



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Síndrome de Burnout en Docentes de una
Institución Educativa de Chiclayo, 2024
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN PSICOLOGÍA

Autora

Vallejos Constantino Kattia Xiomara
<https://orcid.org/0000-0002-1001-3994>

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

SOY EGRESADA

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Kattia Xiomara Vallejos Constantino, soy egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 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:

VALLEJOS CONSTANTINO KATTIA XIOMARA	DNI: 72928626	
-------------------------------------	---------------	--

Pimentel, 18 de Julio de 2024

NOMBRE DEL TRABAJO

BACHILLER VALLEJOS.docx

RECUENTO DE PALABRAS

3613 Words

RECUENTO DE CARACTERES

19578 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

13 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

42.0KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 13, 2024 1:06 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 13, 2024 1:06 PM GMT-5

● **16% de similitud general**

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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

Índice de contenidos

Resumen	5
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MATERIALES Y MÉTODO	13
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	15
1.1. Resultados	15
1.1.1. Resultados descriptivos.....	15
1.2. Discusión.....	16
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	18
1.3. Conclusiones	18
1.4. Recomendaciones	19

Resumen

El estudio titulado “Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa de Chiclayo, 2024”, el cual plantea como objetivo el determinar el nivel de Síndrome de Burnout de la población; mediante un enfoque cuantitativo de tipo básico de nivel descriptivo no experimental, en una muestra de 60 docentes de una institución educativa, donde se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el Inventario de Burnout de Mascach-MBI. Entre los resultados se pudo determinar que el 56,7% de los docentes se ubica en un rango medio de burnout, el 40% bajo y solo el 3,3% en un nivel alto. Se concluye entonces que si bien, no se encontraron porcentajes importantes en el más alto nivel, pero podrían estar en una situación de riesgo, considerando que han demostrado estar propensos a padecerlo.

Palabras clave: Síndrome de burnout, Niveles de riesgo, docentes, bienestar.

Abstract

The study titled "Burnout Syndrome in Teachers of an Educational Institution in Chiclayo, 2024", which aims to determine the level of Burnout Syndrome in the population; through a basic quantitative approach of a non-experimental descriptive level, in a sample of 60 teachers from an educational institution, where the survey was used as a technique and the Maslach Burnout Inventory-MBI as an instrument. Among the results, it was determined that 56.7% of teachers are in a medium range of burnout, 40% are low, and only 3.3% are in a high level. It is then concluded that although no significant percentages were found at the highest level, they could be in a risk situation, considering that they have proven to be prone to suffering from it.

Keywords: Burnout syndrome, Risk levels, teachers, well-being.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la significación de salud mental ha recibido mucha atención en el régimen de bienestar. En tanto la globalización, las intensas peticiones profesionales y la responsabilidad social incrementaron el estrés crónico entre los trabajadores del sector gubernamental y del privativo. El estrés no se limita a situaciones concretas, sino que puede provocar un detrimento corporal y mental severo en personas que se ven obligadas a afrontar situaciones extremadamente estresantes. Resolver este problema es fundamental para suscitar la felicidad y la eficacia de vida humana (Jiménez, 2022).

La OMS identificó el "agotamiento" como una anomalía en el ambiente laboral, en el reajuste de 2019 de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). El desgaste genera una afectación significativa en la salud física y mental de las personas, y es trascendental abordar este tema para suscitar un ambiente de trabajo más saludable (OMS, 2019).

La (OMS y la OIT han advertido sobre las consecuencias de las prolongadas actividades en el trabajo. Según su investigación, se estima que 398.000 individuos murieron de accidente cerebrovascular y 347.000 de enfermedad coronaria en 2016 mientras trabajaban 55 horas o más por semana. Estas complicaciones de salud concernientes con el trabajo son más pronunciadas en el sexo masculino, en las sociedades del Pacífico occidental y el sudeste asiático, y en las personas de clase trabajadora de personas en la mediana edad y de edad avanzada. (Juárez, 2021).

Es atrayente ver que el Covid-19 y el trabajo remoto han impactado el bienestar psicológico de los docentes a nivel mundial. Específicamente, una encuesta de 2021 en Argentina encontró que el 70% de los 1.122 docentes encuestados estaban estresados cuando trabajaban de forma remota. Mientras tanto, un estudio de 2020 realizado por The Chronicle of Higher Education encontró que un promedio superior al 50% de los encuestados se sentían agotados y el 35% enojados por su jornada laboral (Infobae, 2021).

El Ministerio de Salud (MINSA, 2019) ratificó las "Prioridades Nacionales de Investigación en Salud del Perú 2019-2023" con Resolución Ministerial no. 658-2019. A su vez, dicho documento contiene antelaciones que envuelven temas relacionados con la problemática ambiental, el ambiente de trabajo y el bienestar mental. Este documento incluye prescribir la ostentación humana a factores de riesgo, explorar las consecuencias

sociales, biológicas, comportamentales, familiares y ambientales y efectuar tácticas multidisciplinares para fiscalizar estos factores.

Por supuesto, el agotamiento ha sido centro de exploración a lo largo de varios periodos de años, aunque no siempre ha sido considerablemente reconocido, Patricia Martínez una doctora reconocida en el Perú, advirtió que la clase obrera más vulnerables a la enfermedad son los médicos y educadores porque trabajan cara a cara con particulares de muchos individuos y muchas veces no tienen una línea clara entre el trabajo y la vida privada. En una entrevista con Business Daily, también señaló que, si los empleados van a trabajar sin fijarse objetivos, incluso trabajando fuera del horario laboral o exigiéndose demasiado, existe el riesgo de sufrir consecuencias físicas y daños psicológicos. En definitiva, Martínez concluyó que el agotamiento es el culpable tanto de los contratistas, que muchas veces descuidan la salud mental de sus trabajadores, como de los propios recursos humanos, que en muchas ocasiones no logran gestionar ello de una manera adecuada (Subirana, 2019).

El síndrome de burnout se conoce como la consecuencia negativa al estrés permanente durante las horas de trabajo. Se identifica por extenuación extrema, falta de motivación, falta de interés por el trabajo, además de depresión, ansiedad y melancolía. En cualquier caso, este síndrome interfiere en la competencia profesional, especialmente en el proceso de enseñanza, e incide en los efectos del contemplar del aprendizaje y en el estado emocional del maestro (Cabezas, 2016). De hecho, el síndrome de burnout se ha transformado en un argumento candente en la sociedad contemporánea. La afección es más común en labores que envuelven una interacción invariable con las personas, como atención y soporte, y los educadores se encuentran entre los más afectados. Los componentes de carácter estresantes asociados con la enseñanza, como el acrecentamiento de la obligación de trabajo, la coacción por los resultados e imprecisiones en los recursos, contribuyen a la progresión del síndrome (Romero et al. 2019).

Por lo tanto, los docentes enfrentan diversas situaciones difíciles en el trabajo, llamadas estresores, que pueden conducir al SB. El incremento en la carga laboral, el control, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales, la percepción de justicia y los valores son factores que se relacionan y contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en el ámbito laboral de los docentes. (Colino & Pérez, 2015).

Ordoñez et al., (2023). Ecuador. Ejecutaron un estudio para evaluar el burnout. Este síndrome, caracterizado por el agotamiento emocional, afecta al 5% de los docentes, entre los cuales el 9% experimenta niveles elevados de agotamiento emocional, y otro 11% podría estar al borde del burnout. Además, se ha observado que el agotamiento emocional moderado y la despersonalización pueden ser factores desencadenantes del síndrome. Como resultado, se concluye que es fundamental implementar políticas nacionales que promuevan la salud y el bienestar de los educadores para mejorar su desempeño y optimizar el rendimiento estudiantil.

Múnera y Muñoz (2022) en Colombia. Efectuaron un estudio entre estudiantes de instituciones educativas formales y evaluaron la frecuencia del síndrome de burnout y su asociación con factores de carácter sociodemográfico y laboral. A su vez, fueron participes 34 educativos para quienes se utilizó (MBI) para determinar la prevalencia del síndrome. Los hallazgos indicaron que el 20,6% de los docentes sufrían desgaste profesional, entre los cuales se encontraban con mayor frecuencia en femeninas, educadores solteros y educadores con descendencia. Existe una agrupación ejemplar entre sexualidad y despersonalización y realización personal. Consumaron que concurre un acuerdo sustancial entre los factores del estudio.

Concerniente a nivel nacional, Carranza (2022) realizó un estudio en un colegio de educación pública de la ciudad de Lima. Adopta un enfoque cuantitativo y transversal. Este grupo estuvo formado por 35 docentes a quienes se les administró el Inventario del Síndrome de Burnout (MBI). Al recopilar los datos, se encontró que el 51% de los docentes experimentó síndrome de agotamiento moderado, el 69% - agotamiento emocional alto, el 66% - despersonalización moderada y el 54% - aspectos relacionados con el agotamiento mostraron indicadores moderados. Se concluyó que existe un síndrome de burnout moderado entre los pedagogos de las instituciones estatales.

Asimismo, Noguera (2022), busco representar y contrastar niveles de diferentes dimensiones del síndrome de burnout entre docentes de un centro de educación pública. La participación estuvo constituida por 59 docentes, de los cuales 54 fueron seleccionados para participar en el estudio. A su vez, el inventario se utilizó para medir la variable síndrome de burnout (MBI). Los resultados revelaron que el 16,4% de los profesores indicó un nivel alto en la dimensión de agotamiento emocional, el 12,7% informó un nivel alto en la dimensión de despersonalización y un 9,1% informó un nivel bajo en la dimensión de logro

personal. Se llegó a la conclusión de que no hay disparidades significativas entre los factores sociodemográficas género y educación.

Además, en cuanto a la región Lambayeque, Chicoma (2022), realizó un estudio para comparar las diferencias en el síndrome de burnout entre dos instituciones de educación secundaria. Utiliza un enfoque cuantitativo y un diseño comparativo descriptivo. Participaron noventa docentes de dos instituciones a quienes se les administró el Burnout Test (MBI). Los resultados evidenciaron que el 70% de los docentes de ambos colegios no padecen síndrome de burnout, entretanto en el colegio de Las Palmas los docentes recibieron calificaciones promedio frente al 30% en otras instituciones educativas. Se concluyó que ninguna de las instituciones educativas presentó un síndrome de burnout pronunciado.

Para lograr un entendimiento más recóndito de la investigación, se hace referencia a la teoría, definiciones y componentes de la variable de investigación:

Maslach y Jackson presentaron el concepto más ampliamente aceptado desde una figura psicosocial, representando el burnout como un síndrome tridimensional en el que los profesionales que trabajan con individuos experimentan despersonalización, agotamiento físico y/o emocional, y esto ocurre cuando el sentido de realización personal de una persona es bajo (Cabezas, 2016).

Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson.

En 1970, la Dra. Maslach para comprender este síndrome laboral utilizando la poca investigación disponible en ese momento, siendo pionero en nuevas investigaciones y procedimientos de diagnóstico para el trastorno. Ella sugiere que es un estado de agotamiento en el que las personas intentan cínicamente hacer frente a las presiones del trabajo y dudan de su capacidad para realizar su trabajo (Ureta, 2022)

Dimensiones del Burnout

Agotamiento emocional. Es uno de los trascendentales síntomas que induce fatiga en todos los aspectos de una persona (mente, cuerpo y emociones) debido a la sobrecarga de tareas en el trabajo, la falta de lugar para descansar y el hecho de que una persona no puede controlar su trabajo sin ser obediente (Harvard Business Review Press, 2021).

Despersonalización. Así es como empezamos a distanciarnos del trabajo y a volvernos indiferentes a nuestra productividad, las condiciones laborales y los servicios prestados. Esto se llama cinismo, y la falta de compromiso puede deberse a una injusticia provocada por demasiada presión laboral o a empleados que sienten que sus decisiones no son escuchadas

Ineficacia. Las personas se sienten ineficientes en el trabajo, tienen una sensación de impotencia por no poder mejorar su desempeño o sienten que su nivel está bajando hasta el punto en que "no se sienten como ellos mismos". Esto puede deberse a una falta de reconocimiento en el trabajo o a una falta de retroalimentación de su jefe sobre su desempeño (Harvard Business Review, 2021).

Basándonos en todo lo expuesto anteriormente, en esta investigación se formula el siguiente problema de estudio: **¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en Docentes una Institución Educativa de Chiclayo, 2024?**

En cuanto al argumento justificante, el estudio tiene significancia teórica ya que ayuda a comprender la variable al confirmar la hipótesis empíricamente significativa, por lo que el estudio se elaboró con base en información de fuentes confiables como periódicos, revistas, artículos, libros publicados a nivel internacional y nacional.

Cabe señalar que este estudio es muy importante porque ayudará a revelar en qué medida los educadores están relacionados con el síndrome de burnout y sus dimensiones. El objetivo es encontrar indicadores de malestar que sean relevantes para el problema específico con el fin de abordar y mitigar los efectos psicológicos adversos del malestar en términos emocionales, conductuales y cognitivos.

En términos de validez metodológica, se refiere al uso de un instrumento para obtener información específica en una institución que analiza el síndrome de burnout docente, instrumento que tiene propiedades psicométricas propias que pueden darle credibilidad al estudio y puede ser utilizado en otros estudios. con un propósito similar. han contribuido significativamente al apoyo utilizado hasta ahora.

Como hipótesis general se planteó: Existe Síndrome de Burnout en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo, 2024.

Con base en lo anterior, el objetivo general es determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo. Los objetivos específicos

serán: Determinar el nivel de la dimensión Agotamiento emocional en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo. Determinar el nivel de la dimensión Despersonalización en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo. Determinar el nivel de la dimensión Realización personal en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo.

II. MATERIALES Y MÉTODO

El estudio se caracteriza por ser de enfoque cuantitativo, es decir para dar contestación a cada uno de los objetivos planeados, se realizará un análisis estadístico a los datos recogidos mediante la aplicación del instrumento (Hernández y Mendoza, 2018). Del mismo modo, es una investigación básica, puesto que solo busca aportar al conocimiento teórico, sin necesidad de buscar una solución al problema. En lo que respecta al nivel, es una investigación descriptiva, se detallara las características de la variable, a través de la medición de frecuencias y porcentajes. Finalmente es un estudio no experimental, debido a que no se manipula la variable para poder observar o medir posibles cambios generados (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, la población dentro de un estudio, se define como un grupo individuos que comparten características similares, de donde se puede extraer una muestra para que pueda ser estudiada (Hernández y Mendoza, 2018). Para fines de esta investigación se cuenta con una población total de 60 docentes, patrimoniales al colegio de Chiclayo.

La muestra está conformada por 60 docentes, es decir se trabajó con el 100% de la población, elegidos mediante censo.

Respecto a la técnica para la cogida de datos, se hizo mediante el uso de la encuesta, un medio que permite obtener información de manera vertiginosa y eficaz a través de diversos instrumentos como cuestionarios, escalas, etc.

El instrumento manipulado, es el inventario de Burnout de Maslach (MBI), publicado por Maslach y Jackson (1997) en los Estados unidos y fue adaptado a Perú por Lloja, Sarrai y Garcia. Dicho instrumento consta de 22 reactivos, orientado a evaluar 3 dimensiones, agotamiento emocional conformada por 9 ítems, despersonalización conformada por 5 ítems y la dimensión realización personal conformada por 8 ítems. Sus respuestas están establecidas tipo escala Likert.

La validez y confiabilidad ha sido determinada por diversos autores en los últimos años, sin embargo, para fines de este estudio se utilizará el análisis de propiedades psicométricas de (Vásquez y Araujo, 2020). Para ello se recurrió al método de criterio de expertos, el instrumento fue revisado por 9 especialistas, quienes evaluaron los ítems teniendo en cuenta claridad, coherencia y relevancia. Así mismo, se realizó un análisis

estadístico por medio del coeficiente V de Aiken, donde se obtuvo valores entre 0.9 a 1, lo que indica que el instrumento es adecuado para su uso.

La confiabilidad fue analizada mediante el coeficiente Omega, se contó con una prueba piloto de 334 adultos, donde se obtuvo valores ω de .866 para la dimensión de agotamiento emocional, .814 despersonalización y .874 para la dimensión de realización personal. Dichos valores evidencian la fiabilidad del instrumento para que pueda ser aplicado (Vásquez & Araujo, 2020).

Así mismo, los criterios éticos que se tuvieron en cuenta para la investigación fueron tomados según lo establecido en el Informe Belmont en el año 1979. El respecto, hace referencia a que todos los individuos que participen en la investigación, deben ser tratado de manera cordial, respetando siempre el principio de autonomía, es decir cada uno es libre de decidir si desea participar de manera voluntaria en el estudio. El principio de beneficencia, sostiene que en un estudio se debe minimizar los posibles riesgos y aumentar los beneficios que se puede tener como participante. Finalmente, el principio de justicia quiere decir que todos los participantes deben ser tratados con igualdad, sin distinción alguna, ya sea por raza, etnia, edad o sexo

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1.1. Resultados

1.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	40,0
Medio	34	56,7
Alto	2	3,3
Total	60	100,0

De acuerdo con la tabla 1, se puede identificar que el 56,7% de los docentes de la muestra presentan un nivel medio de Burnout, el 40% un rango bajo y solo el 3,3% un nivel alto, demostrando que los profesionales podrían estar presentando síntomas de desmotivación, agotamiento entre otros referente a sus responsabilidades como docentes de dicha institución.

Tabla 2

Nivel de la dimensión Agotamiento emocional en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	38,3
Medio	21	35,0
Alto	16	26,7
Total	60	100,0

Con respecto a la tabla 2, donde se puede observar que el nivel predominante de la dimensión Agotamiento es el rango bajo con un 38,3%, seguido de un nivel medio con el 35% y solo el 26,7% se ubica en un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de la dimensión Despersonalización en los docentes de una Institución Educativa de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	38,3
Medio	24	40,0
Alto	13	21,7
Total	60	100,0

Referente a la dimensión Despersonalización, el 40% demostró acentuarse en un nivel medio, el 38,3% en un rango bajo, y solo el 21,7% de los docentes en un nivel alto, entiendo entonces que podrían demostrar una actitud y comportamiento irritable, distante e indiferente con sus funciones dentro de la Institución educativa.

Tabla 4

Nivel de la dimensión Realización Personal en los docentes de una Institución Educativa de Chiclayo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	46,7
Medio	23	38,3
Alto	9	15,0
Total	60	100,0

Como se evidencia en la tabla 4, el 46,7% de los docentes se ubica un nivel bajo con respecto a la dimensión Realización Personal, el 38,3% un nivel medio y solo el 15% un rango alto.

1.2. Discusión

Como es de conocimiento, el síndrome de Burnout se caracteriza por ser una forma inadecuada de como las personas enfrentan el estrés de acuerdo con situaciones o entorno determinados siendo el agotamiento físico, emocional y/o mental, así como una evidente disminución del rendimiento; en el contexto laboral se considera como un factor de riesgo dado que la capacidad de influir en el desempeño y la calidad de trabajo que brinda un profesional se ve afectado, como es el caso de los docentes que forman parte de la muestra de la presente investigación, pertenecientes a una institución educativa de la región Lambayeque.

De acuerdo con el objetivo general, determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes una Institución Educativa de Chiclayo, encontraron que el 56,7% de ellos se

ubica en un nivel medio, el 40% bajo y el 3,3% un rango alto; estos datos se contrastan con los hallados por Chicoma (2022) donde el 70% de su muestra de docentes demostró no padecer síndrome de burnout; otro estudio de Múnera y Muñoz (2022) también determinaron que el 79,4% no presentar este síndrome y solo el 20,6% si padecen varios de aquellos síntomas.

En cuanto al primero objetivo principal, encontraron que el 38,3% de los docentes se ubica en un nivel bajo con respecto a la dimensión agotamiento emocional, el 35% un rango medio y el 26,7% alto; estos datos se contradicen con los encontrados también por Ordoñez et al. (2023) porque con su estudio realizado en Ecuador, demostraron que solo el 9% de su muestra presentó agotamiento emocional, igualmente Noguera (2022) encontró que solo el 16,4% presentaba un nivel alto de AE; pero por otro lado, Carranza (2022) si encontró que el 69% de los profesores en un colegio de Lima presentaba nivel altos de agotamiento emocional.

En el segundo objetivo específico, sobre la dimensión Despersonalización, el 40% de docentes se ubica en un rango medio, el 38,3% bajo y el 21,7% de ellos en un nivel alto, dichos resultados se comparan con la investigación ejecutada por Carranza (2022) donde encontraron que el 66% presenta despersonalización moderada; por otro lado, Noguera (2022) en su estudio realizado en profesores de una institución pública, encontraron que solo el 12,7% mostró un rango alto y el 88,3% se ubicaban entre un nivel medio y bajo.

Finalmente, en el objetivo específico tres, sobre determinar el nivel de la dimensión Realización Personal, encontraron que el 46,7% de los docentes se ubicó en un nivel bajo, el 38,3% un rango medio y solo el 15% en un nivel alto; dichos resultados se comparan con los de Noguera (2022) el cual encontró por el contrario que solo el 9,1% de los docentes se ubicaba en un nivel bajo y el 90,9% entre los niveles moderado-alto; Múnera y Muñoz (2022) también identificaron que el 20,6% de su muestra demostró desgaste que afecta el logro de la realización en el ámbito profesional.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.3. Conclusiones

Se concluye que, el nivel predominante de la presencia del síndrome de Burnout en los docentes fue medio (56,7%), seguido de un rango bajo (40%) y por último un nivel alto (3,3%), lo que podría predecir a futuro el posible padecimiento de este síndrome en la población de docentes de dicha institución.

Se concluye que el nivel predominante fue un bajo (38,3%) con respecto al agotamiento emocional en los docentes, seguido del nivel medio (35%) y alto (26,7%), se entiende entonces que existe cierto riesgo de que estos porcentajes aumenten desfavorablemente pudiendo agravar la condición actual en la cual se encuentra la población estudiada.

Se evidenció que en cuanto a la dimensión Despersonalización, el rango que más predominó fue el medio (40%), seguido del nivel bajo (38,3%) y por último el nivel alto (21,7%), se puede concluir entonces que dicha dimensión de aumentar podría influir en el padecimiento del síndrome de burnout en la población de docentes de aquella institución educativa.

Los niveles de la dimensión Realización Personal, como rango con mayor porcentaje fue el bajo (46,7), seguido por un nivel medio (38,3%) y finalizando con el nivel alto (15%), demostrando con ello que los docentes al presentar síntomas como los mencionados con anterioridad impide que puedan lograr la realización propia es decir en el campo personal, se concluye entonces que el síndrome afecta negativamente.

1.4. Recomendaciones

A la institución se recomienda buscar aliados estratégicos que permitan intervenir y abordar los temas de salud mental por medio de especialistas en el tema, de tal modo que esta problemática no se agrave, y por el contrario el entorno de trabajo, así como las funciones de cada docente se desarrollen adecuadamente tomando en cuenta el bienestar de la plana y así beneficiar y mejorar su motivación y desempeño, sino también el de los alumnos.

Se recomienda a la comunidad científica seguir indagado sobre esta problemática, enfocados en los estudios experimentales que permitan la creación de propuestas de solución que aborden el síndrome de burnout enfocados en mejorar la calidad de vida de los profesionales en el ámbito educativo, y con ellos beneficiar a toda la plana educativa.

Referencias

- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. 19(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=816/81650062008>
- Carranza, J. (2022). "SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 171-10, SAN JUAN DE LURIGANCHO".
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32550>
- Chicama, J. (2022). Síndrome Burnout en docentes de educación secundaria de las instituciones Magdalena Sofía y Las Palmas, Chiclayo.
https://www.bing.com/search?pglt=43&q=Síndrome+Burnout+en+docentes+de+educación+secundaria+de+las+instituciones+Magdalena+Sofía+y+Las+Palmas%2C+Chiclayo&cvid=59599734b88e4d23945710b8c5752aec&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzc4NmowajGoAgCwAgA&FORM=ANNTA1&P
- Colino, N., y Pérez, P. (2015). EL SÍNDROME DE BURNOUT EN UN GRUPO DE PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA EN MONTEVIDEO. 9(1).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100004&lng=es&tlng=es
- Harvard Business Review Press. (2021). *Guías HBR: Cómo superar el Burnout*. Editorial Reverté.
https://revertemanagement.com/wp-content/uploads/2021/06/muestra_burnout.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta.
<https://doi.org/http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Infobae. (2021). El home office provocó un aumento en el síndrome de burnout, especialmente entre los docentes. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/08/06/el-home-office-provoco-un-aumento-en-el-sindrome-de-burnout-especialmente-entre-los-docentes/>

- Jiménez, A. (2022). Salud mental y enfermedades profesionales: el tortuoso camino hacia el reconocimiento. https://www.consalud.es/pacientes/salud-mental-enfermedades-profesionales_120984_102.html
- Juárez, B. (2021). Burnout, enfermedad laboral masiva todavía no reconocida por México. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Burnout-enfermedad-laboral-masiva-todavia-no-reconocida-por-Mexico-20210709-0058.html>
- Múnera, J., y Muñoz, X. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín, 2021-I. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27402/1/MuneraJuanDavid_MunozXimena_2022_SindromeBurnoutDocentes.pdf
- Noguera, D. (2022). "SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022". <https://hdl.handle.net/11537/32428>
- OMS. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Subirana, K. (2019). ¿Qué es el burnout o el síndrome de desgaste profesional? <https://elcomercio.pe/eldominical/burnout-noticia-642721-noticia/?ref=ecr>
- Ureta, K. (2022). Síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa JoséMaríaArguedas, Chilca, 2022. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12394/14438>
- Vásquez, J., y Araujo, E. (2020). Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo . https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE MASLACH

INVENTARIO DE MASLACH

I. Datos Informativos

Condición Laboral: Nombrado () Contratado ()

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: _____

Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Conviviente ()

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

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

N°	Pregunta	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							

7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							