

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Estrés laboral en docentes de una institución educativa
nacional de Chiclayo, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

Autor(es)

Perales Galindo Nataly Anabel

<https://orcid.org/0000-0003-3956-0075>

Ramirez Armas Lisbet Yanela

<https://orcid.org/0000-0003-3102-2635>

Docente

Dra. López Ñiquen Karla Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0001-6036-2095>

Línea de Investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sublínea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresadas del Programa de Estudios de Pregrado Nataly Anabel Perales Galindo y Lisbet Yanela Ramírez Armas de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

Estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Perales Galindo Nataly Anabel	DNI: 72356059	
Ramírez Armas Lisbet Yanela	DNI: 72210455	

Pimentel, 18 de Julio de 2024

NOMBRE DEL TRABAJO

**PeralesGalindo_RamírezArmas_Paraobte
nerBachiller (1).docx**

RECUENTO DE PALABRAS

5435 Words

RECUENTO DE CARACTERES

29533 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

20 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

68.8KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 14, 2024 9:10 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 14, 2024 9:10 AM GMT-5

● **21% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Dedicatoria

La presente investigación realizada está dedicada, principalmente a nuestros padres por enseñarnos a nunca rendirnos, sobre todo por darnos soporte y apoyo en el camino universitario. A nuestros hermanos por ser la guía y el ejemplo para alcanzar esta meta. A nuestros abuelos, por ser un pilar de fortaleza, dedicación y traer calidez a nuestras vidas. Además, a nuestras mascotas por ser nuestra compañía y alegrarnos nuestros días.

Agradecimientos

Agradecemos el apoyo de los directivos de la Institución Educativa por permitirnos realizar el presente estudio en su institución, y a los docentes por ser partícipes de este análisis. Además, agradecemos a la docente del curso por brindarnos los conocimientos bastos y guiarnos en este camino para culminar de forma exitosa esta investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
RESUMEN.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Hipótesis	16
1.4. Objetivos.....	16
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	16
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	22
V. CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	33

RESUMEN

En esta investigación se analizó el nivel de estrés en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024. Para obtener los resultados se hizo uso del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Dicha investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo, no experimental y de tipo prospectiva. Obteniendo resultados del nivel medio con un mayor porcentaje, obteniendo un 68% en los docentes de una institución educativa. En cuanto a cansancio emocional con un nivel bajo de 56%. El nivel de despersonalización un nivel bajo con un 64%. Por último, el nivel de realización personal en el nivel medio con un 52%,

Palabras clave: Estrés laboral, docentes, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

In this research, the level of stress in teachers of a national educational institution in Chiclayo, 2024, was analyzed. To obtain the results, the Maslach Burnout Inventory (MBI) was used. This research is of a basic type, quantitative approach, non-experimental and prospective type. Obtaining results from the middle level with a higher percentage, obtaining 68% in teachers of an educational institution. Regarding emotional exhaustion with a low level of 56%. The level of depersonalization a low level with 64%. Finally, the level of personal fulfillment at the middle level with 52%,

Keywords: Work stress, teachers, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

I.INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, en el ámbito educativo, el estrés laboral (EL) es un fenómeno de creciente preocupación, especialmente entre los docentes que desempeñan su labor en instituciones educativas nacionales. Burgos et al (2020) afirma que el EL es una preocupación significativa para los docentes debido a la alta responsabilidad que conlleva su rol, el cual no siempre es valorado adecuadamente por la sociedad, este tipo de estrés está vinculado con diversas alteraciones tanto a nivel corporal como emocional, lo que dificulta mantener un rendimiento óptimo en el entorno laboral.

Es frecuente encontrar personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, experimentando constantes sensaciones de agotamiento, abrumación y angustia en su búsqueda por la excelencia profesional, este enfoque suele resultar en descuidar aspectos importantes de sus vidas, como la familia, las relaciones interpersonales y las amistades. Esta situación puede llevar a las personas a desarrollar una adicción al trabajo, lo que a menudo contribuye significativamente al EL. (Lima, 2019)

Carranco y Pando (2019) mencionan que las consecuencias del estrés en los seres humanos son variadas y complejas, por ejemplo, en el área fisiológica, el cuerpo realiza un esfuerzo extraordinario para hacer frente a las demandas, lo cual puede afectar negativamente la salud física, es decir, el sistema inmunológico, este en particular, es vulnerable y puede debilitarse, aumentando la susceptibilidad a enfermedades que podrían haber sido prevenidas con un sistema inmunológico más fuerte. Actualmente, se reconoce cada vez más cómo las emociones y el estado mental impactan directamente en el bienestar corporal y general de las personas.

Pineda et al (2021) mencionan que los docentes no solo tienen la responsabilidad de educar a los estudiantes, sino que también deben atender una variedad de actividades, cumplir con requisitos y gestionar documentación curricular que puede ser abrumadora, esta carga excesiva puede llevar a la fatiga, cambios en el

estado de ánimo y modificaciones en las actitudes, impactando negativamente en las relaciones laborales, sociales y familiares.

Campiño y Muñoz (2020) afirman que numerosos estudios han destacado que la alta presión laboral en las organizaciones, la necesidad de cumplir con objetivos con recursos limitados, la falta de reconocimiento y el agotamiento de los trabajadores son condiciones frecuentes en el entorno laboral. Estos factores afectan de manera considerable en la salud biopsicosocial de los empleados y contribuyen a la aparición de EL, este fenómeno es especialmente relevante para profesionales que tienen interacciones constantes y directas con otras personas.

El estrés es una reacción afectiva, corporal y comportamental que varía en intensidad según la evaluación que realiza cada individuo de las circunstancias que enfrenta, se dice que, en el ámbito laboral, el estrés ha emergido como una preocupación significativa debido a las repercusiones adversas que puede tener en el rendimiento de los trabajadores. (Condori, 2022)

Según Bada et al (2020) menciona que el EL tiene implicaciones económicas para las organizaciones debido a problemas como ausencia laboral y la reducción del rendimiento, los docentes empleados en instituciones públicas muestran una variedad de características personales que son sensiblemente influenciadas por factores externos, estos elementos externos pueden incidir significativamente tanto en su rendimiento en el trabajo como en su interacción con los estudiantes.

Los efectos del EL en los docentes son significativos y se manifiestan de diversas maneras, muchos de ellos experimentan desmotivación y falta de entusiasmo hacia su trabajo, puesto que se encuentran abrumados por tareas administrativas que consumen la mayor parte de su tiempo y energía mental, lo cual limita su capacidad para enfocarse en funciones académicas, científicas e investigativas fundamentales para su labor educativa, en este contexto, los docentes pueden enfrentar dificultades para ejercer una influencia educativa positiva y efectiva en sus estudiantes. Obregón (2019)

La evidencia sobre los efectos del EL es de gran asombro al mostrar cómo

impacta todos los aspectos del ambiente de trabajo, causando daños tanto a individuos como a empresas de todos los sectores y tamaños, tiene repercusiones negativas, pudiendo desencadenar enfermedades y afectar negativamente el rendimiento de las empresas y las economías a nivel nacional; aunque inicialmente el estrés puede ser un estímulo normal como respuesta fisiológica, cuando se intensifica puede resultar en serias condiciones físicas y mentales, y esto afecta no solo aspectos sociales, físicos y emocionales, sino también a nivel psicológico, contribuyendo al desarrollo de trastornos que van desde problemas de salud física hasta trastornos psiquiátricos graves, asimismo, es fundamental destacar que el estrés perjudicial puede impactar a personas de todas las edades, géneros y ocupaciones. (Manchego, 2019)

Debido a las demandas intensas y a menudo desafiantes que enfrentan, los docentes frecuentemente experimentan altos niveles de EL, lo que los convierte en uno de los grupos más afectados por esta problemática. Aunque todos experimentan estrés en ciertos momentos, cómo cada individuo maneja estas situaciones puede tener repercusiones significativas tanto en su bienestar personal como en sus relaciones sociales más cercanas. Para los docentes, esto puede manifestarse especialmente en tensiones interpersonales, ya sea lidiando con la disciplina de los estudiantes o navegando las complejas dinámicas diarias con colegas y padres. A nivel organizacional, también enfrentan tensiones derivadas de la interacción con el personal de apoyo y las políticas de gestión escolar. (Palacios et al, 2020)

Oramas y Viera (2013, citado por Sommerfeldt et al, 2020) afirman que el EL se manifiesta como un fenómeno colectivo que está condicionado socialmente a través de diversos procesos organizacionales y culturales que afectan a los colaboradores, por ende, el estudio del (EL) demanda una evaluación subjetiva de los factores estresantes específicos presentes en cada profesión.

Según Martínez (2013, citado por Narváez, 2019) afirma que hay varias fuentes típicas de EL, estas incluyen las condiciones físicas del trabajo, como la iluminación y las herramientas disponibles, así como el estado de bienestar y las medidas de

seguridad en el ambiente de trabajo, a su vez, destaca la gestión de los tiempos laborales, incluyendo la distribución del trabajo y el cumplimiento de las tareas asignadas en un tiempo determinado. Otros factores estresantes mencionados son la sobrecarga de trabajo, el nivel ocupacional y la complejidad de las tareas a desempeñar, así como las relaciones sociales en el trabajo, que abarcan desde conflictos personales hasta problemas de comunicación, entre otros temas relevantes dentro de un centro laboral.

Rojas et al (2021) afirma que es crucial reconocer que cada individuo enfrenta el estrés de manera única, empleando estrategias que involucran emociones positivas, pensamientos y aprendizajes previos, asimismo, con la transición del mundo del siglo XX al XXI, algunos de los sistemas educativos han quedado desactualizados, lo cual resulta en oportunidades educativas limitadas y una calidad educativa deficiente. Estos problemas pueden perpetuar la escasez de empleo, el aumento de la delincuencia y un deterioro general del nivel de vida, además, de ser reconocido el estrés como la enfermedad del siglo XXI, ha captado considerable atención en la investigación debido a sus efectos tanto en la salud individual como en el entorno laboral, se considera una condición que impacta significativamente la calidad de vida de las personas.

Debido a la problemática, se hizo una búsqueda de antecedentes a nivel internacional, en su estudio realizado en Guayaquil, los autores Espinosa et al (2021) demuestran en sus resultados que un 20% de docentes tienen un potencial alto de presentar EL, debido a que mostraron niveles altos en agotamiento emocional y en la dimensión de despersonalización.

En un estudio realizado en Colombia por Dávila y Londoño (2022), la muestra estuvo compuesta por 22 docentes. Los resultados mostraron que el 4,5% de la población evaluada presenta niveles altos de cansancio. En la dimensión de cansancio emocional, el 14% se ubica en un nivel medio, mientras que el 18% muestra altos índices. En cuanto a la despersonalización, el 9% se encuentra en un nivel alto, otro 9%

en un nivel medio, y el 63% en un nivel bajo, lo que indica una relación emocional positiva con los estudiantes. Finalmente, en la escala de realización personal, el 82% de los docentes evaluados muestra un nivel alto, lo que sugiere que están motivados y son eficaces, mientras que el 18% se sitúa en un nivel medio.

En Ecuador, en el estudio realizado por Mena et. al (2022) se basó en determinar si existe un agotamiento emocional por causa de circunstancias de estrés constante, aplicado en 86 docentes seleccionada por una encuesta virtual, se obtuvo como resultados que el 94,2% tienen prevalencia a desarrollar el síndrome del burnout. En cuanto al, 5,8% ya han desarrollado. El sexo femenino se encuentra asociado con un 8,5% y el 2,6% que representa al sexo masculino tiene problemas con compañeros. Por ello, se debe hacer un seguimiento psicológico a las docentes para mejorar su bienestar emocional en cuanto al ámbito laboral.

En cuanto a nacional, Carrillo (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Moquegua a 56 docentes participantes de tres niveles educativos, teniendo como resultado que, al menos un 44,6% de docentes encuestados tienen un nivel intermedio de EL, por otro lado, en cuanto 55,4% de docentes están en un nivel alto de EL.

Ochoa et al (2019) en su estudio realizado en Cañete contó 72 docentes encuestados donde se halló en la primera dimensión de agotamiento emocional que al menos un 68% de docentes muestra un nivel leve; por otro lado, un 61% presenta un nivel leve en la dimensión despersonalización. Por último, en la dimensión de baja realización personal un 62% de docentes muestra un nivel leve.

Rodríguez (2020), en su investigación realizada en el distrito de Ate en Lima, siendo su muestra de 130 docentes de la UGEL de Ate, los resultados revelaron que el 51.5% de los docentes experimentaron un nivel moderado de estrés, el 41.5% reportó niveles altos, y el 6.9% restante indicó niveles bajos de estrés, en relación a la dimensión de Despersonalización, se encontró un coeficiente de correlación de -0.540 y un valor p de 0.000.

Padilla (2021), en su investigación realizada en Barranca-Chimbote con una

muestra de 47 docentes, encontró que el 51.1% de los participantes presentaba niveles bajos de cansancio emocional. En la primera dimensión, el 91.5% también se encontraba en niveles bajos, mientras que, en la segunda dimensión, el 83.0% se situaba en un nivel alto. Además, los resultados mostraron diferencias según el sexo, destacando que el cansancio emocional era bajo tanto en mujeres (51.9%) como en hombres (50.0%). En la Dimensión1, los niveles bajos eran más frecuentes en hombres (85.0%) y en mujeres (96.3%). Finalmente, en la Dimensión2 se observó un nivel alto en hombres (70.0%) y en mujeres (92.6%).

En un estudio llevado a cabo en la ciudad de Lima, Noguera (2022) evaluó a 54 docentes utilizando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados revelaron que el 16,4% de los participantes presenta un alto nivel de agotamiento emocional. Además, en la dimensión de despersonalización, el 9,1% de los docentes se encuentra en un nivel alto, mientras que, en la dimensión de realización personal, la mayoría presenta un nivel bajo.

Guzmán (2021) planteo en su estudio que realizo en Huancayo para determinar el síndrome del estrés laboral la muestra estaba compuesta por 56 docentes de tres niveles de enseñanza regular; en cuanto a resultados se obtuvo que el 85% posee una adecuada estrategia de afrontamientos y el 39,3% representa un nivel medio de agotamiento emocional. En cuanto a los resultados del síndrome de burnout el 41,1% (23) que representa a las docentes tienen un nivel bajo, el 57,1% (32) un nivel medio y el 1,8% (1) se encuentra en un nivel alto.

En cuanto a nivel local, Vásquez (2020) en su estudio realizado en la ciudad de Lambayeque, en 44 docentes de una institución emblemática, basándose en las tres dimensiones del test, el primero agotamiento emocional, en donde se evidencia que al menos un 75% de docentes tiene un agotamiento emocional alto, por otro lado, en cuanto al nivel de despersonalización un 77,27% de docentes presenta un nivel alto; por último, en el nivel de falta de realización personal, se evidenció que un 61.36%, presenta un nivel alto.

Orosco (2021) en su estudio realizado en el distrito de La Victoria de la ciudad de Chiclayo, para 50 docentes del nivel inicial, primario y la especialidad de educación física, dando como resultado que al menos un 4% de docentes se encuentran en un nivel medio de EL, por otro lado, 96% en un nivel bajo, indicando, esto indica que, aunque los individuos son propensos a experimentar esta anomalía, su impacto en el desempeño es mínimo.

En la ciudad de Chiclayo, Sánchez (2019) en su estudio realizado con 42 docentes de una institución educativa nacional, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para determinar el grado de estrés entre los educadores que viven a diario en sus labores y actividades en el colegio; asimismo, se obtuvo como resultados que el 4,8% de la población encuestada tiene prevalencia del síndrome de burnout. De la misma manera, se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de nivel de enseñanza y actividades extralaborales; en cambio en las dimensiones de Agotamiento Emocional y la variable de edad; esto quiere decir, que los docentes están propensos a agotarse emocionalmente.

Este estudio es fundamental para entender y abordar el problema del EL y su impacto en el desempeño docente en instituciones educativas, la investigación no solo revelará la prevalencia de distintos niveles de estrés entre los docentes, sino también su relación inversa con el desempeño laboral, destacando la necesidad de intervenciones específicas para mitigar este estrés; al identificar los niveles de estrés y su efecto en el desempeño, este estudio proporcionará datos esenciales que pueden guiar la creación de políticas y programas de apoyo dirigidos a los docentes.

La ejecución de esta investigación es crucial, ya que ofrece una base sólida para la implementación de estrategias de gestión del estrés y mejora del desempeño docente. La importancia de este estudio radica en su capacidad para informar y orientar acciones que promuevan un entorno educativo más saludable y productivo, beneficiando no solo a los docentes, sino también a la comunidad educativa en general.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024?

1.3. Hipótesis

- ¿Si existe estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024?
- ¿No existe estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024?

1.4. Objetivos

Objetivo general

- Determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

Objetivos específicos

- Conocer el nivel de cansancio emocional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.
- Conocer el nivel de despersonalización en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.
- Conocer el nivel de realización personal en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Modelo o teoría tridimensional del Síndrome Burnout de Maslach y Jackson (1981)

La teoría de Maslach sobre el Síndrome de Burnout identifica tres dimensiones clave que son fundamentales para comprender y evaluar este fenómeno en trabajadores que interactúan directamente con personas Maslach y Jackson (1981 citado por Zamora, 2021)

Según Maslach (1982, citado por Vásquez, 2020) afirma la manifestación del

estrés en el contexto laboral se dimensiona a través del agotamiento emocional, el cual se caracteriza por la sensación de desconexión y desrealización. Este tipo de agotamiento conlleva una percepción de separación respecto al entorno laboral y una reducción significativa en la productividad del individuo en su lugar de trabajo.

Dentro de esta teoría se postulan tres dimensiones, la primera dimensión del Síndrome de Burnout, el agotamiento emocional, se define por una creciente sensación de desánimo y la falta de recursos emocionales en el entorno laboral. Esta dimensión se considera el núcleo del síndrome. Los síntomas característicos del agotamiento emocional incluyen una notable pérdida de energía, un agotamiento tanto físico como mental, cansancio persistente y la sensación de no poder contribuir de manera efectiva. Además, refleja un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los problemas de salud relacionados con el estrés. (Zamora, 2021)

La siguiente dimensión es despersonalización, o cinismo, se caracteriza por provocar alteraciones negativas en la conducta y las reacciones hacia clientes o pacientes, lo que resulta en un distanciamiento emocional, irritación y desaprobación. Estas actitudes también impactan a los compañeros de trabajo. Las señales de despersonalización incluyen el uso de lenguaje despectivo y generalizador, un aumento en la irritabilidad y una creciente desmotivación hacia el trabajo. (Aguinaga y Calderón, 2022)

Finalmente, la realización personal se da cuando las demandas del trabajo superan las habilidades del empleado, lo que lleva a sentimientos de insuficiencia, descontento con los resultados obtenidos y una evaluación desfavorable. Sin embargo, en ciertos casos, estas mismas demandas pueden producir un efecto contrario, impulsando al trabajador a mejorar sus capacidades, intensificar sus esfuerzos y dedicación, y destacarse por encima de sus compañeros. (Zamora, 2021)

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo básica, según Cruz (2020, citado por

Vizcaíno et al., 2023), esta modalidad, también conocida como investigación pura o fundamental, tiene como objetivo principal el avance del conocimiento científico y teórico en un área específica; dado su enfoque en la aplicación práctica inmediata, su propósito fundamental es comprender fenómenos naturales o sociales, descubrir principios generales y desarrollar teorías, en términos generales, se lleva a cabo con el fin de ampliar el conocimiento en una disciplina particular, sin enfocarse en la resolución de problemas concretos.

Se ha implementado un enfoque cuantitativo, lo que ha permitido cuantificar las variables utilizando instrumentos de evaluación, como encuestas para la variable, y procesarla mediante métodos estadísticos, el objetivo es obtener resultados que validan la hipótesis planteada, el fin es aumentar el conocimiento científico. (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, en este estudio se utilizó un diseño no experimental, ya que no se llevó a cabo la manipulación de variable. Asimismo, se aplicó un diseño transversal correlacional, lo que indica que la recopilación de datos se realizó en una sola etapa temporal. (Hernández y Mendoza, 2018).

La recolección de datos es de tipo prospectiva, o estudio prospectivo, un diseño de investigación en el que los investigadores reúnen datos a lo largo del tiempo para observar y analizar eventos futuros, este método se emplea para examinar la evolución de variables o fenómenos con el paso del tiempo, lo que permite estudiar las relaciones causales y las tendencias a medida que se desarrollan (Corona y Fonseca, 2021).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

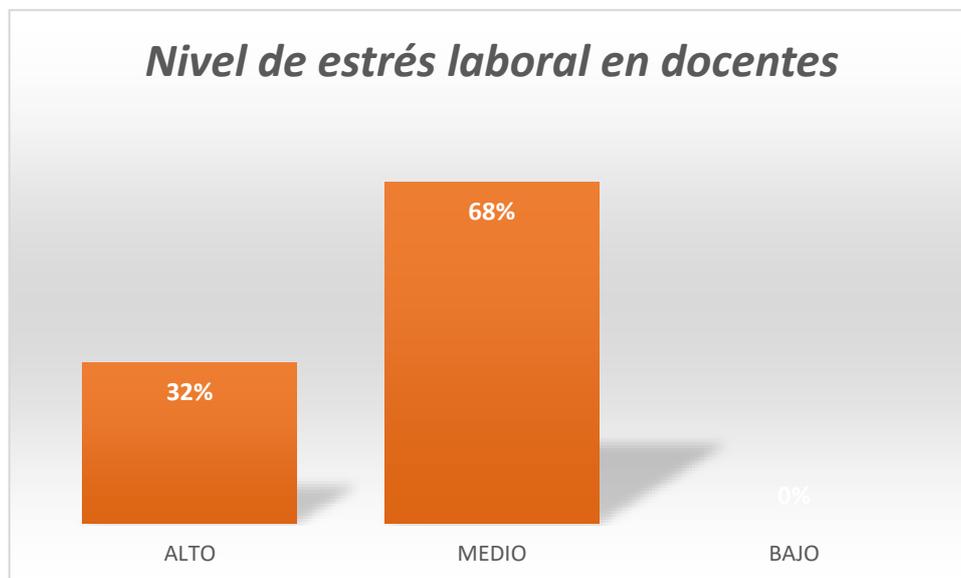


Figura 1. Nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

En la figura N° 1 se observan resultados generales sobre el nivel de estrés laboral de docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024, siendo el nivel medio con un mayor porcentaje, obteniendo un 68% esto quiere decir que la mayoría de los docentes enfrenta un nivel de estrés moderado en su trabajo, lo cual representa una carga significativa que podría afectar su bienestar si no se toman medidas preventivas. Luego un 32% con un nivel alto, indicando que una minoría significativa de los docentes enfrenta una sobrecarga laboral que puede estar generando un impacto negativo en su bienestar físico y emocional. Por último, en un nivel bajo se observa un 0%.

Tabla 2

Nivel de cansancio emocional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

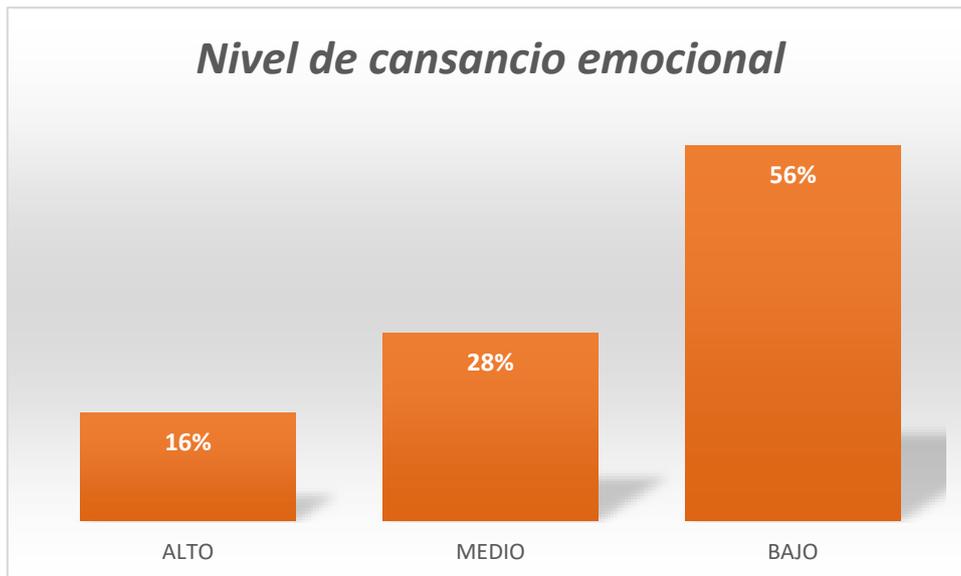


Figura 2. Nivel de cansancio emocional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

En la figura N° 2 se observa el nivel de cansancio emocional en docentes, siendo el nivel bajo con un 56%, indicando que la mayoría de los docentes experimenta un desgaste emocional limitado en su trabajo. Por otro lado, un 28% con un nivel medio lo cual indica que casi una cuarta parte de los docentes experimenta un grado moderado de cansancio emocional. Por último, con un 16% nivel alto, se evidencia que un pequeño pero significativo grupo de docentes está experimentando un alto grado de cansancio emocional.

Tabla 3

Nivel de despersonalización en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

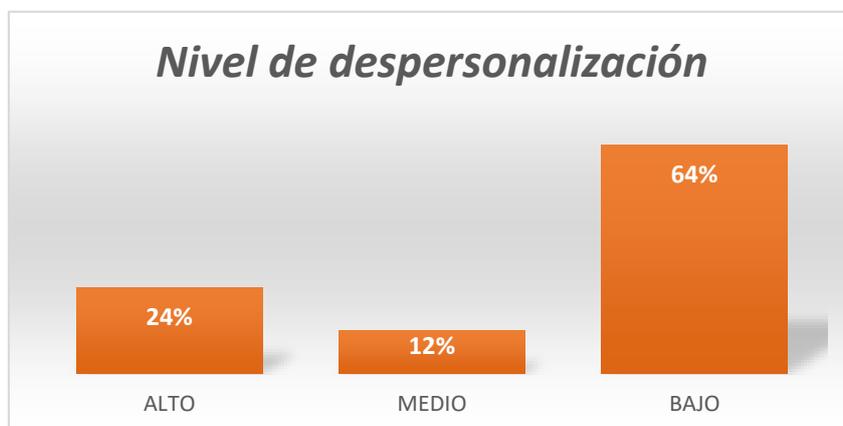


Figura 3. Nivel de despersonalización en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

En la figura N° 3, se observa el nivel de despersonalización en docentes, siendo un nivel bajo con un 64% lo que indica que la gran mayoría de los docentes mantiene una relación cercana y empática con sus estudiantes, por otro lado, un nivel alto con 24%, lo que sugiere que este grupo está experimentando un considerable distanciamiento emocional en sus interacciones. Finalmente, un nivel medio, con un 12% lo que sugiere que una pequeña parte de los docentes experimenta un grado moderado de despersonalización.

Tabla 4

Nivel de realización personal en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

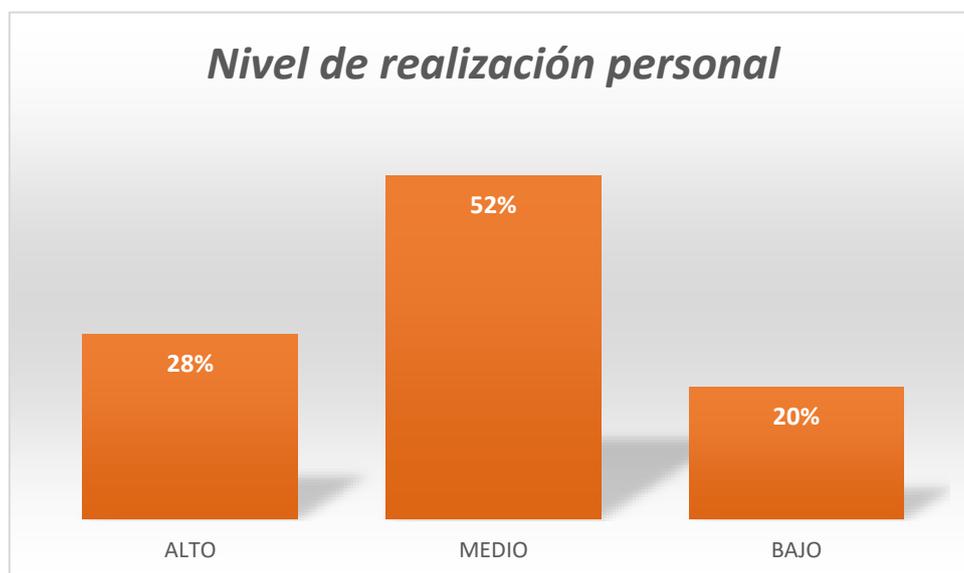


Figura 4. Nivel de realización personal en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024.

En la figura N° 4, se observa el nivel de realización personal, siendo el nivel medio con un 52%, indicando que la mayoría de docentes experimenta una sensación moderada de satisfacción y logro en su labor profesional. Con un 28% en el nivel alto, se evidencia que una parte considerable de los docentes experimenta un sentido significativo de realización personal en su labor. Por último, con un 20% en el nivel bajo, indicando que los docentes pueden sentirse insatisfechos o desmotivados.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado, se procede a analizar y discutir los resultados obtenidos en la investigación, contrastándolos con otros estudios relevantes y con la literatura disponible, con el fin de proporcionar un respaldo sólido a cada uno de los objetivos planteados.

Dentro de la investigación se planteó como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024, en donde se obtuvo que el gran porcentaje de los docentes presenta un nivel medio de estrés en su trabajo con un 68%, lo cual representa una carga significativa que podría afectar su bienestar si no se toman medidas preventivas, y un 32% con un nivel alto, es decir, esto podría generar un impacto negativo en su desempeño laboral.

Al contrastar estos resultados con estudios nacionales, se observa una tendencia similar, en el estudio de Carrillo (2020) en Moquegua mostró que el 44.6% de los docentes encuestados presentó un nivel medio de estrés laboral, y un 55.4% se encontraba en un nivel alto, lo que coincide con los resultados de este estudio en términos de la alta prevalencia de estrés laboral entre los docentes, en ambos estudios subrayan la necesidad urgente de medidas preventivas para reducir estos niveles de estrés.

Por otro lado, la investigación de Rodríguez (2020) en el distrito de Ate, Lima, revela que el 51.5% de los docentes presentaron niveles moderados de estrés, mientras que el 41.5% reportó niveles altos, datos que se asemejan a los hallazgos de este estudio, donde el nivel medio de estrés predominó. Esto sugiere que el estrés laboral es una problemática extendida en diferentes contextos educativos del país, afectando tanto a instituciones en Lima como en Chiclayo.

No obstante, es importante destacar que el estudio de Orosco (2021) en el distrito de La Victoria, Chiclayo, mostró que el 96% de los docentes presentaba un nivel bajo de estrés laboral, lo cual contrasta con los resultados obtenidos en esta investigación. Esta diferencia puede deberse a factores contextuales o metodológicos,

como la población evaluada. Mientras que Orosco evaluó docentes de nivel inicial y educación física, en el presente estudio se trabajó con docentes de una institución educativa de nivel primario lo que podría influir en la variación de resultados.

Según lo antes mencionado se puede aportar que los resultados obtenidos en esta investigación confirman la tendencia general observada en estudios previos, donde los docentes enfrentan niveles significativos de estrés laboral, ya sea en su forma media o alta, la prevalencia de este fenómeno, tanto en el contexto nacional como en el ámbito local, subraya la importancia de implementar medidas preventivas y correctivas para mejorar el bienestar emocional de los docentes.

Continuando con el objetivo específico, conocer el nivel de cansancio emocional en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024, donde se obtuvo que al menos un 56% tiene un nivel bajo de cansancio emocional, por otro lado, un 28% presenta nivel medio, y un 16% se encuentra en nivel alto.

Al comparar estos resultados con estudios internacionales, se encuentra que Espinosa et al. (2021), en su investigación realizada en Guayaquil, reportan que un 20% de los docentes presenta un alto potencial de desarrollar agotamiento emocional. Esto coincide parcialmente con el 16% de docentes que en este estudio se encuentran en un nivel alto de cansancio emocional, lo que subraya que este problema no es exclusivo de un contexto geográfico específico, sino una realidad que afecta a docentes en distintas regiones.

Asimismo, Dávila y Londoño (2022), en su estudio realizado en Colombia, encontraron que un 14% de docentes presentan un nivel medio de cansancio emocional y un 18% reporta niveles altos, cifras que son comparables con el 28% de docentes que en esta investigación mostraron un nivel medio, y con el 16% que reportó un nivel alto. Esta es una similitud en el impacto del cansancio emocional entre los docentes de diferentes países, lo que refuerza la necesidad de abordar este problema de manera global.

Los resultados de Ochoa et al. (2019) en Cañete señalan que el 68% de los

docentes experimenta un nivel leve de agotamiento emocional, lo que difiere ligeramente de este estudio, donde el 56% de los docentes reporta un nivel bajo de cansancio emocional, sin embargo, la mayoría de los docentes no sufre un desgaste emocional severo, aunque un grupo minoritario sí enfrenta a esta problemática.

Padilla (2021) encontró que el 51.1% de los docentes en Barranca-Chimbote presentaba niveles bajos de cansancio emocional, lo que coincide con los resultados obtenidos en este estudio (56%), lo que refuerza la idea de que en algunas regiones los docentes logran manejar de manera efectiva las demandas emocionales de su labor.

Noguera (2022) encontró que el 16.4% de los docentes en Lima presenta un alto índice de agotamiento emocional, lo cual es similar al 16% hallado en esta investigación, si bien una mayoría de docentes puede estar lidiando adecuadamente con el cansancio emocional, existe un grupo que requiere apoyo para evitar el agotamiento emocional severo.

En contraste con estos resultados, Vásquez (2020) reportó que el 75% de los docentes en Lambayeque presentaba un agotamiento emocional alto, lo cual demuestra que hay una notablemente diferencia de los hallazgos de este estudio; esta diferencia podría deberse a factores contextuales, como las condiciones laborales específicas de cada institución o región, las cuales pueden influir en el nivel de agotamiento emocional de los docentes.

Según lo antes mencionado podemos aportar que según estos resultados destacan la importancia de crear políticas de salud mental y bienestar para los docentes, abordando tanto el cansancio emocional como otras dimensiones del estrés laboral, con el fin de garantizar un entorno de trabajo más saludable y efectivo.

Por otro lado, el siguiente objetivo conocer el nivel de despersonalización en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024, dando como resultado que el 64% de los docentes presenta un nivel bajo de esta dimensión, por otro lado, un 24% con un nivel alto, y por último, un 12% con un nivel medio, lo que podría considerarse como una señal de alerta para intervenir antes de que este porcentaje de

docentes desarrolle un nivel más alto de despersonalización.

Al comparar estos hallazgos con estudios previos, como el de Dávila y Londoño (2022), se puede observar resultados casi similares, ya que, en su investigación, el 63% de los docentes también reportó un nivel bajo de despersonalización, lo que coincide con los resultados de esta investigación, entonces, se puede deducir que, en diversos contextos educativos, los docentes logran mantener una relación emocionalmente positiva con sus estudiantes, a pesar de las presiones laborales.

De igual manera, el estudio de Ochoa et al. (2019) en Cañete también muestra un 61% de docentes con un nivel leve de despersonalización, lo que refuerza la conclusión de que un porcentaje significativo de los docentes no sufre de un desapego emocional severo.

Sin embargo, es importante destacar que, en contextos diferentes, como en el estudio de Vásquez (2020) en Lambayeque, un 77.27% de los docentes presentó niveles altos de despersonalización, lo que contrasta fuertemente con los resultados de esta investigación, esta diferencia puede deberse a factores específicos del entorno, como las condiciones laborales, el tipo de estudiantes o la carga emocional que afrontan los docentes en instituciones de diferentes regiones.

Según los resultados obtenidos, podemos aportar que el nivel de despersonalización en los docentes es mayoritariamente bajo, lo que refleja una relación emocionalmente positiva con sus estudiantes y un buen nivel de compromiso con su trabajo; por lo tanto, estos resultados sugieren que, aunque en su mayoría los docentes no experimentan altos niveles de despersonalización, es crucial intervenir oportunamente para evitar que aquellos que muestran señales de desapego emocional puedan afectar tanto su desempeño profesional como su bienestar general.

Finalmente, como último objetivo conocer el nivel de realización personal en docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo, 2024, donde obtuvimos como resultados, que un 52% de docentes presentan un nivel alto de realización personal, lo que indica que la mayoría de los participantes perciben satisfacción y logros

en su trabajo, asimismo, un 28% se encuentra en un nivel alto, por último, un 20% con un nivel bajo.

Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, el estudio de Dávila y Londoño (2022) revela que el 82% de los docentes evaluados presentó un nivel alto en la escala de realización personal, lo cual es consistente con el alto porcentaje encontrado en el presente estudio, este hallazgo reafirma que la mayoría de los docentes sienten que son eficaces en su trabajo y se sienten motivados, lo que podría contribuir a un mejor desempeño tanto personal como profesional.

Por otro lado, Ochoa et al. (2019) en su investigación realizada señalan que un 62% de los docentes evaluados presenta un nivel moderado en la dimensión de realización personal, lo que sugiere que, en general, los docentes se sienten satisfechos con su labor.

Sin embargo, Noguera (2022) observó que una proporción considerable de docentes se encuentra en un nivel bajo de realización personal, lo cual es similar al 20% encontrado en el presente estudio, este porcentaje sugiere que una parte significativa de los docentes podría estar enfrentando retos en su satisfacción profesional.

Finalmente, Vásquez (2020) reporta que un 61.36% de los docentes presenta un nivel alto en la dimensión de falta de realización personal, lo que indica que hay diferencias a los hallazgos del presente estudio, donde el nivel alto de realización personal predomina, esta discrepancia podría estar vinculada a factores contextuales, ambientales, así como las condiciones laborales o el apoyo percibido en el lugar de trabajo.

Según lo antes mencionado se puede aportar que se puede aportar que los resultados obtenidos en esta investigación coinciden, en su mayoría, con estudios previos que resaltan el nivel de realización personal en los docentes, la mayoría de los participantes manifiestan sentirse motivados y satisfechos con su desempeño laboral, lo que es un indicador clave de bienestar profesional, entonces, esto puede reforzar la idea de seguir promoviendo un clima laboral eficaz para el desarrollo personal y

profesional de los docentes.

V. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, el estudio demuestra que un 68% de los docentes de una institución educativa nacional de Chiclayo presenta un nivel medio de estrés laboral, mientras que un 32% alcanza un nivel alto. Estos resultados confirman la prevalencia de esta problemática, subrayando la necesidad de intervenciones preventivas y programas de apoyo emocional para reducir el impacto del estrés en el bienestar de los docentes.
2. Con respecto, al primer objetivo específico, se dio a conocer el nivel de cansancio emocional de los docentes de la institución educativa, se puede concluir que al menos un porcentaje significativo de los docentes reporta un nivel bajo de cansancio emocional, otro grupo considerable el cual representa el de los docentes tiene un nivel medio, y la minoría del grupo muestral representa a un nivel alto de esta dimensión.
3. En referencia al segundo objetivo, se dio a conocer el nivel de despersonalización de los docentes de una institución educativa, se concluye que la mayoría de docentes mantiene una relación positiva con sus estudiantes demostrando que tiene bajos niveles de despersonalización, sin embargo, un porcentaje de docentes presentan indicios de un distanciamiento emocional, lo cual puede ser un signo de alerta para realizar una intervención.
4. En relación con el tercer objetivo específico, se reveló el nivel de realización personal de los docentes de una institución educativa, concluyendo que la mayoría de los docentes se encuentra en un nivel elevado de satisfacción y efectividad en su labor, sin embargo, un grupo minoritario se siente descontento con su labor brindada, con baja motivación para realizar sus actividades, lo que conlleva a darle importancia a implementar estrategias

para mejorar su motivación laboral.

REFERENCIAS

- Aguinaga, R. y Calderón, A. (2022). Inteligencia emocional y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas de Lambayeque, 2022. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10912>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Burgos, D., Rendón, V., Díaz, C., Aguirre, J., Peralta, G., & Angulo, T. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Revista Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266). <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/download/1617/1250?inline=1>
- Campiño, A. y Muñoz, V. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. [Trabajo de investigación "Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira]. <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/d157306d-7d43-4b02-bfe0-5e8ebc75dc3b/content>
- Carranco, S., & Pando, M. (2019). Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 522-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065196>
- Carrillo, J. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE MOQUEGUA 2020. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en psicología, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%20a9jar%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori, V., & Cari, Y. (2022). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. *Revista Conrado*, 18(S1), 139-146. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2328/2256>
- Corona, L. y Fonseca, M. (2021). Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *MediSur*, 19 (2), 338-341. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>
- Dávila, K. y Londoño, M. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes de una Institución Educativa Privada en la Ciudad de Medellín. [Tesis de Licenciatura, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/15998/1/TP_DavilaKaren-Londo%20Mariana_2022.pdf
- Espinosa, J., Morá, F. y Granados, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Revista Polo de Conocimiento*, 6(3), 670-679. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
- Guzmán, P. (2022). Estrategias de afrontamiento al estrés y síndrome burnout en

- docentes de una institución educativa de Chorrillos – Lima 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3840/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Lima, V. (2019). ESTRÉS LABORAL: REVISIÓN TEÓRICA DE UNA ENFERMEDAD DEL SIGLO XXI. [Tesis para obtener el grado de Bachiller en Psicología, Universidad Señor de Sipán] Repositorio de la Universidad Señor de Sipán
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5821/Lima%20Morales%20Wilma%20Ivonne.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manchego, J. (2019). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BOREOUT EN TRABAJADORES DE UNA LIBRERÍA DE LIMA. [Tesis para optar por el título profesional de licenciado en psicología, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9022/Manchego%20Yauri%20Jos%20Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mena, P., Paucarima, D., y Vaca, G. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias médicas UNIANDES. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. Vol. 41(1).
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/3_sindrome_burnout_docentes_facultad_ciencias_medicas_uniandes.pdf.
- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Universidad Marina - Boletín Informativo, 6(3), 15-24.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>
- Noguera, D. (2022). Síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública de San Juan de Lurigancho. [Tesis para Licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32428/Noguera%20Villena%20Dian%20Nicolli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilema>
- Ochoa, H., Daga, M. y Morán, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. Revista Innova Shinambo. 1 (1), 76-85.
<https://revistas.unia.edu.pe/index.php/EDUCACION/article/view/24/23>
- Orosco, D. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10717 José María Arguedas, La Victoria – Chiclayo. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Educativa, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70417/Orosco_BD-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Padilla, H. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa

- pública de Barranca -2019. [Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología, Universidad San Pedro] Repositorio de la Universidad San Pedro <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2d0f7bbf-6bf6-4e89-a75c-c771bce4c519/content>
- Palacios, A., & Rivera, J. (2020). ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LIMA METROPOLITANA Y SU RELACIÓN CON FACTORES PERSONALES, PROFESIONALES Y DE INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS EDUCATIVOS. 8REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ÁGORA, 07(01), 24-28. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/110/97>
- Pineda, W., Dávila, J., & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria. Revista Ciencia y Tecnología, 17(3), 25-33. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827/4448>
- Rojas, J., Flores, G., & Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 15(1). <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v15n1/2223-2516-ridu-15-01-e1248.pdf>
- Rodríguez, F. (2020). Estrés laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red 12 – Ugel 6 - Ate, 2020. [TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51636/Rodriguez_LF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Sánchez, P. (2020). Síndrome de Bournout en Docentes de una Institución Educativa Nacional de la Victoria [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezCastroPedro.pdf
- Vásquez, J. (2020). SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E.E JUAN MANUEL ITURREGUI - LAMBAYEQUE – 2019. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf
- Vizcaíno, P., Maldonado, I. y Cedeño, R. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), 9723-9762. [https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/7658/11619/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%2C%20tambi%C3%A9n%20conocida,inmediata%20\(Cruz%2C%202020\).](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/7658/11619/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%2C%20tambi%C3%A9n%20conocida,inmediata%20(Cruz%2C%202020).)
- Sommerfeldt, T. (2020). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN ESCOLAR BÁSICA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19. La Saeta Universitaria, 9(2), 31-51. <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>
- Zamora, M. (2021). PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI) EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LA ESPERANZA. [TESIS PARA OOPTAR EL

TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, UNIVERSIDAD PRIVADA
ANTENOR ORREGO] Repositorio de la Universidad Antenor Orrego
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7715/REP_PSIC_MARLYN.ZAMORA_PROPIEDADES.PSICOM%
c3%89TRICAS.INVENTARIO.BURNOUT.MASLACH.DOCENTES.INSTITUCIONES.EDUCATIVAS.ESTATALES.LA.ESPERANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7715/REP_PSIC_MARLYN.ZAMORA_PROPIEDADES.PSICOM%c3%89TRICAS.INVENTARIO.BURNOUT.MASLACH.DOCENTES.INSTITUCIONES.EDUCATIVAS.ESTATALES.LA.ESPERANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 2 Escala de *burnout*

- | | |
|--|--|
| 1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
0 1 2 3 4 5 6 | 12. Me siento muy activo
0 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Me siento cansado al final de la jornada de mi trabajo
0 1 2 3 4 5 6 | 13. Me siento frustrado en el trabajo
0 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar
0 1 2 3 4 5 6 | 14. Creo que estoy trabajando demasiado
0 1 2 3 4 5 6 |
| 4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes
0 1 2 3 4 5 6 | 15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes
0 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
0 1 2 3 4 5 6 | 16. Trabajar directamente con personas me produce estrés
0 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo
0 1 2 3 4 5 6 | 17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes
0 1 2 3 4 5 6 |
| 7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes
0 1 2 3 4 5 6 | 18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes
0 1 2 3 4 5 6 |
| 8. Me siento "quemado" por mi trabajo
0 1 2 3 4 5 6 | 19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión
0 1 2 3 4 5 6 |
| 9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas
0 1 2 3 4 5 6 | 20. Me siento acabado
0 1 2 3 4 5 6 |
| 10. Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
0 1 2 3 4 5 6 | 21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
0 1 2 3 4 5 6 |
| 11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente
0 1 2 3 4 5 6 | 22. Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas
0 1 2 3 4 5 6 |