna Calixto, A. R. (2014). *Evolución histórica y perspectivas futuras de la medicina intensiva y emergencia como especialidad en Cuba*. Educación Médica Superior.
66. Viniccia, A., & Alvaran, L. (2004). *El síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio*. *Revista Universitas Psicológica*, Pontificia Universidad Javeriana, Pág. 35-45.
67. Waldman, D. A. (1994). *The contributions of total quality management to a theory of work performance*. *Academy of Management review*.

ANEXOS



UNIDAD EDUCATIVA
"LUIS ALFREDO MARTÍNEZ"
Mullillo --- Ecuador

CARTA DE COMPROMISO

Salcedo, 21/05/2021

Doctor,
Borman Vargas
Presidente
Unidad de Integración Curricular
Carrera de Trabajo Social
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales

Msc. Nelly Angulo Remache en mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Integración Curricular bajo el Tema:
"Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral mediante la modalidad de Teletrabajo"
propuesto por la estudiante Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza, portadora de la Cédula de Ciudadanía 050379647-6, estudiante de la Carrera de Trabajo Social Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,

Msc. Nelly Angulo Remache.
Cédula de Ciudadanía: 0501623896
Nº- teléfono convencional: 0995404149
Correo electrónico: nellynarcy67@hotmail.com





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL
SEMESTRE ACADÉMICO MAYO 2021-SEPTIEMBRE 2021



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA LUIS ALFREDO MARTINEZ

Reciba un cordial saludo, por favor responda la siguiente encuesta con toda responsabilidad y sinceridad.

OBJETIVO: Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en los docentes de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez en el cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi.

ASPECTO DE CONFIDENCIALIDAD O ETICOS:

Los resultados de este cuestionario son para fines académicos e investigativos y estrictamente confidenciales en ningún caso accesible a otras personas, la respuesta correcta es aquella que expresa su sentir hacia su trabajo.

Instrucciones

- Teniendo en cuenta la “escala de frecuencia”, señale la respuesta que crea oportuna presentadas en los siguientes 15 enunciados y las tres preguntas siguientes responda según usted crea conveniente.
- El cuestionario evalúa tres aspectos que son: el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y rendimiento laboral, el cual deberá contestar con total libertad y sinceridad.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:

➤ **Sexo:** Hombre () Mujer ()

Escala de Frecuencia

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
0	1	2	3	4

Cuestionario

N°-	ITEMS	0	1	2	3	4
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo					
2	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo					
3	Me siento frustrado(a) en mi trabajo					
4	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión					
5	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
6	Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás					
7	Siento que no me importa lo que les ocurra a mis compañeros y alumnos					
8	Siento que me dificulta crear un clima agradable con mis compañeros y alumnos					
9	Me siento con poca energía en mi trabajo					
10	Considera usted que tiene un buen rendimiento laboral					
11	Tiene interés por trabajar cien por ciento en sus funciones					
12	Su jefe le motiva a realizar bien su trabajo					
13	Considera que tiene equilibrio y tiempo entre su trabajo y familia					
14	Considera que trabajar más de las ocho horas afecta a su rendimiento laboral					
15	Considera que los conflictos intrapersonales afectan su rendimiento laboral					

16.- ¿Considera que recibir ayuda social o psicológica le permitirá disminuir el estrés?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

17.- ¿Brindarle autonomía laboral en sus actividades le permitirá mejorar su rendimiento?

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

18.- ¿Cuáles considera usted que serían las alternativas para mejorar la productividad?

- a. Retorno a clases presenciales
- b. Liderazgo más efectivo de las autoridades
- c. Mayor interés personal de las autoridades
- d. No sobrecarga laboral
- e. Respetar la jornada laboral
- f. Otras

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN