



Universidad Andina del Cusco
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



**Síndrome de burnout en docentes de los Centros de Educación
Básica Especial de la ciudad del Cusco - 2022**

Línea de Investigación: Salud Mental

Tesis, presentado por:

Bach. Ortiz de Zevallos Vargas, Jaime Ismael

Orcid: 0000-0003-4951-2640

**Para optar al título profesional de
Psicólogo**

Asesora: Dra. Ysabel Masías Ynocencio

Orcid: 0000-0002-1816-5386

Cusco - Perú

2023



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jaime Ismael Ortiz de Zevallos Vargas
Numero de documento de identidad	46518244
URL de Orcid	0000-0003-4951-2640
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Dra. Ps. Ysabel Masias Ynocencio
Numero de documento de identidad	23984083
URL de Orcid	0000-0002-1816-5386
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	Dr. Gareth del Castillo Estrada
Numero de documento de identidad	41884386
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Mtra. Vanesa Rozas Calderon
Numero de documento de identidad	70031934
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Mtra. Joya Betina Contreras Florez
Numero de documento de identidad	23800574
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Mtra. Shiomara Orialit Espejo Lucana
Numero de documento de identidad	44668155
Datos de la investigacion	
Linea de investigacion de la Escuela Profesional	Salud Mental



Síndrome de burnout en docentes CEBE

by Jaime Ismael Ortiz De Zevallos

Submission date: 29-Sep-2023 01:08PM (UTC-0500)

Submission ID: 2180770466

File name: TESIS_FINAL_DE_ISMAEL_ORTIZ_DE_ZEVALLOS_29-09-23_1.00pm.docx (1.62M)

Word count: 22756



Síndrome ■ burnout en docentes ■ los Centros ■ Educación
Básica Especial ■ ciudad ■ - 2022

Tesis, presentado por:

Bach. Ortiz de Zevallos Vargas, Jaime Ismael

**Para optar al título profesional de
Psicólogo**

Asesora: Dra. Ysabel Masías Ynocencio

Orcid. 0000-0002-1816-5386

Cusco - Perú

2023



Síndrome de burnout en docentes CEBE

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repositorio.unap.edu.pe Internet Source

1%

2 cybertesis.unmsm.edu.pe Internet Source

1%

3 Submitted to Universidad Santiago de Cali Student Paper

1%

4 1 Internet Source library.co

1%

5 repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source

1%

6 repositorio.udec.cl Internet Source

1%

7 docs.google.com Internet Source

1%

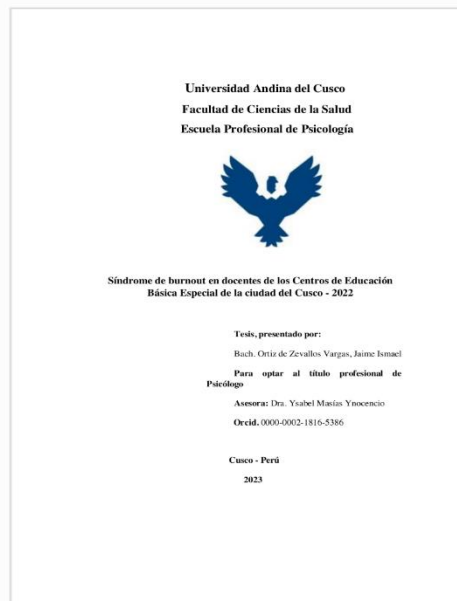


Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Jaime Ismael Ortiz De Zevallos
Assignment title: Borrador de tesis
Submission title: Síndrome de burnout en docentes CEBE
File name: TESIS_FINAL_DE_ISMAEL_ORTIZ_DE_ZEVALLOS_29-09-23_1.00...
File size: 1.62M
Page count: 111
Word count: 22,756
Character count: 117,701
Submission date: 29-Sep-2023 01:08PM (UTC-0500)
Submission ID: 2180770466





Agradecimientos

A Dios: Por permitirme existir en su creación, por darme a diario su cuidado y bendición, por regalarme una vida llena de oportunidades y bellas vivencias, por ponerme en el camino personas muy buenas y admirables, por brindarme salud y fortaleza que nunca permitió intimidarme ante ninguna circunstancia.

A mis padres: Por haberme dado la vida, por ser dos personas totalmente admirables y virtuosas, que su único afán conmigo fue siempre formarme en virtud y bondad, por enseñarme a compartir, a confiar, a amar.



Dedicatoria

El presente proyecto de tesis es dedicado a mi madre Gloria, quien es y siempre será el motor que impulsa mi vida, por tu apoyo y confianza incondicional, por satisfacer mis caprichos, por aguantar mis reproches, por enseñarme a no anhelar cosas materiales y acercarme a una vida espiritual, por enseñarme a conservar y vivir en paz con la naturaleza, por ayudarme a crear designios para mi vida, por prepararme para los problemas que se presenten en el día a día, por ser mi confidente y compañera de vida, el gran amor de mi vida.



Índice

Índice principal	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. CAPÍTULO INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación de Problemas	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. Justificación	5
1.3.1. Conveniencia	5
1.3.2. Relevancia social	5
1.3.3. Implicancias prácticas	6
1.3.4. Valor teórico	6
1.3.5. Utilidad metodológica	6
1.4. Objetivos de investigación.....	7
1.4.1. Objetivo General.....	7
1.4.2. Objetivos Específicos.....	7
1.5. Delimitación del estudio	7
1.5.1. Delimitación espacial.....	7



1.5.2. Delimitación temporal.....	8
1.6 Aspectos eticos.....	8
II. CAPITULO MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación.	9
2.1.1. Antecedentes internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	12
2.1.3. Antecedentes locales	155
2.2. Bases teóricas.....	97
2.3. Hipótesis	35
2.4. Variables.....	36
2.4.1. Identificación de Variable	36
2.4.2. Operacionalización de Variable.....	37
2.5. Definicion de terminos basicos.....	38
III. CAPITULO MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	379
3.1. Alcance del estudio.	¡Error! Marcador no definido.9
3.2. Diseño de la investigación.	¡Error! Marcador no definido.9
3.3. Poblacion	40
3.4. Muestra.	¡Error! Marcador no definido.5
3.5. Técnica e Instrumentos de recolección de datos	¡Error! Marcador no definido.6
3.5.1. Técnica de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.6
3.5.2. Instrumento de recolección de datos....	¡Error! Marcador no definido.6



3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	387
3.6.1. Validez de instrumentos.....	477
3.6.2. Confiabilidad de instrumentos.....	477
3.7. Plan de análisis de datos.....	477
IV. CAPÍTULO IV RESULTADOS.....	488
4.1. Resultados por las preguntas.....	51
4.2. Resultados respecto a los objetivos específicos.....	75
4.3. Resultados respecto al objetivo general.....	82
V. CAPÍTULO: DISCUSIÓN.....	8383
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	83
5.2. Limitaciones del estudio.....	84
5.3. Comparación crítica con la literatura existente.....	84
5.4. Implicancias del estudio.....	87
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
APENDICE.....	94
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	
Anexo 2: Instrumento de la investigación.....	
Anexo 3: Permiso de la institución.....	
Anexo 4: Pruebas de la aplicación del instrumento.....	



Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribucion de la poblacion poe el tipo de CEBE.....</i>	40
Tabla 2 <i>Distribucion de los docentes de los CEBEs por edad</i>	41
Tabla 3 <i>Distribucion de los docentes por CEBEs y sexo.....</i>	42
Tabla 4 <i>Distribucion de los docentes del CEBE y estado civil</i>	43
Tabla 5 <i>Genero</i>	45
Tabla 6 <i>Grado de instrucción</i>	48
Tabla 7 <i>Estado civil.....</i>	49
Tabla 8 <i>Edad.....</i>	50
Tabla 9 <i>Me siento emocionalmente agotado por realizar trabajo con niños.....</i>	51
Tabla 10 <i>Me siento cansado al final de mis sesiones de clases</i>	52
Tabla 11 <i>Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo</i>	53
Tabla 12 <i>Fácilmente comprendo cómo se sienten los alumnos que tengo que atender</i>	54
Tabla 13 <i>Creo que trato algunas personas como si fueran objetos impersonales</i>	55
Tabla 14 <i>Trabajar todo el día con niños es realmente estresante para mi.....</i>	56
Tabla 15 <i>Trato con mucha efectividad los problemas que tiene los alumnos.....</i>	57
Tabla 16 <i>Siento que mi trabajo me está desgastando</i>	58
Tabla 17 <i>Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los niños</i>	59
Tabla 18 <i>Me he vuelto insensible con la gente desde que esfuerzo esta ocupación.....</i>	60
Tabla 19 <i>Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente por sentirme fatigado.....</i>	61
Tabla 20 <i>Me siento muy intenso por desarrollar mi trabajo con los niños</i>	62
Tabla 21 <i>Me siento frustrado por mi trabajo y sé que puedo lograr más cosas</i>	63
Tabla 22 <i>Siento que estoy trabajando demasiado</i>	64



Tabla 23 <i>No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas e ignoro cuando me practican sus problemas</i>	65
Tabla 24 <i>Trabajar con niños me produce estrés porque cada uno necesita un cuidado especial.....</i>	67
Tabla 25 <i>Fácilmente puedo crear sesiones de clases con temáticas agradable para que los niños entiendan de mejor manera</i>	688
Tabla 26 <i>Me siento estimulado después de trabajar con los niños</i>	699
Tabla 27 <i>He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo</i>	70
Tabla 28 <i>Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</i>	71
Tabla 29 <i>En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma</i>	72
Tabla 30 <i>Creo que los padres de los niños a quienes atiendo me culpan de sus problemas</i>	74
Tabla 31 <i>Agotamiento emocional</i>	75
Tabla 32 <i>Despersonalización</i>	76
Tabla 33 <i>Realización personal</i>	77
Tabla 34 <i>Síndrome de Burnout según el género en docentes.....</i>	78
Tabla 35 <i>Síndrome de Burnout según el grado de instrucción en docentes</i>	79
Tabla 36 <i>Síndrome de Burnout según el estado civil en docentes.....</i>	79
Tabla 37 <i>Síndrome de Burnout según la edad en docentes.....</i>	81
Tabla 38 <i>Síndrome de Burnout</i>	82



Índice de figuras

Figura 1 <i>Distribucion de la poblacion poe el tipo de CEBE.....</i>	40
Figura 2 <i>Distribucion de los docentes de los CEBEs por edad.....</i>	41
Figura 3 <i>Distribucion de los docentes por CEBEs y sexo.....</i>	42
Figura 4 <i>Distribucion de los docentes del CEBE y estado civil.....</i>	44
Figura 5 <i>Genero</i>	¡Error! Marcador no definido.5
Figura 6 <i>Grado de instrucción</i>	488
Figura 7 <i>Estado civil.....</i>	499
Figura 8 <i>Edad</i>	50
Figura 9 <i>Me siento emocionalmente agotado por realizar trabajo con niños</i>	51
Figura 10 <i>Me siento cansado al final de mis sesiones de clases</i>	52
Figura 11 <i>Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo</i>	53
Figura 12 <i>Fácilmente comprendo cómo se sienten los alumnos que tengo que atender</i>	54
Figura 13 <i>Creo que trato algunas personas como si fueran objetos impersonales</i>	55
Figura 14 <i>Trabajar todo el día con niños es realmente estresante para mi</i>	56
Figura 15 <i>Trato con mucha efectividad los problemas que tiene los alumnos</i>	577
Figura 16 <i>Siento que mi trabajo me está desgastando</i>	588
Figura 17 <i>Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los niños</i>	599
Figura 18 <i>Me he vuelto insensible con la gente desde que esfuerzo esta ocupación</i>	60
Figura 19 <i>Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente por sentirme fatigado.....</i>	61
Figura 20 <i>Me siento muy intenso por desarrollar mi trabajo con los niños.....</i>	62
Figura 21 <i>Me siento frustrado por mi trabajo y sé que puedo lograr más cosas.....</i>	63
Figura 22 <i>Siento que estoy trabajando demasiado.....</i>	64



Figura 23 <i>No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas e ignoro cuando me practican sus problemas</i>	66
Figura 24 <i>Trabajar con niños me produce estrés porque cada uno necesita un cuidado especial.....</i>	67
Figura 25 <i>Fácilmente puedo crear sesiones de clases con temáticas agradable para que los niños entiendan de mejor manera</i>	688
Figura 26 <i>Me siento estimulado después de trabajar con los niños.....</i>	699
Figura 27 <i>He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.....</i>	70
Figura 28 <i>Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</i>	72
Figura 29 <i>En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.....</i>	73
Figura 30 <i>Creo que los padres de los niños a quienes atiendo me culpan de sus problemas</i>	74
Figura 31 <i>Agotamiento emocional.....</i>	75
Figura 32 <i>Despersonalización</i>	76
Figura 33 <i>Realización personal.....</i>	77
Figura 34 <i>Síndrome de Burnout según el género en docentes</i>	78
Figura 35 <i>Síndrome de Burnout según el grado de instrucción en docentes.....</i>	799
Figura 36 <i>Síndrome de Burnout según el estado civil en docentes</i>	80
Figura 37 <i>Síndrome de Burnout según la edad en docentes</i>	81
Figura 38 <i>Síndrome de Burnout.....</i>	82



Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo identificar los niveles del síndrome de burnout en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco en el año 2022; respecto a la metodología a utilizar en la investigación de nivel descriptivo ya que solo se describió los niveles de síndrome de burnout que experimentan los docentes en su labor como educadores de los CEBEs de la ciudad del Cusco; por otro lado, el enfoque utilizado fue de carácter cuantitativo, con diseño no experimental y para la recolección de datos o trabajo de campo se aplicó una encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de pregunta con la cual se pudo identificar los niveles de síndrome de burnout que presentan los docentes. Para la población de la investigación se tomó a los CEBEs en la ciudad del Cusco y su muestra resultó ser un total de 61 docentes a las que se aplicó el instrumento donde los resultados nos muestran que del total de los docentes encuestados el 88.52% experimenta un nivel medio de síndrome de burnout y el restante 11,48% presenta un nivel alto. En conclusión los docentes de los CEBEs de la ciudad del Cusco presentan síndrome de burnout a un nivel medio y este es a causa del agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal.

Palabras claves: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.



Abstract

The present study aimed to identify the levels of Burnout Syndrome in teachers of all the CEBE of the city of Cusco year 2022; regarding the methodology to be used in the research of descriptive level since only the levels of Burnout Syndrome experienced by teachers in their work as educators of the CEBE of the city of Cusco were described; On the other hand, the approach to be used was quantitative, with a non-experimental design and for data collection or field work a survey was applied and the instrument used was the questionnaire questionnaire with which it was possible to identify the levels of Burnout Syndrome that teachers present. For the research population, the CEBEs in the city of Cusco were taken and the sample was a total of 61 teachers to whom the instrument was applied. The results show that of the total number of teachers surveyed, 88.52% experience a medium level of Burnout Syndrome and the remaining 11.48% have a high level. The conclusion reached was that the teachers of the CEBE of the city of Cusco present burnout syndrome at a medium level and this is due to emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment.

Key words: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.



Capítulo I

1. Introducción

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad el síndrome de burnout es considerado también como síndrome de desgaste profesional, de acuerdo a la Organización Mundial de Salud (OMS - 2000) fue considerado como uno de los factores que genera riesgo laboral, puesto que este síndrome afectaría a la salud mental y a los óptimos niveles de vida de las personas poniendo en riesgo su vida. (Saborio & Hidalgo, 2015).

Se aprecia que el síndrome de burnout se ha incrementado de manera drástica dentro de Instituciones Educativas. Estudios realizados en docentes de educación básica del país vecino de Chile demostraron que el síndrome no afectaría solo la fortaleza mental de los docentes sino también influiría en el desempeño laboral que tendrían dentro de las instituciones donde laboran; en el artículo se explica que el debilidad emocional sería una de las formas en las cuales se expresaría dicho síndrome, en donde el sexo de los docentes también sería un determinante para que el agotamiento emocional incremente o disminuya. Los docentes que presentarían el síndrome de burnout no se sentirían motivados con la realización de su trabajo ni expresarían empatía con las personas que laboren en su entorno, teniendo constantes auto conceptos negativos con respecto a sus logros laborales. (Fajardo, 2017)

Por otro lado las investigaciones referentes al síndrome de burnout muestran que gran parte de docentes peruanos de educación secundaria de la ciudad de Lima, presentan agotamiento emocional , es decir que expresan pérdida de energía , cansancio y observan de manera despectiva el trabajo que realizan , por otro lado el desgaste emocional y la despersonalización se presentarían de manera opuesta a la capacidad de resiliencia que puedan desarrollar los docentes, haciendo que la despersonalización y el desgaste emocional predomine; el sexo de los docentes también influiría en el desarrollo del



síndrome, ya que según la investigación realizada, los docentes varones presentan un mayor nivel de agotamiento emocional y despersonalización a diferencia de docentes mujeres. (Tacca & Tacca, 2019).

En la ciudad del Cusco, los estudios del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas son escasos, sin embargo, de los pocos estudios encontrados se halló de que los docentes que están sometidos a una alta carga laboral presentan el síndrome de burnout, cansancio emocional y despersonalización haciendo que de esta manera presenten bajos niveles de realización profesional; otros elementos que incrementarían los casos del desarrollo del síndrome de burnout por parte de los docentes, serían el sexo, la edad, el nivel o grado en el que imparten clases, las condiciones laborales en las que se encuentran, los horarios de trabajo que tienen e incluso la antigüedad que tengan los docentes dentro de las instituciones educativas en las que laboran. (Estrada & Gallegos, 2020)

La presente investigación tuvo como lugar en los CEBES UGEL de la ciudad del Cusco, compuesto por 4 instituciones educativas, donde laboran docentes que trabajan con niños con habilidades diferentes.

El autor Maslach (1986) muestra: “El mundo laboral ha experimentado muchos cambios en estos últimos años, porque exige resultados inmediatos de los profesionales y muchas veces los trabajadores sienten que no están al nivel esperado” (p.85). evidenciando que dicho argumento refleja el problema por el trabajo que desempeñan.

Uno de los directores de una institución educativa de CEBES de la ciudad de Cusco afirmó que pudo apreciar durante este tiempo que el estrés de trabajo en la escuela era superior al estrés en otras instituciones donde no se trabajan con alumnos con habilidades especiales. De esta manera parte el deseo de estudiar el estrés en los docentes, estrés que fue evidenciado en las reuniones virtuales mediante Meet, al percibirse un



trato hostil entre los docentes de la institución. Lo mas presumible es la existencia de niveles de síndrome de burnout en los docentes de los CEBEs del Cusco, en caso de su existencia es de mucha utilidad el manejo de los datos obtenidos por alguna prueba psicometrica o encuesta.

Hoy en día, las personas desarrollan una infinidad de actividades y se puede percibir aún más en docentes del CEBE, llevando consigo un aumento en las horas de trabajo debido a que tienen que trabajar con niños que presentan habilidades diferentes, mayor exigencia, presión para el cumplimiento de los productos solicitados, es decir realizar un trabajo hoy, pero que debiste entregar “ayer”, trabajar con niños especiales conlleva un mayor esfuerzo físico y mental, haciendo que requieran una mayor atención y tiempo por parte de los docentes ocasionando de esta manera un agotamiento físico como mental a raíz de la carga laboral que presentarían; estas nuevas formas de trabajo pueden sin duda provocar serios problemas en los docentes como una fatiga mental.

Estas condiciones laborales del personal asistencial en los servicios de emergencia generan desequilibrio emocional en el trabajo y en el hogar al enfrentarse en forma diaria con problemas propios y ajenos a la enfermedad, con el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout.

De este modo se evidencia que el personal que labora en dichas instituciones debido a la carga labora por realizar un servicio asistencial, terminan desarrollando un desequilibrio emocional tanto en el trabajo como en el hogar, esta falencia es también incrementada por los problemas personales y ajenos haciendo que a futuro por la carga incrementa el síndrome de burnout.

En los docentes de todos los CEBEs de la localidad del Cusco se pudo percibir que desarrollan frustración y estrés síntomas de inicios del síndrome burnout que tienen los docentes con el trabajo que realizan, ya que tienen que desempeñar no solo su trabajo



como educadores, sino que también deben tener los cuidados necesarios puesto que los niños al tener habilidades especiales requieren de tratos más responsables.

El enojo, y algunas situaciones conflictivas con los colegas de trabajo también están presentes en los docentes de los CEBEs de la ciudad del Cusco, ya que mediante estas expresiones con sus colegas se estaría manifestando el cinismo o despersonalización, lo cual demostraría que ya hay un cierto avance en tener el síndrome en un alto nivel, presenciando de manera particular escenas de violencia y enojo en las reuniones que se realizaban de manera remota, generando de esa manera espacios conflictivos dentro institución educativa.

Esta situación también trae consigo una incapacidad por parte de los docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco para poder autorrealizarse ya que no se encuentran en un espacio laboral que los motive a cumplir más allá de sus necesidades básicas, puesto que el exceso de carga laboral y los altos rangos de estrés hace que sean capaces de pensar en su bienestar individual y puedan plantearse metas o tener conductas sociales empáticas.

De continuar con lo expuesto, los docentes que trabajan de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco presentarán pensamientos negativos sobre sí mismos y de su trabajo, menospreciando de esa manera el trabajo que realizan, disminuyendo así su desempeño laboral, así como también existiría la posibilidad de que los docentes lleguen a tener comportamientos negativos y de rechazo hacia los niños con los que trabaja puesto que serían incapaces de desarrollar sentimientos de empatía, haciendo que exista un desequilibrio en la vida de los docentes tanto en los aspectos familiares, sociales como laborales.

Se considera que se debe tener apoyo y acompañamiento emocional por parte de los amigos, familiares e integrantes del centro educativo donde laboran para que de esa



forma se pueda prevenir futuros casos del síndrome de burnout, también se debe buscar una buena atmósfera de trabajo para que los docentes no sean susceptibles a situaciones con altos niveles de estrés.

1.2. Formulación de Problemas

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo se presenta el síndrome de burnout en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se presenta el agotamiento emocional en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?
- ¿Cómo se presenta el cinismo o despersonalización en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?
- ¿Cómo se presenta la autorrealización en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?
- ¿Cómo se presenta el síndrome de burnout según el sexo en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?
- ¿Cómo se presenta el síndrome de burnout según el estado Civil en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?
- ¿Cómo se presenta el síndrome de burnout según la edad en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

La investigación realizada con docentes de EBE va a servir para optimizar el rol de docente formador en la educación especial por ser responsable de enseñar a grupos de estudiantes con discapacidades físicas, mentales, emocionales y de aprendizaje leves o moderadas. Los maestros trabajan en el CEBE, así mismo cumplen roles dentro de su grupo familiar.

1.3.2. Relevancia social

Este estudio fue de vital importante para la sociedad ya que se tuvo conocimiento sobre como los docentes trabajan con estrés laboral ya que se pudo identificar a partir de



los resultados y de la valoración situacional de la exposición física y mental a los profesores de estudio frente a la carga laboral, con este estudio se verificó las consecuencias, identifico los problemas que les causa y posibles soluciones como el uso tecnológico para su acceso a la información, adecuar debidamente su rutina y coordinar con el director, para tratar de disminuir la desmotivación y el agotamiento emocional en los docentes y puedan ser dinámicos al momento de enseñar a sus alumnos.

1.3.3. Implicancias prácticas

La información obtenida con la presente investigación podrá permitir que el director tenga una visión sobre el estado emocional de los docentes de la institución educativa, con el propósito de que se consideren dentro del plan de trabajo anual que se plantea conocer la sobrecarga laboral, la responsabilidad familiar y el clima organizacional, para poder resolver el bienestar físico y mental, así como la autorrealización de los docentes. No se puede realizar actividades fuera de lo requerido por lo dispuesto por el Ministerio de Educación.

1.3.4. Valor teórico

La presente investigación permitió estudiar indicadores de agotamiento emocional propuestos por autores con un alto prestigio académico y como estos se dan en una institución educativa en los docentes, un tratamiento multidisciplinario y la prevención en la salud ocupacional. Los alumnos fueron beneficiados ya que contaron con un tipo de enseñanza y una formación más dinámica, atractivo e innovador por parte de los docentes, de esta manera llenar vacíos cognitivos.

1.3.5. Utilidad metodológica

La presente investigación aportó un apropiado control del síndrome de burnout en docentes para que se pueda establecer mejores escalas de estrategias preventivas contra el estrés laboral, es decir estrategias de afronte y como minimizar estas cargas laborales,



desarrollo de habilidades sociales integrales, aseguramiento de las condiciones laborales y que las relaciones con su entorno social sean las óptimas, conllevando al bienestar físico como emocional del docente y servirá como precedente para otras investigaciones tomado la como antecedente.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo General

- Identificar los niveles del síndrome de burnout en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir el nivel de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.
- Detallar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión cinismo o despersonalización en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco año 2022.
- Describir el nivel de síndrome de burnout en la dimensión autorrealización en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.
- Detallar el nivel del síndrome de burnout según el sexo en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.
- Describir el nivel del síndrome de burnout según el grado de instrucción en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.
- Detallar el nivel del síndrome de burnout según el estado civil en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.
- Detallar el nivel del síndrome de burnout según la edad de los docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco, 2022.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El estudio tuvo como única unidad de análisis a los docentes de los Centros de Educación Básica Especial: Don José de San Martín, Nuestra Señora del Carmen, San



Francisco de Asís y San Juan de Dios de la ciudad del Cusco que está conformado por 61 docentes.

1.5.2. Delimitación temporal

Se realizó la investigación durante el año 2022.

1.6. Aspectos éticos

La presente investigación consiero la voluntad participantes para ser parte de la investigacion al mismo modo que se les informo de la confidencialidad de los datos al ser un de manera anonima.



CAPITULO II

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

En la tesis: Niveles de burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del Bío Bío durante el período de pandemia por covid-19 presentada por D. Torres en Concepcion, Chile en el año 2021. La educación ha sufrido una profunda reformatión debido a la pandemia de la COVID-19, lo que ha traído consecuencias para todos aquellos que se dedican a enseñar de forma profesional en instituciones constituidas. La finalidad de este trabajo será realizar una medición para saber los índices de burnout presentes en profesores de enseñanza básica y media que se desarrollen profesionalmente en organizaciones públicas de educación en las comunas de la región del Bío Bío, Chile. Para realizar este estudio se ha utilizado como instrumento de medición la versión española del Maslach-Burnout Inventory General Survey (MBI-GS). Como resultados a partir de la recolección de datos se encontró niveles altos de agotamiento ($x=4.32$), niveles medio bajos de cinismo ($x=1.15$) y niveles medio altos de eficacia profesional ($x=5.10$). Se especifica que la medición continua de estos índices puede ayudar a prevenir la aparición del síndrome, a través de acciones realizadas por las diversas instituciones.

En la tesis realizada por A. Pugo y A. Silva con el título “Síndrome de burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones pertenecientes al distrito 2 durante el período 2019- 2020” en la ciudad de Cuenca-Ecuador en el año 2020 la investigación tiene como objetivo relacionar ambas variables; El síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes de bachillerato, dicha investigación responde a un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional de corte transversal, para ello se aplicó las herramientas: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (validada por Gil Monte,



1997) y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (validado por Díaz, Rodríguez, Blánco, Moreno y Gallardo, 2006). Participaron 58 docentes de bachillerato de dos instituciones educativas: Unidad Educativa Octavio Cordero Palacios y Zoila Esperanza Palacio de la ciudad de Cuenca. Los resultados encontrados establecen que los docentes de las instituciones presentan puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización, mientras que los puntajes en realización personal son bajos, con una media de 20 lo que indica indicios del síndrome de burnout, mientras que los datos en cuanto al bienestar psicológico demostraron que, los docentes presentan niveles bajos en toda la escala con una media 16.5 llegando a la conclusión que la mayoría de los participantes presentaban indicios del síndrome de burnout y al relacionar las funciones que realizaban dentro de la institución con la carga horaria, se obtuvo que todas demandan de mayor tiempo, lo que podría ser un factor del agotamiento emocional y de las relaciones regulares con los estudiantes y colegas, sin embargo la mayoría se encontraban casados y con hijos que son otros contextos que demandan tiempo, por lo que estar expuestos al agotamiento es mayor incluso en relación al sexo, fue evidente que las mujeres presentaban altos niveles de agotamiento emocional a comparación de los hombres, esto podría ser porque ellas están más al pendiente de su vida familiar y laboral, mientras que los hombres son más propensos a presentar niveles altos en despersonalización ya que algunos mencionaron que al ser cabeza de familia la presión es mayor, por lo que buscan generar más ingresos para cubrir con las demandas de su contexto familiar.



Segun la tesis denominada: Síndrome de burnout en los profesores de instrucción secundaria de primero y segundo grado en las escuelas sicilianas presentada por L. Atria, en la ciudad de Almeria España en el año 2018, tradicionalmente, la profesión docente ha sido considerada por la sociedad, tanto en Italia como en la mayor parte de los países, una labor privilegiada con horas cómodas, poco estrés, lugar fijo, muchas vacaciones y un alto valor social. En el transcurso de los años la situación ha cambiado, de manera que muchos docentes ya no encuentran sentido a lo que hacen. La escuela ha dejado de ser un universo protegido y los docentes se quejan de la pérdida de autoridad hacia los alumnos y las familias y la sociedad en general. Es comúnmente conocido que los profesores manifiestan un evidente malestar en relación con la devaluación de su trabajo. Cuando esta condición no es temporal, sino que se vuelve crónica con el paso del tiempo, puede causar a los trabajadores un fuerte estado de incomodidad que les impide ser profesionalmente eficientes y determinar el desarrollo del síndrome de burnout. La literatura señala, además, otros factores como altamente relevante en el manejo del estrés en el entorno escolar, tales como, por ejemplo, la calidad de las relaciones interpersonales con alumnos, compañeros y superiores, la estructura y ambiente de trabajo, como factores principales de la organización escolar más predispuestos al agotamiento. Igualmente, variables sociodemográficas, como el género, la edad, el estado civil, la paternidad, las relaciones, el tipo de escuela en la que se enseñan, se han relacionado con el estrés laboral y el agotamiento desarrollado en el ámbito laboral. Algunas investigaciones han estudiado la relación entre la autoeficacia percibida y el agotamiento del personal de los profesores, en la que la autoeficacia percibida se considera como un recurso personal que protege frente a las respuestas negativas al estrés en el trabajo, lo que hace menos probable la aparición del síndrome de burnout.



El objetivo general de esta tesis es analizar la relación entre factores contextuales, como la percepción del contexto laboral, el compromiso organizacional, el apego al trabajo, la implicación en el propio trabajo y la satisfacción laboral de los docentes, y la aparición del síndrome de burnout en un grupo de profesores de escuela secundaria siciliana de primer y segundo grado. En primer lugar, se explora la incidencia del burnout entre los profesores, describiendo sus características con referencia al género, tipo de contrato, edad, antigüedad, grado de educación, y el área disciplinaria. Por otro lado, se analiza si existen diferencias significativas entre sexos, entre los que ocupan puestos fijos o ejercen su labor de forma precaria, entre los que enseñan en las escuelas secundarias de primer y segundo grado, así como en las variables contextuales anteriores consideradas y en referencia al síndrome de burnout.

La muestra está formada por 500 docentes de secundaria, en Sicilia. De ellos, el 32.80% eran hombres y el 67.20% eran mujeres. Para su evaluación, se utilizó un cuestionario ad hoc para los datos sociodemográficos, el Link Burnout Questionnaire y el Cuestionario para la evaluación de las creencias de eficacia, percepciones del contexto, actitudes hacia el trabajo y la satisfacción en contextos escolares. La fase de procesamiento de los datos obtenidos se llevó a cabo con el programa estadístico SPSS versión 20.0.

Los resultados de la investigación confirman la presencia de burnout entre los profesores entrevistados, de hecho, el porcentaje de maestros que presenta niveles altos de burnout es del 21% y más de una cuarta parte de la muestra un nivel medio-alto. También son elevados los niveles de deterioro de la relación con los estudiantes y de desilusión. La ineficacia profesional muestra niveles de incomodidad menos acentuados, destacando una situación de cumplimiento profesional medio-alto para el 25,6% de los encuestados.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En la tesis: Síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Miraflores para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. En Lima, Perú en el año 2021, V. Mendoza establece las diferencias entre los niveles del Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de Instituciones Educativas Públicas y Privadas del distrito de San Juan de Miraflores en un estudio descriptivo comparativo. Se administró el Inventario de Burnout



de Maslach a 151 docentes de ambos sexos, solteros y casados. Se estableció los índices de validez y confiabilidad del instrumento para la población de estudio, los cuales fueron adecuados. Se encontró como resultado que existen diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la variable de estudio entre ambas Instituciones, siendo los docentes de Instituciones Educativas Privadas quienes poseen un mayor porcentaje de docentes con un nivel alto de Síndrome de Burnout. Se halló que no existen diferencias en cuanto a la variable de estudio, según sexo ni según estado civil; sin embargo, sí existen diferencias entre ambos grupos de estudio en cuanto a las subescalas de la Prueba aplicada, excepto en la subescala de Realización Personal.

Para optar el Título Profesional de Psicólogo, M. Lazo en la tesis titulada Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados. Lima Peru en el año 2021. El objetivo de la investigación fue determinar las diferencias del Burnout entre los docentes de educación secundaria según grupos diferenciados por sexo, edad y área curricular. La muestra fue de 54 docentes, se les administró el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1971) validado en Perú por Fernández en el 2002. Para la aplicación del instrumento se gestionó el permiso del colegio y se entregó un consentimiento informado a cada docente. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo comparativo, se describieron los niveles y se comparó por grupos el Burnout. El resultado indica que no existen diferencias estadísticamente significativas por sexo. Respecto a sus edades, el grupo más joven evidenció mayor Despersonalización y Realización personal, siendo esta diferencia pequeña pero estadísticamente no significativa. La única diferencia estadísticamente significativa se encontró en cuanto a área curricular, en Agotamiento emocional existe una diferencia pequeña, el área de Letras y ciencias sociales presenta mayor agotamiento emocional que las otras áreas. Se concluye que no existen diferencias



estadísticamente significativas al comparar el Burnout según sexo y edad, pero sí en relación con las áreas curriculares y, en específico, con respecto a la dimensión de Agotamiento emocional.

En la tesis titulada “Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca” realizada por la autora A. Huacani . realizada en la ciudad de Puno en el año 2019, que tiene como propósito identificar el nivel de síndrome de burnout en los docentes como también implícitamente presentar el síndrome de burnout como un riesgo laboral, tales como riesgos psicosociales en el sector educativo, ya que este trastorno es la respuesta al estrés laboral crónico característica de los profesionales que trabajan con personas. Los sujetos de estudio fueron 85 docentes entre personal directivo, personal jerárquico y docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca. La metodología que se utilizó corresponde al tipo básico diagnóstico-exploratorio. El instrumento que se aplicó es el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed), para docentes en una versión castellano. El cual evaluó el nivel personal de cansancio emocional, el nivel social de despersonalización y el nivel laboral de reducida realización personal llegando a conclusión que la mayoría de la población docente presenta el síndrome de burnout, con alto nivel de agotamiento emocional, despersonalización y bajo nivel de realización personal, donde se evidencia que el 67,06% de los docentes muestran un alto nivel de síndrome de burnout, además los parámetros estadísticos muestran una media de 70,65 con el mismo valor, la moda y mediana la que infiere que los datos provienen de una distribución normal o los docentes en una misma relación muestran que tienen bajo nivel de síndrome de burnout con una desviación de 10,84 la que es mínima y con poca dispersión de donde el grupo evaluado es homogéneo o en mayoría muestra síndrome de burnout en su trabajo.



2.1.3 *Antecedentes locales*

En la tesis *Estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de las escuelas públicas de Sicuani* desarrollada por Corahua, Y (2021), tuvo como objetivo conocer los niveles de estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de las escuelas públicas de Sicuani, 2021. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal, la población de estudio fue de 335 docentes de nivel primario de la zona urbana de Sicuani y la muestra de 180 docentes. Para la evaluación de nivel de estrés se utilizó el instrumento “Escala de estrés docente (ED-6)” el cual mide los niveles de estrés en docentes. Para el análisis de datos dentro del alcance descriptivo se utilizaron tablas de doble entrada con frecuencias y porcentajes, como resultado se obtuvo que en relación al sexo las docentes mujeres son más proclives a tener mayor nivel de estrés, en cuanto al ciclo educativo el V ciclo fue el más afectado por el estrés, pero, no existe mucha diferencia significativa con los demás ciclos, por otro lado con respecto a la edad los docentes de 30 a 59 años son más predispuestos a obtener mayor nivel de estrés alto. Como conclusión se llegó a que los niveles de estrés en docentes de las escuelas de Sicuani se ubican en niveles altos con un 92.2%

La investigación efectuada por Hanco, E., (2021) tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño de trabajo pedagógico en docentes en el contexto virtual de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco – 2021. Asimismo, corresponde al diseño no experimental, se aplicó el método hipotético deductivo, el nivel es correlacional - descriptiva con un enfoque cuantitativo, cuya muestra estuvo conformada por 71 docentes y 5 directivos. Como instrumento se aplicó el inventario de Burnout de Maslach y la encuesta de evaluación de desempeño. Las tablas y gráficos fueron realizadas mediante el software SPSS Versión 25. Entre los principales resultados, la variable síndrome de burnout presenta el nivel alto en una proporción del 47.4%, el 43.4% un nivel medio y un



9.2% un nivel bajo. Sobre la variable desempeño del trabajo pedagógico, el 17.1% (13) de la muestra presenta un nivel alto, mientras el 64.5% (49) un nivel medio y un 18.4% (14) nivel bajo; se arriba a la conclusión: existe correlación entre las variables con un coeficiente $Rho = -.649$ y un $pvalor = 0.00$

La investigación: “Síndrome de burnout en profesionales de salud, centro de salud urcos, cusco 2018”. Realizada por C.Morales en Cusco, Peru en el año 2018 tuvo como objetivo identificar el nivel de Síndrome de Burnout de los profesionales de salud del Centro de Salud Urcos, el estudio fue de tipo descriptivo y transversal, con una muestra de 30 profesionales. La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento utilizado una encuesta. RESULTADOS: 43% de los profesionales de salud sus edades fluctúan de 25 a 35 años y solo 3% son mayores de 56 años, 75% son de sexo femenino y 25% son de sexo masculino, 57% son casados y 4% divorciado, 64% son nombrados y 36% contratados, 68% trabajan de 151 a 200 horas mensuales y 4% trabajan las 150 horas, 39% vienen trabajando de 10 a 20 años y 4% trabaja de 3 a 5 años. Sobre las dimensiones del síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional se concluye que 68% tienen nivel medio de agotamiento emocional, 21% son Lic. Enfermería, 18% son Médicos, 14% son Obstetras, 7% son Biólogos y 4% son Psicólogos u Odontólogos respectivamente. En la dimensión Despersonalización 50% tiene nivel medio, el 21% son Lic. Enfermería, 18% son Médicos, 11% Obstetras y 7% son Biólogos, Psicólogos u Odontólogos respectivamente para cada caso. Y por último en la dimensión Realización Personal del 57% tienen nivel medio, el 25% son Lic. Enfermería, 18% son Médicos, 14% Obstetras, no se halló ningún Biólogo, Psicólogo u Odontólogo que tenga nivel medio de realización personal.



2.2 Bases teóricas.

Síndrome de Burnout

Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 por H.B. Bradley y al principio se denominó "staff Burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía que trabajaban con delincuentes juveniles. (Ibañez, 2017)

Primigeniamente este conjunto de síntomas, denominado actualmente como síndrome de burnout, tenía otra denominación, el staff Burnout, que traducido haría alusión a un cúmulo de características que engloba el burnout. Su investigación surgió debido a la conducta que tenían ciertos oficiales de la policía, los cuáles manifestaban comportamientos raros, ya que mantenían contacto directo y diario con jóvenes delincuentes. Este hecho fue el que desencadenó el interés por los estudiosos, que intentaron describir los síntomas de este fenómeno. Efectivamente, éste fue descrito en 1969, por primera vez por H. Bradley, sin embargo, su explicación se daría años más adelante.

El burnout fue explicado por sus pioneras Maslach y Jackson (1981) como un constructo tridimensional que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y una baja realización personal, para explicar el desarrollo del síndrome en profesiones de ayuda (enfermería, medicina, docencia, etc.). En lo que nos concierne, la despersonalización, fue considerada por las autoras como el desarrollo de sentimientos negativos hacia la propia tarea y los demás, lo que le permite al sujeto tomar distancia, alejarse emocionalmente de la realidad. (Marsollier, 2013, pág. 4)

Efectivamente, estas autoras explicarían este síndrome e identificarían sus características generales, las más resaltantes, entre las cuáles se encontrarían tres fundamentales que permitirían diagnosticar el mencionado síndrome, estos síntomas serían el cansancio emotivo, la despersonalización y como última manifestación estaría



la baja realización personal. Originariamente este síndrome habría surgido para explicar las manifestaciones arriba mencionadas, que acontecían entre profesionales de salud, como enfermeros, enfermeras y médicos, también en profesores, para ser más precisos, en profesiones que tenían que ver con ayudar a los demás. La despersonalización fue una de las manifestaciones sobre la cual se incidió, ésta se describiría como un incremento de sentimientos de negatividad para con la labor profesional realizada y hacia las demás personas, como consecuencia el sujeto se alejaría de sus otros compañeros hasta que llega a distanciarse de la realidad desde el enfoque emocional.

Más recientemente, el burnout se ha descrito como un síndrome defensivo (mecanismo de defensa) que se manifiesta en las profesiones de ayuda. El riesgo en estas profesiones es que suelen tener una misión ambiciosa y un ideal utópico. La confrontación entre los ideales (conscientes o no) y la realidad laboral pueden conducir a burnout. La palabra burnout es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto, donde se pierde ilusión por el trabajo. Actualmente definen al síndrome de burnout como la paradoja de la atención en salud: El profesional de salud se enferma en la misma medida que éste sana a los pacientes. Se relaciona al burnout especialmente con las características del trabajo, incluyendo alto volumen de trabajo, conflicto y ambigüedad de rol, baja previsibilidad, falta de participación y apoyo social y experiencia de injusticia. (Carlin, 2014)

En la actualidad, este síndrome tiene otra definición, dejando de lado su definición tradicional, los autores optaron por definirla como mecanismo o estrategia para la defensa que es usada por profesionales cuyo ámbito de desenvolvimiento es el de ayudar a otras personas. Se manifestaría con más frecuencia entre estos profesionales pues, sus expectativas de desarrollo profesional y personal suelen ser muy elevadas, llegando inclusive a la fantasía o idealización. Este choque entre ideales y la realidad, es lo que



provocaría el surgimiento de este síndrome. Por ello suele dársele al burnout otro significado, como estar quemado, cansado y desgastado, como alguien que ha extraviado su ilusión por su labor. Como se mencionaba antes, el burnout ha pasado de definirse como un conjunto de síntomas a una contradicción dentro de los profesionales de salud y docentes. Una relación indirecta entre paciente y especialista de salud, mientras el profesional cura al enfermo, el profesional se enferma más y el paciente se cura más. Las causas podrían deberse a excesiva carga laboral, conflictos, no saber su función real dentro del trabajo, la falta de apoyo y sensaciones de injusticia dentro del centro laboral.

Como elementos diferenciadores de las distintas definiciones, encontramos por una parte autores que destacan la relación del burnout con el estrés laboral, otros que comentan la importancia de los estados disfuncionales asociados al síndrome, los que relacionan con una sobrecarga cognitiva para el individuo o, por último, quienes lo llevan al plano personalizado como crisis de auto-eficacia. (Carlin, 2014)

Con el paso del tiempo aparecen más diferencias en cuanto a la definición exacta que se le puede dar al mencionado síndrome, mientras que algunos autores lo relacionan eminentemente como una consecuencia del estrés que se presenta en un centro de trabajo, existen otros autores que lo relacionan como un exceso de trabajo cognitivo que se le da al sujeto y otros lo definen como una etapa de crisis del sujeto, que tendría sensaciones de un mal desempeño en el trabajo, sintiéndose inservible y falto de capacidad y eficacia.

Se puede concluir indicando los síntomas fundamentales que se han planteado en el entorno organizacional:

-Síntomas Emocionales: Los más frecuentes que se puede identificar son: la depresión, desamparo, desánimo, rabia, indiferencia, negativismo, incompatibilidad, falta de tolerancia, cargos a los clientes/pacientes, ocultar sentimientos.



-Síntomas Cognitivos: Los más identificados son: la pérdida de significado, ausencia de valores, desaparición de expectativas, modificación de auto-concepto, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida de creatividad, distracción, cinismo, criticismo generalizado.

-Síntomas Conductuales: Evitación de responsabilidades, absentismo laboral e intenciones de abandonar la organización, desvalorización, auto-sabotaje, desconsideración hacia el propio trabajo, conductas inadaptadas, desorganización, sobre-implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y otras drogas.

-Síntomas Sociales: Aislamiento y sentimientos de fracaso, evitación de contactos, conflictos interpersonales, malestar familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.

-Síntomas Psicosomáticos: Cefaleas, dolores osteomusculares, quejas psicosomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, aumento de ciertas determinaciones analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico, etc.) (Carlin, 2014)

Entonces, se podría proponer una clasificación más compleja y aproximada de los principales síntomas que caracterizan al síndrome de burnout, entre ellos se exponen síntomas relacionados sobre todo al ámbito psíquico de la persona, partiendo desde síntomas que tienen que ver con emociones, síntomas cognitivos, los que se refieren al comportamiento del sujeto y las consecuencias que éste tendrá en su ámbito social. Existen también, sin embargo, síntomas que se manifiestan en la fisiología del sujeto. Para ser más exactos, dentro de los síntomas emocionales podemos mencionar a problemas como la depresión, sensaciones de desesperanza, apatía para con el trabajo y



los compañeros de labor, hostilidad y como última, ausencia completa de sentimientos. Por otro lado, los síntomas cognitivos se manifiestan como pérdida de autoestima, un detrimento en la creatividad del sujeto, distracción hasta la ausencia de expectativas. Dentro de los síntomas conductuales están, la evasión de responsabilidades, ausentismo en el trabajo, ganas de abandonar el trabajo, auto-sabotaje hasta el incremento exagerado de consumo de alcohol y drogas. Todo esto provocaría conflictos con sus compañeros de labor y hasta con miembros de su familia. Los síntomas psicosomáticos vienen en forma de dolores de cabeza y de los músculos, ausencia de apetito que provocaría una pérdida de peso, insomnio, hasta problemas intestinales y en el ámbito sexual.

Existe un acuerdo general en el que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico en un trabajo de largo plazo y que se va acumulando lo que conlleva a consecuencias negativas a nivel individual y organizacional que presenta particularidades concretas en ciertos contextos laborales, profesionales, voluntarios o domésticos, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, que pueden ser enfermos de gran dependencia o alumnos problemáticos. Estos son los casos que más se repiten, lo que no aparta otros, es necesario prevenir que el síndrome se presenta poco en menos en empleos manuales, administrativos, etc. (Martinez, 2010, pág. 44)

En un consenso mucho más amplio y aceptado entre los autores, el síndrome de burnout se ha definido como la respuesta al estrés que se genera dentro del ámbito laboral, calificándose a este estrés como crónico y excesivo, el cuál fue acumulándose poco a poco y en el tiempo, hasta un punto en el que el sujeto se ve negativamente afectado, provocando consecuencias perjudiciales tanto a nivel personal, profesional y para la organización a la cual pertenece. Estas consecuencias suelen extenderse mucho más allá del ámbito laboral, llegando a afectar la vida familiar del sujeto con situaciones domésticas de violencia y hostilidad. Dentro de su ámbito laboral, las consecuencias



también las sufren los pacientes, enfermos y los estudiantes si nos referimos a docentes que padecen este síndrome. Cabe aclarar que, aunque este síndrome se presenta con más frecuencia entre este tipo de profesionales, no se descarta su aparición en otro tipo de profesiones, sin embargo, los estudios dicen que se presenta con menos frecuencia en trabajos que implican labores manuales y de administración.

Agotamiento Emocional

El agotamiento emocional es uno de los factores que componen el síndrome de burnout, así como se define en la propuesta de Maslach y Jackson. En tal caso, el burnout hace referencia a un proceso de pérdida paralizada pero significativo de la responsabilidad y el empeño en la labor a realizar, está definida como estar quemado y se distingue porque ocasiona malos efectos que repercuten en una persona, tanto a nivel individual, debido a la presencia de malestares físicos, quejas psicósomáticas, cansancio, entre otras; como a nivel laboral, ocasionando una insatisfacción con su actividad laboral, falta de compromiso, la intención de abandonar, etc. (Carrasco, De la Corte, & León, 2010)

Cuando hablamos del agotamiento emocional, nos estamos refiriendo a uno de los principales síntomas del síndrome de burnout, de ello se puede inferir que el síndrome de burnout se manifiesta como la lenta, pero constante pérdida de compromiso laboral, provocando ello un deficiente desempeño dentro del trabajo, apatía, entre otros efectos muy negativos. Estos tendrán efecto sobre el sujeto y su trabajo, en el sujeto se verán conductas de distanciamiento para con los compañeros de labor, dolores físicos como cefalea, sensaciones de cansancio, ganas de dejar el trabajo en el cual no se siente adecuadamente valorado y agotamiento emocional.

Hace referencia a la disminución de los recursos emocionales y a los sentimientos del cual no hay nada que brindar a los demás, acompañado de manifestaciones somáticas y psicológicas. (Gamboa, González, & González, 2008, pág. 8)



Al agotamiento emocional, entonces, puede describirse como un decremento de emociones y sentimientos, el sujeto siente y cree que no sirve para nada, que no es útil para otros sujetos, esto acompañado a sensaciones de fracaso provoca en el sujeto cambios psicológicos que afectan su salud emocional y corporal.

El concepto de agotamiento emocional laboral propone una menor expresión asertiva lógica y física, lo que se percibe cuando un empleado no se siente satisfecho por su trabajo, conserva problemas interpersonales en su desempeño laboral, presenta sensaciones de alteración corporal (síntomas físicos) y pequeños confrontamientos cognitivos emocionales. (Preciado, Pozos, Colunga, Vásquez, & Ávalos, 2017)

Además de las consecuencias negativas que trae el agotamiento emocional para la salud personal del sujeto, también debemos referirnos al desempeño que éste tiene en sus labores dentro del trabajo, las consecuencias dentro de su organización se manifestarán como una baja productiva, además de dañar aún más al clima laboral de dicha organización, pues los conflictos con sus compañeros se presentarán con mayor cotidianeidad. Sin embargo, las consecuencias más desastrosas aparecerán en su propia persona con malestares físicos y psicológicos.

En una situación de agotamiento emocional la capacidad de respuesta del individuo disminuye y, por tanto, aumenta la probabilidad de estrés. Por otro lado, el aumento de las presiones ambientales puede disminuir la capacidad de respuesta del individuo, y lo lleva a una situación de agotamiento emocional, por lo que se aumentan las probabilidades de burnout. (Cerdán & Grañeras, 1998)

Esta situación de agotamiento emocional excesivo y desgastante, generará en el sujeto una baja habilidad para responder a las situaciones cotidianas del trabajo y hasta de la vida, el estrés incrementará de manera insostenida. Esto acompañado de las fuertes exigencias de la sociedad, pero principalmente de su centro laboral, desembocará en la



aparición del síndrome de burnout, las consecuencias tanto psicológicas como corporales serán totalmente negativas para el sujeto y su trabajo.

Cuando se presentan esas circunstancias, los empleados acuden al patrón básico de emociones como lo es; el terror, la molestia, la envidia, lo que no favorece en evitar, dicho en el cubrimiento de los errores, el menosprecio o la poca comunicación entre compañeros. (Preciado, Pozos, Colunga, Vásquez, & Ávalos, 2017)

Dentro del área laboral, el sujeto tendrá comportamientos repetitivos, como medio de escape al estrés apabullante que siente sobre sí mismo, el sujeto expresará sentimientos como el miedo, tendrá comportamientos conflictos con sus compañeros, se manifestarán además, sentimientos de envidia y celos para con ellos, a lo cual responderá huyendo de la compañía de los mismos, evitándolos y evitando situaciones que impliquen relaciones sociales, el sujeto también creará que su desempeño es deficiente en su totalidad.

Se describe al Agotamiento Emocional como la falta de energía e impresión que una persona tiene en cuanto a sus emociones estén exhaustas, ésta está acompañada con sentimientos de tensión y frustración en la medida en que van notando que ya no pueden seguir brindando la misma responsabilidad con el cliente a como en un principio; ahí el miedo es uno de los síntomas habituales del empleado en la idea de tener que volver otro día más. De manera general se puede decir que agotamiento emocional se conoce como el agotamiento de la energía vital el nivel emocional para confrontar a ciertas actividades que son solicitadas en organizaciones que necesitan en muchos casos el uso excesivo de los recursos emocionales. (Huayhua, 2020)

Otro síntoma resaltante de este agotamiento emocional, es el miedo a regresar al centro de labores, el hecho de pensar que se debe regresar al día siguiente al día del trabajo es una muestra clara del cansancio emotivo. En conclusión, cuando retorne al centro de labor el sujeto se mostrará falto de energía, con un desgaste total de sus emociones y en



casos extremos con ausencia de ellos. En otras situaciones, el sujeto se mostrará tenso y su frustración seguirá aumentando paulatina pero constantemente, sentirán que no pueden ofrecer nada a sus clientes, sus pacientes o alumnos, en pocas palabras ellos sienten que no pueden dar más, no pueden seguir adelante con su trabajo. Como se ha expuesto anteriormente, este agotamiento emocional suele manifestarse con mayor cotidianeidad en profesiones en donde se hace uso de las emociones en niveles desmesurados.

De igual modo, se considera como una disminución de las facultades para ser empáticos, lo que se quiere decir es que para comprender la situación de otros individuos y como sobrellevan los problemas que se presentan, depende de las emociones y sentimientos que las caracterizan. En estos casos, el individuo se encuentra cansado físico se siente exhausta tanto física como psíquicamente, impotencia, debido a que es todo lo que puede dar. (Unión General de Trabajadores de España, 2006)

La ausencia de empatía es otro rasgo que caracterizará al agotamiento emocional. La empatía definida como la capacidad de ponerse en el lugar de otro, se ve muy afectada en el sentido de que el sujeto pierde toda facultad para practicarla. El sujeto no pondrá disposición alguna para sentir o ayudar en algún problema que se le presente a un compañero de labor, pues simplemente no siente empatía. Esta persona, llanamente, se sentirá demasiado cansada tanto psíquica como corporalmente para poder desarrollar esta capacidad, esto devendrá en sensación de impotencia, de falta de esperanza, en conclusión, sin capacidad para poder seguir adelante.

Algunos autores definen al cansancio emocional como una circunstancia donde un empleado laboral piensan que ya no pueden dar más de si mismo un nivel afectivo. Empiezan a vivir sensaciones de cansancio emocional debido a sus actividades diarias con los individuos que requieren de atención como un propósito laboral. (Acosta, Mullings, & Torralbas, 2014)



Según otros autores, el agotamiento emocional, que hace sentir al sujeto falto de capacidad para desarrollarse o seguir adelante, es consecuencia de tener que trabajar diariamente con personas, a las cuales se siente obligado a considerar como un bien para trabajar, un simple objeto sobre el cual se aplican conocimientos profesionales, de lo cual deviene otra característica del síndrome de burnout, como lo es la despersonalización.

El agotamiento emocional es un estado psicológico que se debe considerar para un estudio de investigación, debido a que se relaciona de manera directa a problemas de salud mental como lo es el neuroticismo, entre otros, que son contribuidos por una baja autoestima y la inapropiada sensación uno mismo. Un instrumento útil para la evaluación del síndrome de desgaste profesional es el test llamado Maslach Burnout Inventory-MBI (Maslach, 1997), cuyo uso se ha desarrollado para la evaluación de este síndrome en estudiantes, aunque dos de sus tres escalas no son relevantes para el estudio en universitarios. (Ramos, Manga, & Morán, 2005)

En conclusión, el estudio del agotamiento emocional es algo que no puede pasar desapercibido por los investigadores, puesto que su relación con la salud tanto física y mental es directa. Debe ser analizada también, y con mucha más frecuencia, dentro de las organizaciones en las que se desempeñan profesionales que tienen en su ámbito de desenvolvimiento la práctica de acompañamiento y de acciones de ayuda a los demás, es decir entre los especialistas de salud y de educación. Para un correcto diagnóstico de la presencia de este rasgo y de otros que caracterizan al síndrome de burnout, se desarrollaron diferentes instrumentos y técnicas, los cuales ya aceptados mundialmente han servido para analizar este fenómeno y poder dar recomendaciones para solucionarlo dentro de las organizaciones, este instrumento se le conoce como test de Maslach Burnout Inventory- MBI, inventado por el mismo Maslach en el año 1997.



Cinismo o despersonalización

La despersonalización, también llamada cinismo, representa una erosión del compromiso. Es esencialmente una forma de distanciarte psicológicamente de tu trabajo. En lugar de sentirte implicado en tus tareas, proyectos, compañeros, clientes y otros colaboradores, te sientes distante, negativo e incluso insensible. La despersonalización o cinismo puede ser el resultado de una sobrecarga de trabajo, pero también es probable que se produzca cuando se sufren grandes conflictos e injusticias, y por poca colaboración al momento de tomar decisiones. La despersonalización persistente es una señal de que ya has desconectado del trabajo, de que no lo disfrutas ni te sientes orgulloso de hacerlo. (Harvard Business Review, 2021)

Por lo expuesto, a la despersonalización, que también puede denominarse Cinismo, se le entiende como una de las tres dimensiones del síndrome de burnout el cual se genera principalmente por el exceso de tareas dadas a los trabajadores, así también como algunas situaciones donde prime el conflicto o las injusticias, generando espacios altamente propensos para que los trabajadores lleguen a desarrollar el síndrome. El Cinismo hace referencia a un desgaste del compromiso, en palabras más sencillas se le consideraría como un modo de alejarse psicológicamente del trabajo. El o los trabajadores al presentar la despersonalización no serán capaces de centrarse en sus actividades laborales ni podrán sentirse bien al relacionarse con sus colegas o, para situaciones, como en la presente investigación, tampoco podrán tener una comunicación favorable con los estudiantes o cualquier otro miembro del centro de trabajo donde se labore; por el contrario, los trabajadores tendrán pensamientos negativos y comenzaran a distanciarse de las personas con las que labora. Cuando el cinismo o despersonalización se presenta de manera persistente se debe alertar que este sería un signo de una desconexión entre el



trabajador y su trabajo, haciendo que no pueda disfrutar de él y ni se sienta cómodo con lo que realiza.

Despersonalización: En varias cuestiones ocurre como una forma de defensa del mismo que ha sido afectado y se ha estado involucrando demasiado en sus actividades, piensa que al haber disminuido sus recursos emocionales no es posible seguir realizado con la misma fuerza. De esta forma, el especialista decide de manera inconsciente crearse un obstáculo entre él y de aquel que hace uso del servicio que brinda como una autoprotección. Que es lo mismo a decir: “si no me implico, no sufro”. En la práctica, esto hace referencia a una pérdida de eficiencia en una ocupación y una postura de insensibilidad y deshumanización, consistentes en un talante negativo, inclusive de vez en cuando el descaro hacia los receptores de su servicio: los pacientes, los alumnos, los clientes se olvidan de ser personas para transformarse en número. (Bosqued, 2008)

Otra manera de entender al cinismo es viéndola como un mecanismo de defensa desarrollada por los afectados, en este caso de los trabajadores que laboran en situaciones emocionales desfavorables. Cuando los trabajadores sienten que tienen una sobrecarga de labores y al ya no tener ningún medio emocional para poder sobrellevarlo tienden a desistir de tales tareas disminuyendo su capacidad de trabajo y haciéndolos propenso al desarrollo del síndrome; es por estas razones que el o los trabajadores tienden a crearse un cierto punto de límite entre su persona y las personas para las que trabaja, en este caso principalmente con los estudiantes, haciendo que el trabajador se “proteja”. Cuando la despersonalización se presenta en los trabajadores de un centro de trabajo, a la larga esto llega a generar la disminución en la eficiencia laboral, así también como ocasionándole algunas actitudes negativas y poco empáticas con las personas con las que se rodea, haciendo que el trabajador pierda el valor de las personas como tal y las desmerezca.



La despersonalización es habitual en la práctica psiquiátrica y neurológica, no obstante, una buena cantidad de individuos sanos pueden experimentar en algunas situaciones ordinarias de cansancio físico o emocional, estrés o carencia de sueño. La despersonalización se ha definido como una alteración de la conciencia del yo, de índole de modo que la persona despersonalizada se percibe como desconocido y distante, exclusivamente espectador de sus desarrollos mentales y su entorno corporal; es habitual destacar en los conceptos habituales de alucinación que el paciente percibe y la comparación que realiza respecto a sus vivencias haciendo del término “como si”, debido a la complejidad inherente a la descripción de ellas, y también expresa la precisión que el sujeto despersonalizado conserva sobre la naturaleza anormal de su estado. (Cruzado, Nuñez, & Rojas, 2013)

Como ya los autores lo sostienen, dentro de las ramas de la neurología y la psiquiatría la despersonalización es considerada como un caso que se presenta de manera muy frecuente, pero eso no quiere decir que sólo lo presenten personas con algún desorden mental o que ya posean el síndrome, sino por el contrario, y como se sustenta, esta situación de despersonalización suele ser experimentada por la mayoría de personas que estén expuestas a situaciones de cierto cansancio físico o incluso emocional como el estrés o la falta de sueño. La despersonalización, propiamente dicha, es entendida como aquella alteración del consciente de las personas principalmente del “yo” haciendo que de esta manera los trabajadores tiendan a sentirse extraños y lejanos con su persona quedando tan sólo como un observador de sus pensamientos y su cuerpo; cuando una despersonalización se presenta de manera más severa los trabajadores tienden a percibir la realidad de manera irreal, personalizando todas sus experiencias dificultando de esa manera su capacidad de describirse ellos mismos de manera sensata haciendo denotar que el síndrome ya se agravó dentro del o los trabajadores afectados.



Según Restrepo (2010), el fenómeno de disociación se puede generar a grandes rasgos, entre uno mismo y su propio cuerpo o sus emociones a lo que se denomina Cuerpo-self o las emociones y el contexto de su entorno a lo que se denomina como mundo-self, diciendo de otra manera, esto se trata de un self sin mundo o un self sin cuerpo. Al separarlo del cuerpo genera la despersonalización lo que conlleva a las oposiciones sensoriales (olfato, gusto, audio y tacto); adormecimiento emocional, cambios en la experiencia del cuerpo, pérdida de la sensación de agencia, distorsión de la experiencia del tiempo, cambios en la experiencia subjetiva de la memoria, sensación de pensamiento vacío, sensación de incapacidad para evocar imágenes y observación de sí mismo intensificada (Marsollier, 2013)

Algunos autores, como el mencionado, citando a Restrepo (2010) señalan que el cinismo o despersonalización vendría a ser aquella manifestación de separación que se daría entre la persona como tal y su cuerpo o emociones, el cual sería denominado como cuerpo-self, o el individuo y el contexto que envuelve al sujeto, el cual sería denominado como mundo-self, en palabras mucho más sencillas se estaría hablando de aquel self sin la existencia del mundo, o el self sin la existencia del cuerpo. En base a lo anterior, entonces cuando se quiere hacer mención a la despersonalización, se tiene que hacer tomando en cuenta los conceptos mencionados, pero en especial al cuerpo-self o self sin cuerpo, el cual implicaría implícitamente a la despersonalización puesto que éste expresaría una disociación del cuerpo con la persona en sí, haciendo que sus experiencias sensitivas como el gusto, olfato, visión, etc. entren en un estado de adormecimiento de carácter emocional generando cambios corporales y la pérdida de la noción del tiempo e incluso generando algunos cambios en la memoria de las personas, produciéndoles también pensamientos vacíos o de olvido.



Cinismo o despersonalización: respuesta de desapego, indiferencia y despreocupación hacia el trabajo que se realiza y/o las personas que lo reciben, que son normalmente los usuarios y clientes del servicio. (Moriano, Topa, & García, 2019) Otros autores también toman en consideración el estudio del cinismo o despersonalización, y de manera muy precisa y concisa llegan a considerándolo como aquella manifestación de desinterés o despreocupación que tienen los trabajadores al momento de desarrollar sus labores, manifestación que también se llega a expresar con personas de su entorno.

Autorrealización

Teoría de la autorrealización de Maslow, desde esta teoría existe un rango de necesidades generando la conducta humana. Después de haber satisfecho sus necesidades elementales, el individuo se esfuerza por conseguir las primordiales, hasta alcanzar la autorrealización, a pesar de ello, nadie consigue la autorrealización plena porque un individuo sano está en continua mejoría. Pag 32.

Se sugiere que aquellos que son autorrealizados pueden considerarse como individuos que pierden su automotivación por las necesidades de confianza, amor, estatus y el respeto a uno mismo, debido a que ya fueron satisfechas. Pag 241.

Los individuos autorrealizados no presentan defectos leves a ser remediados, se les observa independientes para su desarrollo y su formación de naturaleza individual sobresaliente. Pag 242 (Maslow, 1991)

La autorrealización es un tema muy estudiado dentro del espacio académico de la psicología, y por tal motivo es inevitable considerar a uno de los intelectuales de la psicología que más aportó respecto a este tema. Abraham Maslow es uno de los teóricos que más profundizó en el tema de la autorrealización incluso llegando a teorizarla con su teoría de las necesidades, el autor considera que las necesidades de las personas tienen



una jerarquía las cuales llegan a motivar al comportamiento de las personas, para Maslow, cuando las necesidades básicas llegan a ser satisfechas las personas buscarán satisfacer las posteriores necesidades llegando así a la búsqueda de la mayor satisfacción, la cual sería la autorrealización; a pesar que las personas, con las necesidades básicas satisfechas, busquen la autorrealización, el autor afirma que la autorrealización plena no puede ser alcanzada por ninguna persona puesto que éstas se encuentran en constante desarrollo y por lo tanto a diferentes cambios. Complementando a lo anterior, Maslow con respecto a las personas autorrealizadas menciona que éstas pueden ser definidas como aquellas personas que ya no son capaces de motivarse por necesidades como que impliquen la seguridad, el sentido de pertenencia, la búsqueda del amor, el estatus o incluso el respeto a uno mismo, debido a que todas las necesidades mencionadas lograron ser satisfechas por las personas; aquellas personas que lograrían cierto grado de autorrealización no poseerían deficiencias y se les considerarían como sujetos libres para poder desarrollarse. La autorrealización implica la complacencia de todas las necesidades de los individuos en un ámbito individualista y superior frente a otras personas.

La gran mayoría de los individuos comprenden la autocorrelación como una fase de plenitud, dicha o también como un buen desarrollo de las funciones psíquico-intelectuales o espirituales. El término de autocorrelación proviene del término inglés self-realization; en el idioma español la traducción más cercana es autorrealizándome, pero a causa de la complejidad del idioma en el uso de la expresión se toma la traducción del idioma inglés.

En este trabajo se abordará la noción de autorrealización sobre tres aspectos o dimensiones diferentes que, a nuestro entender, subyacen en ella estas tres aclaraciones se corresponde con las tres maneras más frecuentes que Naess utiliza en sus trabajos para referirse a la autorrealización, a saber:



- La autorrealización como la realización de un yo más amplio y profundo a través de la identificación con otros.
- La autorrealización como realización de las potencialidades inherentes.
- La autorrealización como la norma fundamental (Speranza, 2006).

Desde un aspecto terminológico la autorrealización provendría del inglés self-realization, sin embargo, cuando se hace uso de este término en el idioma español la traducción haría referencia de manera aproximada, a la palabra autorrealizándose o autorrealizándome; por cuestiones de una traducción que no es del todo completa ni literal, por comodidad se prefiere hacer uso de la autorrealización, término del inglés. La autorrealización, como lo señala la autora y haciendo un análisis a los aportes del intelectual Naess, es entendida como una situación en la cual los individuos están dentro de una face de felicidad y plenitud, para que de esta manera puedan generar un desenvolvimiento con funciones de carácter intelectuales, psíquicas o incluso espirituales. Otro aspecto interesante que la autora toma en cuenta son tres aspectos distintos en los que se puede llegar a entender la autorrealización:

Se puede entender como aquella realización del Yo, pero en un sentido amplio y profundo, el cual sería posible con el acto de identificación con los otros.

También se le entendería como aquella realización de las potencialidades propias de las personas.

Finalmente, también se puede llegar a entender como una norma de carácter fundamental. La autocorrelación de un

La autorrealización de un individuo puede generarse como un avance de renovación intencional de las cualidades que presenta cada uno. Las cualidades cambian de manera notoria en los diferentes individuos y pueden ayudar a diferenciarlas, según van renovándose. La necesidad de auto renovación es principalmente la necesidad de



como uno se expresa. El yo interior de cada uno se revela por medio de las necesidades en su multifacética diversidad.

Los objetivos principales de la autorrealización son tres; aumentando la libertad de uno mismo, optimizando y garantizando la voluntad; encontrando la importancia de la vida de uno mismo y desarrollarlo, principalmente enriqueciendo y afianzando la voluntad; descubrir el sentido de nuestra existencia personal y realizarlo; fundamentalmente, cultivando el amor con conocimiento, la necesidad de autocorrelación primordial es alcanzar los objetivos trazados. (Descalzi, 1996)

Siguiendo en una línea psicológica la autorrealización también podrá relacionarse con otros términos como el de la actualización y que puede entenderse como todo aquel conjunto de acciones donde se actualicen de manera intencional las potenciales habilidades que tienen las personas de manera individual. Las habilidades que posean las personas tienden a variar de manera muy notoria entre las personas y éstas a su vez pueden llegar a servir para caracterizar a las personas a medida que llegan a actualizarse. La autorrealización o autoactualización, también llevándolo a un plano de las necesidades, se pueden llegar a considerar como aquellos hechos o circunstancias donde es necesario que las personas se expresen acerca de ellos mismos. La autorrealización se va expresar en el “yo” íntimo de las personas y éste se manifestará por medio de las diferentes necesidades que las personas tengan en las diferentes fases en las que se presente. Con respecto a la autorrealización Descalzi también nos da un alcance de las metas que se buscaría, las cuales serían:

Primero, se buscaría incrementar la libertad del “yo” de las personas enriqueciéndolas y garantizando la voluntad de éstas.

Segundo, se encontrará un sentido al existir de las personas para que de esta manera pueda realizarse.



Tercero, se llegará a generar un amor al “yo” pero con sabiduría, esta meta se consideraría como una de las más fundamentales de la autorrealización.

El autor menciona que la necesidad de la autorrealización llegaría a obtenerse siempre y cuando se logren cumplir las metas mencionadas.

Por otro lado, para Castanedo (2011), la autorrealización o crecimiento personal se define en términos de vivir el presente, desarrollando la autodirección o la capacidad de ser independiente, dándose autosoporte y siendo flexible en la aplicación de los propios valores; sensible a las propias necesidades y emociones, capaz de expresar los sentimientos espontáneamente, con un buen autoconcepto y con capacidad para iniciar en las relaciones interpersonales. (Castanedo & Munguía, 2011)

Por otro lado, Castanedo considera y analiza a la autorrealización como aquel crecimiento personal de las personas el cual consistiría en que las personas sean capaces de vivir su presente desarrollando sus capacidad de ser independientes para que de esta manera puedan ser capaces de dar soporte a su yo y aplicando sus valores de forma flexible y regulada para que puedan ser capaces de desarrollar sensibilidad por sus necesidades y emociones para así poder tener una facilidad al momento de expresar sus sentimientos y que éstos se manifiesten de manera natural, teniendo también un concepto bueno de la persona y con capacidades para poder entablar relaciones con las personas sin ningún inconveniente.

2.3 Hipótesis

En los trabajos de investigación de tipo cuantitativo se formular hipótesis. El formular o no una hipótesis precisa de una causa fundamental que es, el alcance inicial de estudio.

Las indagaciones de tipo cuantitativo que formulan hipótesis son las que presentan un planteamiento que determina si su alcance será de tipo correlacional, explicativo o descriptivo, cuyo objetivo es predecir un suceso o un valor. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2013)



Los estudios que presentan una proposición como su enunciado es necesario formular una hipótesis, mientras que aquellos que no presentan una proposición como su enunciado es imposible plantear una hipótesis. Se reconoce que nos encontramos frente a una proposición cuando es posible establecer al enunciado el calificativo de verdadero y falso. (Supo, 2012, pág. 32)

En el trabajo de investigación descriptivo no se formulan hipótesis debido a que trabaja con relaciones de causa y efecto porque una hipótesis compromete una relación de causa y efecto, por ello solo se puede formular en aquellas indagaciones que estén comprometidas las relaciones de este tipo. Fuera de ello, al momento de efectuar una investigación descriptiva no se buscan las causas, más bien identifican las características que presenta la unidad a ser estudiada.

2.4 Variables

2.4.1 Identificación de Variable

- **Síndrome de Burnout**
 - Agotamiento Emocional.
 - Cinismo o despersonalización.
 - Autorrealización.



2.4.2 Operacionalización de Variable

Tabla 1.

Variable	Definición conceptual de la variable	Definición operacional de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración			
Síndrome de Burnout	Es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional. (Gil-Monte, 2003, pág. 183)	El síndrome de burnout es la respuesta ante el estrés laboral y se medirá a través del Inventario de estrés laboral: Maslach Burnout Inventory.	Agotamiento Emocional	Cansancio emocional		Bajo: 0-18			
				Desgaste físico	1,2,3,	Medio:19-26			
				Frustración	6,8,13	Alto: 27-54			
						Cinismo o despersonalización	Estrés	,14,16	
							Enojo	,20	Bajo: 0 – 5
							Insensibilidad	5, 10, 11,	Medio: 6 – 9
							Apatía	15, 22	Alto: 10 -30
							Discusión entre colegas		
						Autorrealización	Motivación		Bajo: 0- 33
							Conducta Social	4, 7, 9, 12, 17,	Medio: 34 - 39
			Metas	18, 19, 21					
				Anticipar consecuencias futuras					
				Actividades					



2.5. Definición de términos básicos

Síndrome de Burnout: síndrome defensivo (mecanismo de defensa) que se manifiesta en las profesiones de ayuda. (Carlin, 2014)

Docentes: Personas que enseñan (RAE)

CEBE: Siglas de Centro de Educación Básica Especial.



CAPITULO III

3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Alcance: Es descriptiva simple puesto que, los estudios de tipo descriptivo buscan determinar las características, propiedades y el perfil de los docentes.

3.2 Diseño de la Investigación

La investigación tiene un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal porque recopila datos en un momento y tiempo único que lo caracteriza como estudio descriptivo. (Hernández, et. al., 2014).

En este caso la estructura del diseño de investigación está bosquejada en el siguiente gráfico:

M ----- O

Donde:

M= Muestra de estudio

O= Síndrome de burnout

La investigación tiene como población a docentes de educación básica especial en cantidad de 61



3.3 Población

Los docentes nombrados y contratados en el periodo 2022 son: 61 docentes de aula, directivos y auxiliares.

Tabla 1.

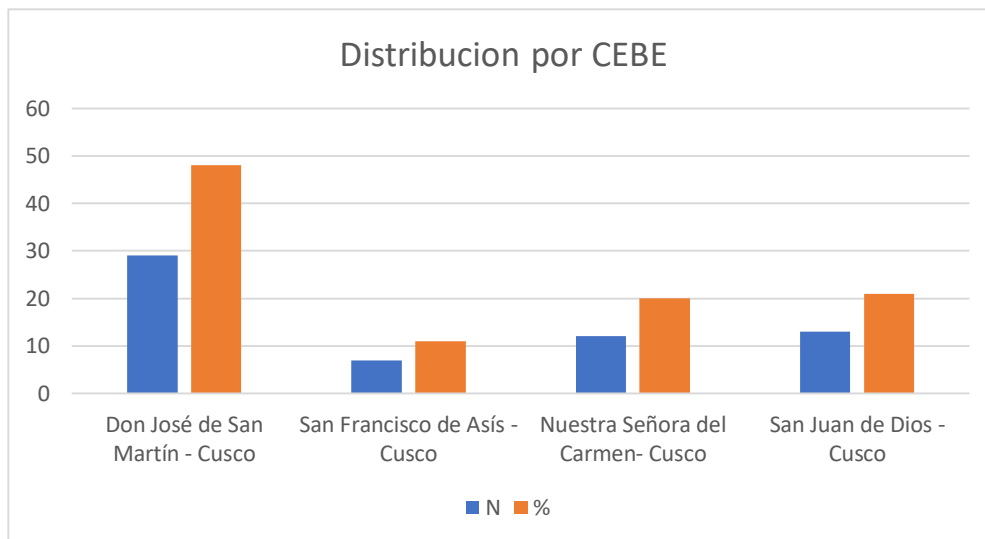
Distribución de la población por tipo de CEBE

CEBE	N	%
Don José de San Martín - Cusco	29	48
San Francisco de Asís - Cusco	07	11
Nuestra Señora del Carmen- Cusco	12	20
San Juan de Dios - Cusco	13	21
Total	61	100

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1.

Distribución de la población por tipo de CEBE



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 y la figura una se observa la distribución de la población por CEBES. La población está conformada por 61 docentes, de los cuales el 48% pertenecen al CEBE Don José de San Martín, el 21% pertenece a San Juan de Dios, 20% pertenece a Nuestra Señora del Carmen y 11% a San Francisco de Asís.



Tabla 2.

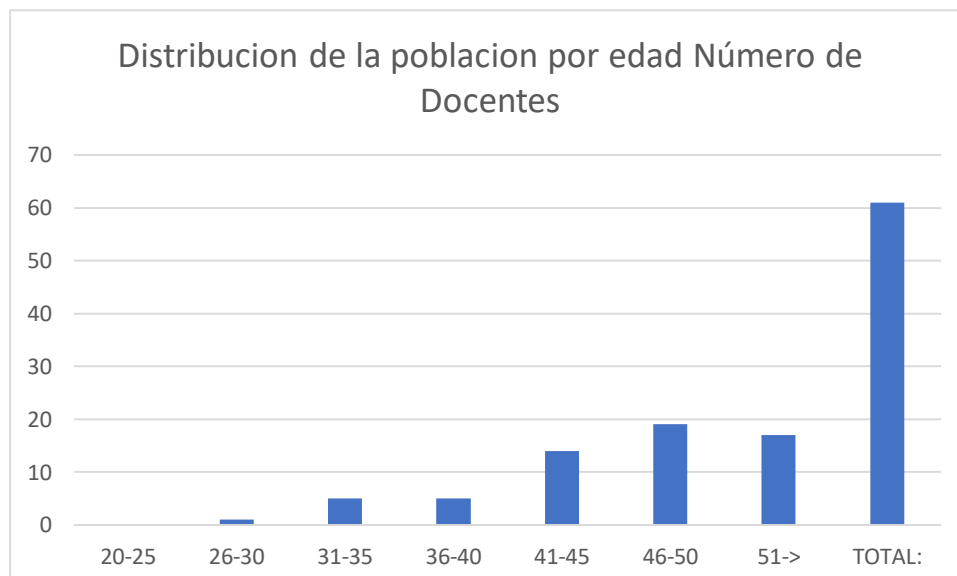
Distribución de los docentes de los CEBEs por edad

<i>EDADES</i>	<i>Número de Docentes</i>
<i>20-25</i>	
<i>26-30</i>	<i>1</i>
<i>31-35</i>	<i>5</i>
<i>36-40</i>	<i>5</i>
<i>41-45</i>	<i>14</i>
<i>46-50</i>	<i>19</i>
<i>51-></i>	<i>17</i>
<i>TOTAL:</i>	<i>61</i>

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.

Distribución de la población por edad



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 2 se muestra la población por edades que el 31% de docentes está en el rango de 46-50 años, el 28% son mayores de 51 años, 23% está en el rango de



41 a 45 años, el 8% está en el rango de 36-40 años asimismo como el 8% está en rango de 31-35 años y el 2% se ubica en el rango 26-30 años de edad.

Tabla 3.

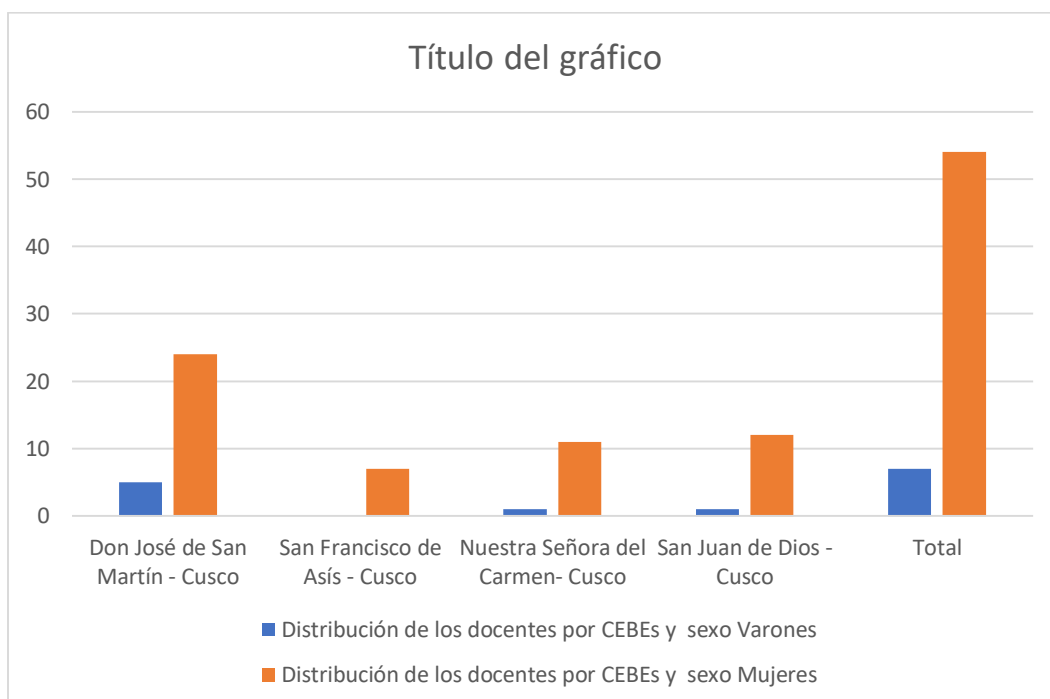
Distribución de los docentes por CEBEs y sexo

	Varones	Mujeres
Don José de San Martín - Cusco	5	24
San Francisco de Asís - Cusco	0	7
Nuestra Señora del Carmen- Cusco	1	11
San Juan de Dios - Cusco	1	12
Total	7	54

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3.

Distribución de los docentes por CEBEs y sexo



Fuente: Elaboración propia.



La tabla 3 y figura 3 muestra la distribución de la población según los CEBEs y por sexo; donde se muestra que el 71% de los varones pertenecen al CEBE Don José de San Martín, el 14% pertenece a San Juan de Dios, 14% pertenece a Nuestra Señora del Carmen y no existe ningún docente varón en el CEBE San Francisco de Asís; el 45% de los varones pertenecen al CEBE Don José de San Martín, el 22% pertenece a San Juan de Dios, 20% pertenece a Nuestra Señora del Carmen y 13% a San Francisco de Asís.

Tabla 4.

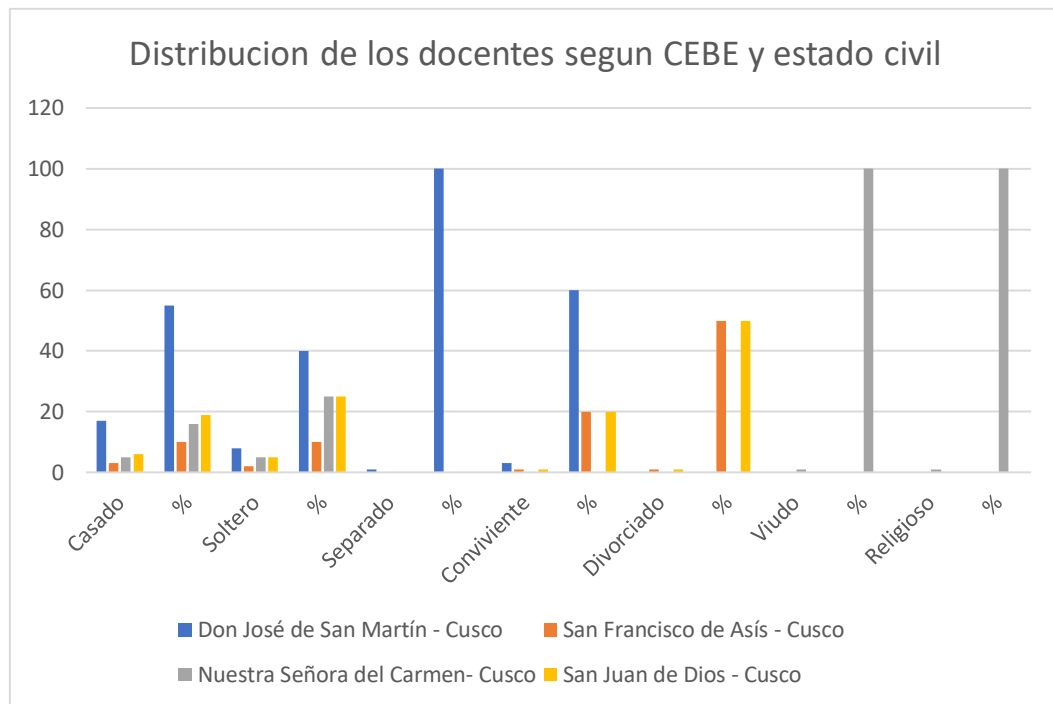
Distribución de los docentes del CEBE y estado civil

	Ca sa do	%	Solt ero	%	Sepa rado	%	Conviv iente	%	Divor ciado	%	Viu do	%	Relig ioso	%
DJS M	17	55	8	40	1	10	3	60	0	0	0	0	0	0
SFA	3	10	2	10	0	0	1	20	1	50	0	0	0	0
NSC	5	16	5	25	0	0	0	0	0	0	1	10	1	10
SJD	6	19	5	25	0	0	1	20	1	50	0	0	0	0
Total	31	100%	20	100%	1	100%	5	100%	2	100%	1	100%	1	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4.

Distribución de los docentes del CEBE y estado civil



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4 y figura 4 muestran la distribución de la muestra por estado civil, se tiene que el 55% de los casados son del CEBE Don Jose de San Martin, el 19% de San Juan de Dios, 16% de Nuestra Señora de Fatima y 10% de San Francisco de Asis; el 40% de los solteros pertenecen al CEBE Don Jose de San Martin, el 25% a San Juan de Dios, 25% a Nuestra Señora de Fatima y 10% a San Francisco de Asis; 100% de los separados son del CEBE Don Jose de San Martin, los demas CEBEs no presentan docentes separados, 60% de los convivientes son del CEBE Don Jose de San Martin, el 20% de San Juan de Dios, 20% de San Francisco de Asis y Nuestra Señora de Fatima no presenta docentes convivientes, 50% de los divorciados son del CEBE San Francisco de Asis, el 50% de San Juan de Dios, Don Jose de San Martin y Nuestra Señora de Fatima no presentan docentes divorciados, el 100% de los viudos como de religiosos pertenecen al CEBE Nuestra Señora del Carmen, por lo que los otros CEBES no poseen docentes viudos ni religiosos.



3.4 Muestra

En relación con los rasgos de la población estudio, se consigna el muestreo de forma no probabilística considerando a 61 docentes de educación básica especial de la UGEL Cusco, para dicho fin se coordinó con las instancias pertinentes a fin de conocer la totalidad de docentes, se utilizo este tipo de muestra por ser la adecuada por la pequeña cantidad total de docentes que aceptaron resolver el cuestionario de manera voluntaria, para posteriormente calcular la muestra mediante hoja Excel. La muestra se obtiene aplicando la siguiente fórmula:

Fórmula:

$$n = \frac{N z^2 p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

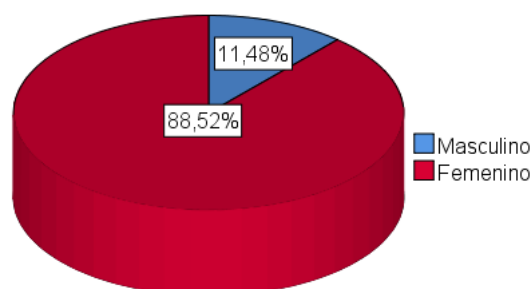
Si la poblacion es finita o cuando la poblacion es pequeña

Tabla 5
Genero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	7	11,5	11,5	11,5
Femenino	54	88,5	88,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5
Genero



Fuente: Elaboración propia.



La tabla N°5 y figura N°5 muestran la distribución del género de los docentes encuestados, como se puede observar el 88.52% de los encuestados pertenecen al sexo femenino y solo el 11.48% pertenecen al sexo masculino. Esta predominación en docentes de los centros de educación básica especial podría deberse a la capacidad de control de emociones y niveles de paciencia que sería mayor en damas que en caballeros.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

- Se administró el cuestionario de recolección de datos pues cumple con los criterios necesarios para el propósito de la investigación.

3.5.2 Instrumento de recolección de datos

FICHA TÉCNICA
Nombre: Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autores: Christina Maslach
Procedencia: Estados Unidos
Duración: 10 minutos
Aplicación: cuestionario con preguntas para seleccionar una de entre varias respuestas
Ámbito de aplicación: Trabajadores en oficina
Finalidad: Recolección de datos
Validación : Se realizó la validación para la aplicación a docentes de los CEBEs de la ciudad del Cusco a través de juicio de expertos: <ul style="list-style-type: none">• Ps. Jhonatan Vargas Guzman• Ps. Pamela Bertha Gutierrez Carrillo



Material: Manual, cuestionario y hoja de respuestas.

3.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos.

3.6.1 Validez de instrumentos

Para validar el instrumento se utilizó el juicio de expertos, puesto que el instrumento fue revisado por psicólogos expertos en el tema de síndrome de burnout ya que ellos tienen conocimiento a mayor profundidad.

3.6.2 Confiabilidad de instrumentos.

Para obtener un instrumento de investigación confiable fue necesario obtener el Alfa de Cronbach, el cual es un indicador que nos ayuda a observar si el instrumento es apto para su aplicación en el campo.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	28

Gracias a la aplicación de la prueba de confiabilidad en la prueba piloto, se obtuvo el valor de 0.904 lo que indica que está dentro de la escala y es considerado como muy alto.

3.7 Plan de análisis de datos.

Para el procesamiento de la información obtenida se usó el programa estadístico SPSS V.25 donde se sacó porcentajes y frecuencias, de esta manera se podrá contar con información precisa para poder desarrollar de manera óptima la investigación y poder cumplir con los objetivos planteados. Se utilizó las medidas estadísticas de frecuencia y porcentaje, que permiten medir el nivel de burnout que tienen los maestros. Asimismo, se utiliza la estadística descriptiva ya que permite un análisis descriptivo a desarrollo de las interpretaciones de los resultados que se obtuvieron al emplear las encuestas.



CAPÍTULO IV

4. Resultados

A continuación, se tiene los datos y resultados de la investigación:

Tabla 6

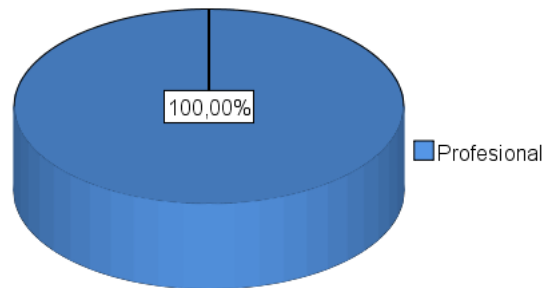
Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Profesional	61	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Grado de instrucción



Fuente: Elaboración propia.

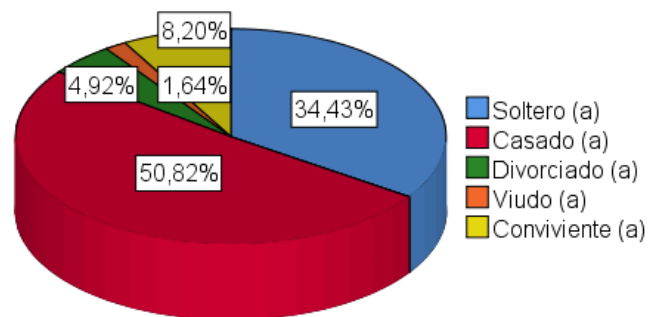
La tabla N°6 y figura N°6 muestran el grado de instrucción de los docentes, la cual resulta ser que en su totalidad son profesionales.

Tabla 7
Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero (a)	21	34,4	34,4
Casado (a)	31	50,8	85,2
Divorciado (a)	3	4,9	90,2
Viudo (a)	1	1,6	91,8
Conviviente (a)	5	8,2	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7
Estado civil



Fuente: Elaboración propia.

La tabla N°7 y figura N°7 de los docentes encuestados de los CEBEs Don José De San Martín en el distrito de Wanchaq, observamos que el 50.82% de los maestros presentan un estado civil casado, el 34.43% de los maestros son solteros, seguido de un 8.20% que es conviviente, el 4.92% es divorciado y finalmente el 1.64% es viudo.

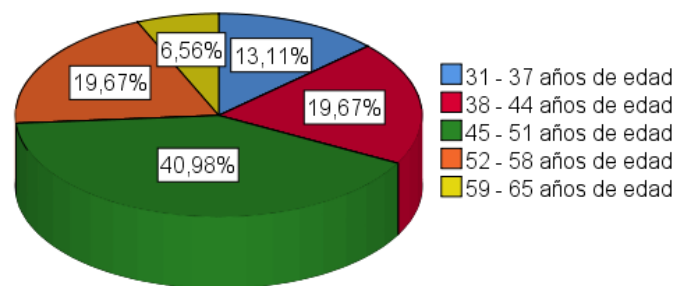


Tabla 8
Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
31 - 37 años de edad	8	13,1	13,1
38 - 44 años de edad	12	19,7	32,8
45 - 51 años de edad	25	41,0	73,8
52 - 58 años de edad	12	19,7	93,4
59 - 65 años de edad	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8
Edad



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°8 y figura N°8 Se muestra la distribución de edades de los docentes del Centro de Educación Básica Especial (CEBEs) Don José De San Martín en el distrito de Wanchaq, el 40.98% que más predominan se encuentran entre las edades de 45 a 51 años, seguido de un 19.67% que se encuentran entre 38 a 44 años de edad y el grupo etario de 52 y 58 años, posee la misma cantidad de porcentaje, seguidamente el 13.11% tienen una edad entre 31 y 37 años y finalmente solo un 6.56% se encuentra entre 59 a 65 años de edad.



4.1. Resultados por las preguntas

1. Me siento emocionalmente agotado por realizar trabajo con niños

Tabla 9

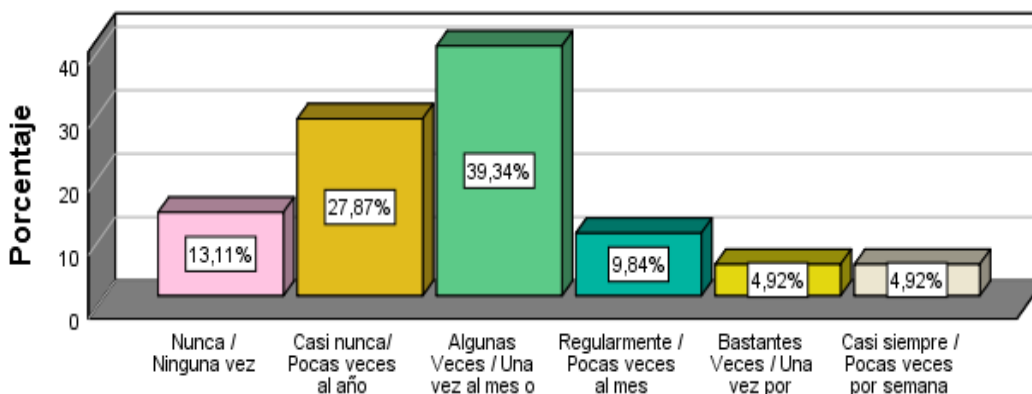
Me siento emocionalmente agotado por realizar trabajo con niños

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	8	13,1	13,1
Casi nunca/ Pocas veces al año	17	27,9	41,0
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	24	39,3	80,3
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	90,2
Bastantes Veces / Una vez por semana	3	4,9	95,1
Casi siempre / Pocas veces por semana	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Me siento emocionalmente agotado por realizar trabajo con niños



Fuente: Elaboración propia

La tabla N°9 y la figura N°9 muestran la frecuencia de sensación de agotamiento emocional que los docentes experimentan al trabajar; un 39.34% de los docentes siente esa sensación al menos una vez por mes, seguido de un 27.87% de docentes que considera que esto les ocurre pocas veces al año, es decir, casi nunca tienen esa sensación, el 13.11% de encuestados nunca se sintió emocionalmente agotado cuando trabajó con los niños, seguidamente se tiene al 9.84% de docentes que regularmente (pocas veces al mes) se sienten agotados emocionalmente con su trabajo, finalmente se encuentran docentes



que experimentaron esa sensación, bastantes veces y casi siempre, en un 4.92% para ambos grupos.

2. Me siento cansado al final de mis sesiones de clases

Tabla 10

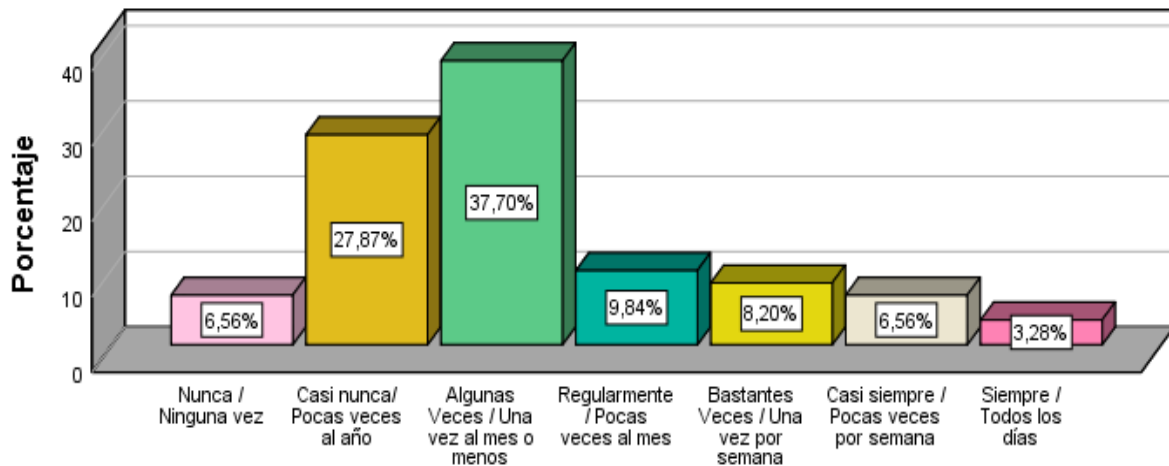
Me siento cansado al final de mis sesiones de clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	4	6,6	6,6
Casi nunca/ Pocas veces al año	17	27,9	34,4
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	23	37,7	72,1
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	82,0
Bastantes Veces / Una vez por semana	5	8,2	90,2
Casi siempre / Pocas veces por semana	4	6,6	96,7
Siempre / Todos los días	2	3,3	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Me siento cansado al final de mis sesiones de clases



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°10 y la figura N°10 se percibe el cansancio que tiene los docentes por las sesiones de clases; un 37.70% de los docentes ha sentido cansancio alguna vez (una vez al mes), seguido de un 27.87% de docentes que casi nunca o pocas veces al año han sentido cansancio, el 9.84% de encuestados se siente cansado regularmente (pocas veces al mes) el 8.20% de docentes se ha sentido cansado bastantes veces (al menos una



vez a la semana), un 6.56% de docentes se ha sentido cansado bastantes veces, y un 6.56% nunca se ha sentido cansado, para terminar el 3.28% de docentes siempre resulta agotado de sus sesiones.

3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

Tabla 11

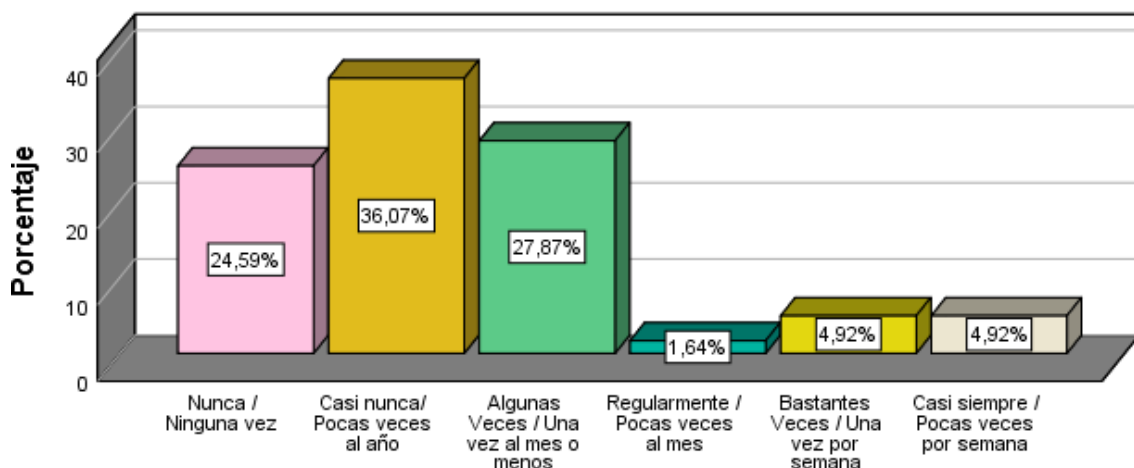
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	15	24,6	24,6
Casi nunca/ Pocas veces al año	22	36,1	60,7
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	17	27,9	88,5
Regularmente / Pocas veces al mes	1	1,6	90,2
Bastantes Veces / Una vez por semana	3	4,9	95,1
Casi siempre / Pocas veces por semana	3	4,9	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°11 y la figura N°11 se observa la fatiga que los docentes sienten al despertar y al considerar que le espera otro día de trabajo, de acuerdo a esto, se tiene que, el 36.07 % casi nunca siente esa fatiga, el 27.87% de docentes ha sentido eso algunas



veces, un 24.59% de docentes nunca ha sentido esa fatiga al despertarse, y un 4.92% de docentes ha experimentado eso, bastantes veces, como en ninguna frecuencia ósea nunca sintió eso, y finalmente solo un 1.64% siente ese cansancio matutino regularmente.

4. Fácilmente comprendo cómo se sienten los alumnos que tengo que atender

Tabla 12

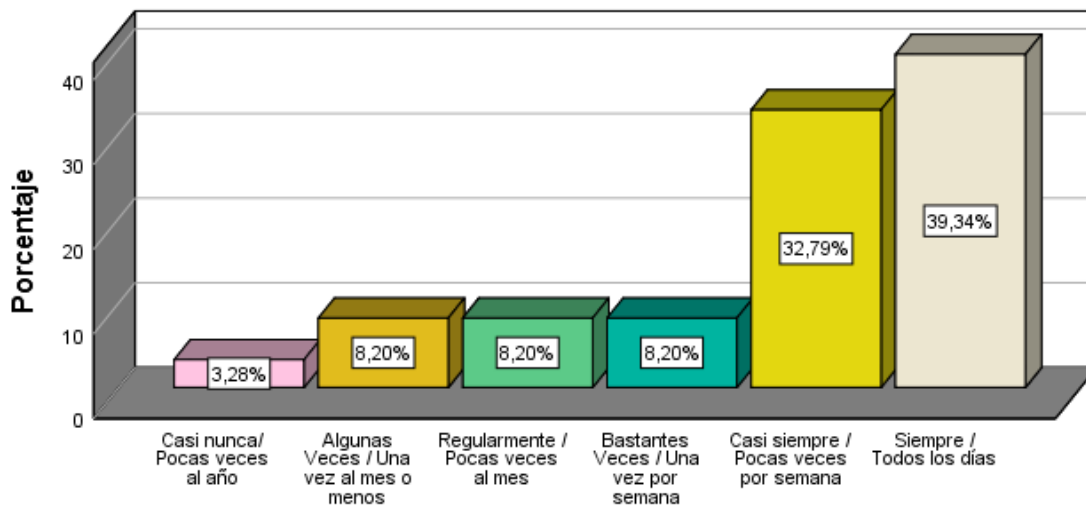
Fácilmente comprendo cómo se sienten los alumnos que tengo que atender

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca/ Pocas veces al año	2	3,3	3,3
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	5	8,2	11,5
Regularmente / Pocas veces al mes	5	8,2	19,7
Bastantes Veces / Una vez por semana	5	8,2	27,9
Casi siempre / Pocas veces por semana	20	32,8	60,7
Siempre / Todos los días	24	39,3	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Fácilmente comprendo cómo se sienten los alumnos que tengo que atender



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°12 y la figura N°12 se percibe acerca de la empatía que los docentes tienen hacia sus alumnos, de acuerdo a esto, se tiene que, el 39.34% siempre comprende al alumno que atiende, el 32.79% de docentes casi siempre entienden a los alumnos, un



8.20% de docentes bastantes veces, regularmente, algunas veces entienden a los alumnos y, por último, un 3.28% de docentes casi nunca entiende a sus alumnos que atiende.

5. Creo que trato algunas personas como si fueran objetos impersonales

Tabla 13

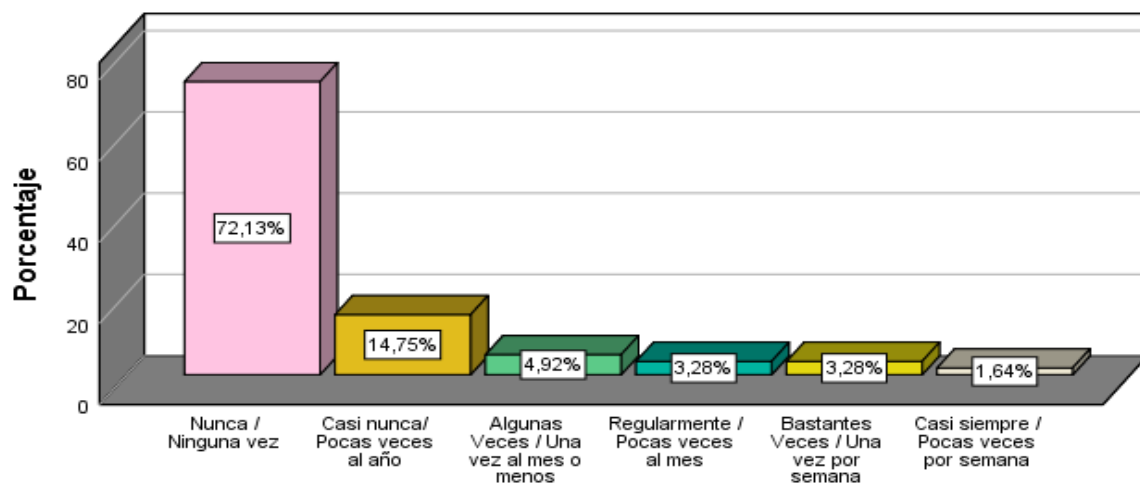
Creo que trato algunas personas como si fueran objetos impersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	44	72,1	72,1
Casi nunca/ Pocas veces al año	9	14,8	86,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3	4,9	91,8
Regularmente / Pocas veces al mes	2	3,3	95,1
Bastantes Veces / Una vez por semana	2	3,3	98,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Creo que trato algunas personas como si fueran objetos impersonales



Fuente: Elaboración propia

La tabla N°13 y figura N°13 se expresa, la percepción de los docentes sobre si estos, tratan a algunas personas de manera impersonal, como si estos fueran objetos, de acuerdo a esto; el 72.13% de docentes piensa que nunca tratan de esa manera a las personas; el 14.75% de los docentes considera que casi nunca (pocas veces al año) tiene ese trato; un 4.92% de docentes afirman que han tenido ese tipo de actitudes algunas veces, seguidamente, el 3.28% piensa que regularmente tiene tratan a las personas de



manera impersonal; también, un 3.28% de los profesores consideran que adoptan esa actitud bastantes veces; para finalizar se tiene que, el 1.64% de docentes casi siempre tiene ese tipo de trato.

6. Trabajar todo el día con niños es realmente estresante para mi

Tabla 1

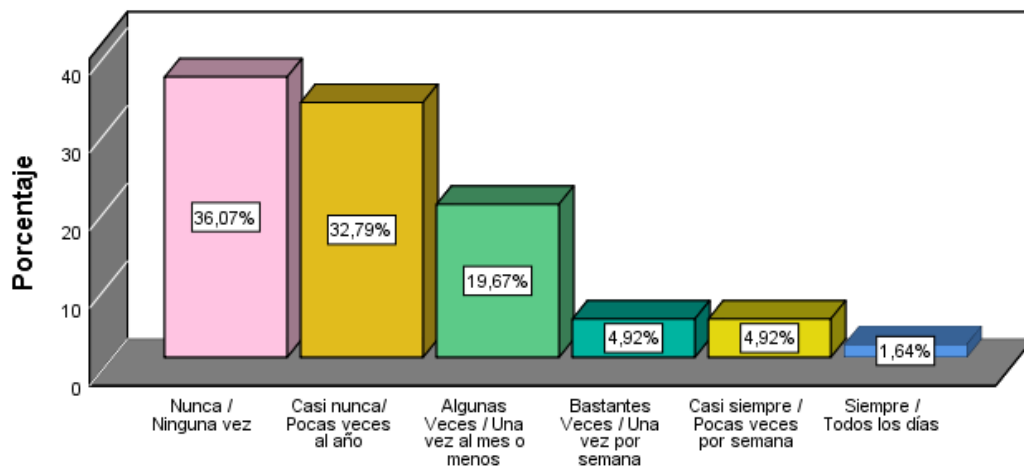
Trabajar todo el día con niños es realmente estresante para mi

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	22	36,1	36,1
Casi nunca/ Pocas veces al año	20	32,8	68,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	12	19,7	88,5
Bastantes Veces / Una vez por semana	3	4,9	93,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	3	4,9	98,4
Siempre / Todos los días	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Trabajar todo el día con niños es realmente estresante para mi



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla N°14 y figura N°14 respecto al estrés se percibe que, a los docentes, les genera trabajar con niños, el 36.07 % nunca han sentido ese estrés; el 32.79% de docentes ha sentido eso pocas veces al año, casi nunca; un 19.67% de docentes tiene esa sensación una vez al mes, es decir, algunas veces; un 4.92% de docentes ha experimentado el estrés entre bastantes veces y casi siempre, lo que equivale a una



frecuencia de una vez por semana y pocas veces por semana, respectivamente; y finalmente solo un 1.64% siempre siente el estrés todos los días.

7. Trato con mucha efectividad los problemas que tiene los alumnos

Tabla 2

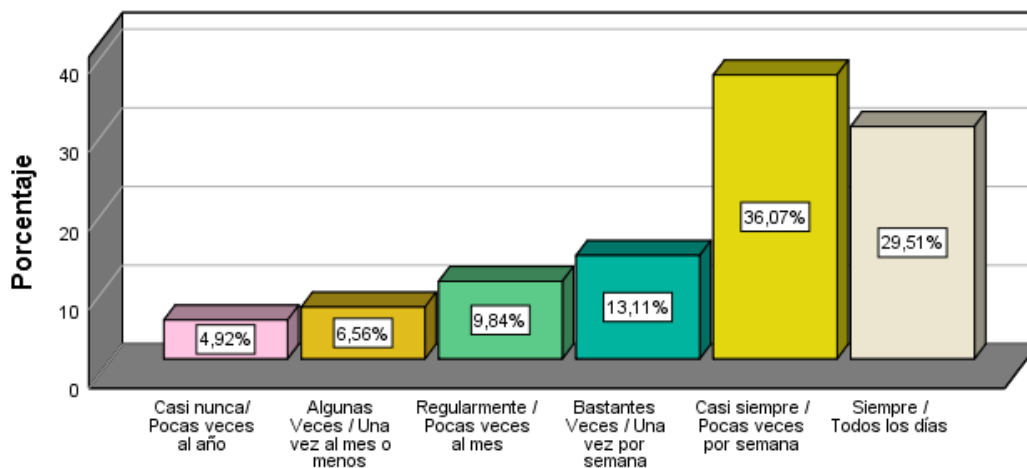
Trato con mucha efectividad los problemas que tiene los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca/ Pocas veces al año	3	4,9	4,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	4	6,6	11,5
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	21,3
Bastantes Veces / Una vez por semana	8	13,1	34,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	22	36,1	70,5
Siempre / Todos los días	18	29,5	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Trato con mucha efectividad los problemas que tiene los alumnos



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla N°15 y figura N°15 se percibe el trato que los docentes tienen a los problemas que presentan los alumnos; el 29.51% siempre trata con efectividad a los problemas que tienen los alumnos; el 36.07% de docentes casi siempre tratan con efectividad los problemas; un 13.11% de docentes bastantes veces tratan con efectividad



los problemas, seguido de un 9.84% de docentes regularmente tratan con efectividad los problemas, el 6.56% de encuestados experimenta que algunas veces tratan con efectividad los problemas, finalmente se tiene que el 4.92% casi nunca tratan con certeza las dificultades que se presenta en los estudiantes.

8. Siento que mi trabajo me está desgastando

Tabla 3

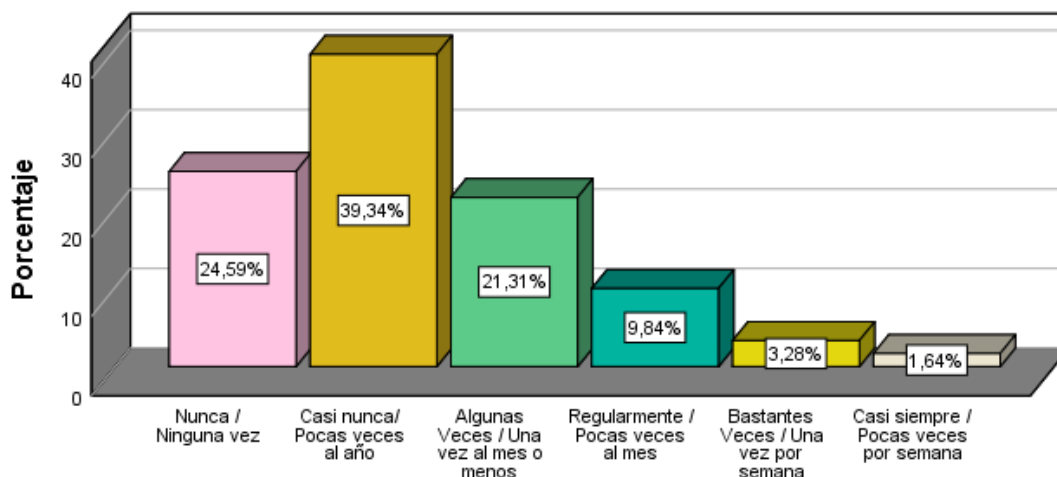
Siento que mi trabajo me está desgastando

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	15	24,6	24,6
Casi nunca/ Pocas veces al año	24	39,3	63,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	13	21,3	85,2
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	95,1
Bastantes Veces / Una vez por semana	2	3,3	98,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Siento que mi trabajo me está desgastando



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla N°16 y figura N°16 se puede observar el desgaste que le provoca su trabajo, de acuerdo a los resultados; el 39.34% casi nunca han sentido desgaste laboral; el 24.59% de docentes nunca ha sentido desgaste; un 21.31% de docentes ha



sentido alguna vez el desgaste del trabajo, seguido de un 9.84% de docentes siente el desgaste con regularidad (pocas veces al mes), el 3.28% de encuestados experimenta desgaste bastantes veces, finalmente se tiene que el 1.64% casi siempre (pocas veces por semana) siente desgaste laboral.

9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los niños

Tabla 4

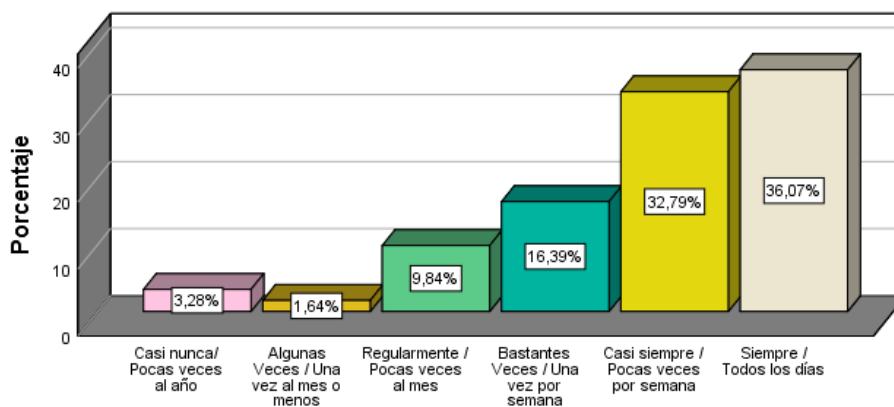
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los niños

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca/ Pocas veces al año	2	3,3	3,3
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	1	1,6	4,9
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	14,8
Bastantes Veces / Una vez por semana	10	16,4	31,1
Casi siempre / Pocas veces por semana	20	32,8	63,9
Siempre / Todos los días	22	36,1	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los niños



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°17 y figura N°17, contiene información acerca la percepción del docente que si están influenciando de manera positiva en la vivencia de los niños, en relación a esto se tiene que; el 36.07% de los docentes siempre influyen en la vida de los niños; el 32.79% considera que casi siempre influyen en la vida de los niños;



seguidamente un 16.39% de docentes afirma que influyen en la vida de los niños, el 9.84% creen están influenciando en la vida de los niños de manera regular; y finalmente, el 1.64% considera que algunas veces influyen en la vida de los niños.

10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación

Tabla 5

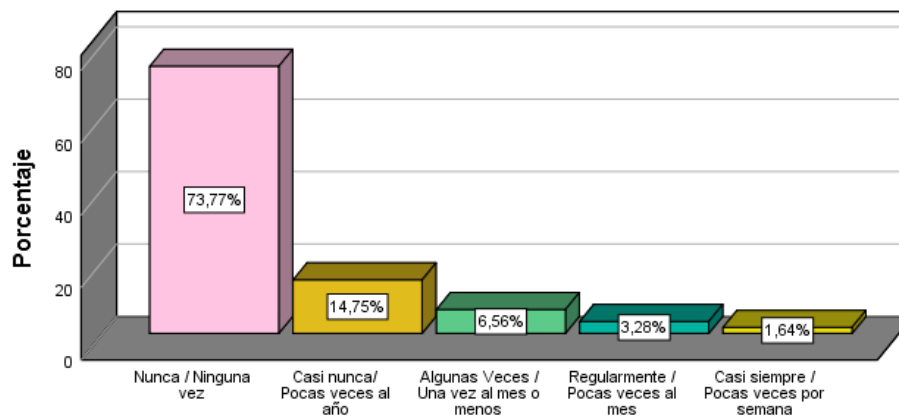
Me he vuelto insensible con la gente desde que esfuerzo esta ocupación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	45	73,8	73,8
Casi nunca/ Pocas veces al año	9	14,8	88,5
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	4	6,6	95,1
Regularmente / Pocas veces al mes	2	3,3	98,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Me he vuelto insensible con la gente desde que esfuerzo esta ocupación



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°18 y figura N°18, contiene información acerca de si el docente ha tenido cambios hacia un trato insensible con las personas de su entorno, desde que trabaja con los niños con habilidades diferentes; en relación a esto, se tiene que; el 73.77% de los docentes ninguna vez ha n sentido ese cambio; el 14.75% considera que casi nunca ha tenido esos cambios de trato personal; seguidamente un 6.56% de docentes afirma que



alguna vez tuvo ese trato insensible con las personas, el 3.28% cree que casi siempre tiene ese tipo de repuestas con sus semejantes; y finalmente, el 1.64% considera que casi siempre tiene una reacción insensible con las personas a raíz de trabajar con los niños.

11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente por sentirme fatigado

Tabla 6

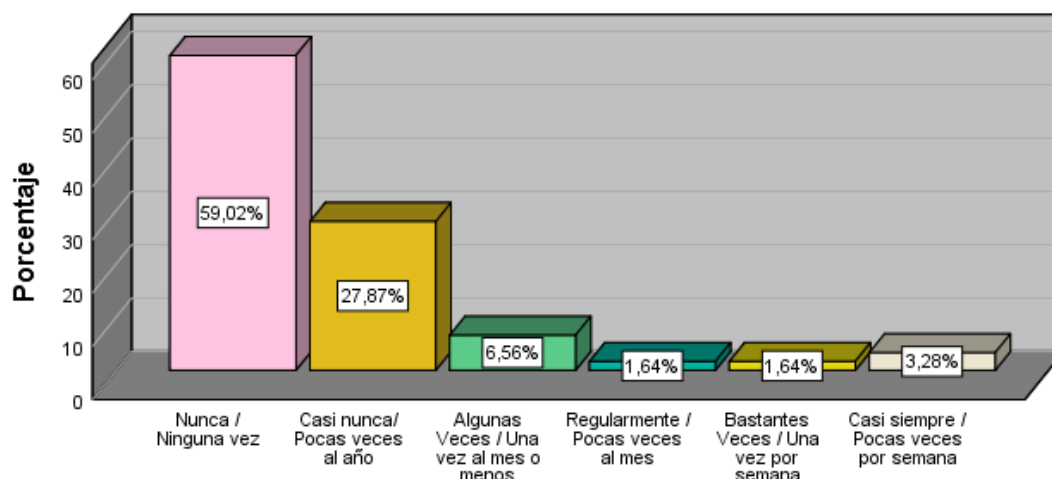
Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente por sentirme fatigado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	36	59,0	59,0
Casi nunca/ Pocas veces al año	17	27,9	86,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	4	6,6	93,4
Regularmente / Pocas veces al mes	1	1,6	95,1
Bastantes Veces / Una vez por semana	1	1,6	96,7
Casi siempre / Pocas veces por semana	2	3,3	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente por sentirme fatigado



Fuente: Elaboración propia

La tabla N°19 y figura N°19, expresa la percepción de los docentes, sobre la preocupación que estos tienen, sobre si su trabajo los endurece emocionalmente; es así



que, el 59.02% de docentes considera que nunca ha pensado que su trabajo los endurezca emocionalmente; el 27.87% considera que casi nunca tiene la preocupación sobre si su trabajo los endurece emocionalmente; un 6.56% de los docentes encuestados, considera que algunas veces han tenido esa preocupación; a continuación, el 3.28% de los encuestados expresa que casi siempre tiene esa preocupación; un 1.64% de educadores expresa que, de manera regular tiene esa preocupación de su trabajo; finalmente el 1.64% considera que es muy frecuente, experimentando esto bastantes veces (una vez por semana).

12. Me siento muy intenso por desarrollar mi trabajo con los niños

Tabla 20

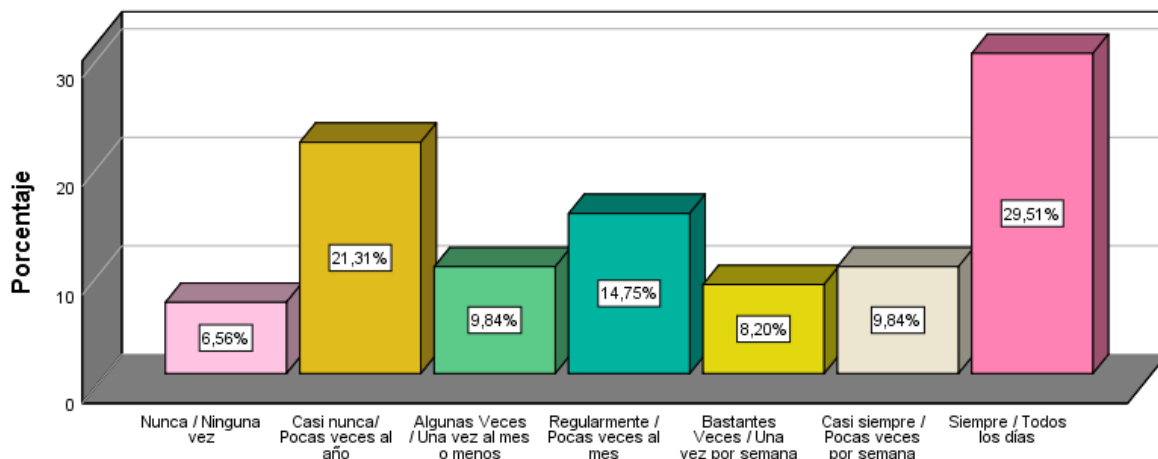
Me siento muy intenso por desarrollar mi trabajo con los niños

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca / Ninguna vez	4	6,6
Casi nunca/ Pocas veces al año	13	21,3
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	6	9,8
Regularmente / Pocas veces al mes	9	14,8
Bastantes Veces / Una vez por semana	5	8,2
Casi siempre / Pocas veces por semana	6	9,8
Siempre / Todos los días	18	29,5
Total	61	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Me siento muy intenso por desarrollar mi trabajo con los niños





Fuente: Elaboración propia

La tabla N°20 y figura N°20 se puede apreciar que, el 29.51% siempre se sienten muy intenso por desarrollar su trabajo con los niños; el 21.31% de docentes casi siempre se sienten muy intenso por desarrollar su trabajo con los niños; un 14.75% ha sentido regularmente intensidad por trabajar con niños, seguido de un 9.84% de docentes que algunas veces han sentido intensidad por trabajar con niños, finalmente se tiene que el 6.56% nunca han sentido intensidad por trabajar con niños.

13. Me siento frustrado por mi trabajo y sé que puedo lograr más cosas

Tabla 21

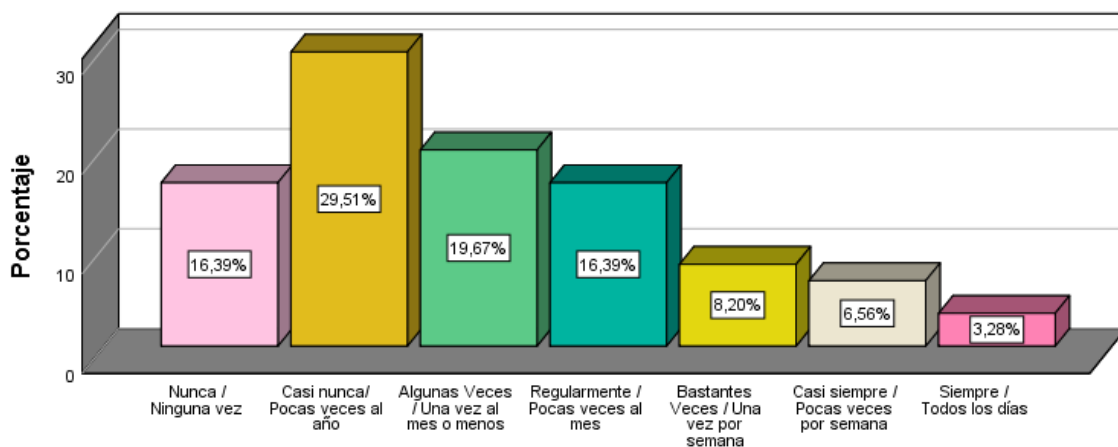
Me siento frustrado por mi trabajo y sé que puedo lograr más cosas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	10	16,4	16,4
Casi nunca/ Pocas veces al año	18	29,5	45,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	12	19,7	65,6
Regularmente / Pocas veces al mes	10	16,4	82,0
Bastantes Veces / Una vez por semana	5	8,2	90,2
Casi siempre / Pocas veces por semana	4	6,6	96,7
Siempre / Todos los días	2	3,3	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Me siento frustrado por mi trabajo y sé que puedo lograr más cosas



Fuente: Elaboración propia



En cuando a la tabla N°21 y figura N°21, estas, muestran la frustración que experimentan los docentes en su trabajo y la percepción de lograr más cosas; el 29.51% casi nunca han experimentado esa frustración y percepción; el 19.67% de docentes experimento lo establecido solo algunas veces (una vez al mes o menos); un 16.39% ha sentido esa frustración regularmente, seguido de un 16.39% de docentes que nunca ha sentido lo expuesto; seguido de un 8.20% ha experimentado esa sensación bastantes veces, el 6.56% de docentes encuestados lo experimenta casi siempre, finalmente se tiene que el 3.28% siempre (todos los días) ha sentido frustración en su centro y contexto laboral.

14. Siento que estoy trabajando demasiado

Tabla 7

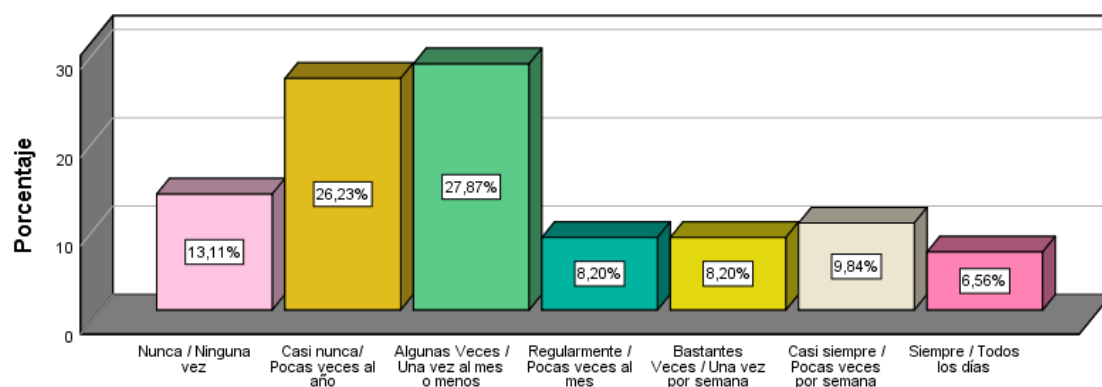
Siento que estoy trabajando demasiado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	8	13,1	13,1
Casi nunca/ Pocas veces al año	16	26,2	39,3
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	17	27,9	67,2
Regularmente / Pocas veces al mes	5	8,2	75,4
Bastantes Veces / Una vez por semana	5	8,2	83,6
Casi siempre / Pocas veces por semana	6	9,8	93,4
Siempre / Todos los días	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22

Siento que estoy trabajando demasiado





Fuente: Elaboración propia

La tabla N°22 y figura N°22, expresa la percepción de los docentes sobre que están trabajando demasiado , en ese sentido; el 27.87% considera que esto ocurre algunas, una referencia de una vez al mes o menos; el 26.23% de docentes expresa que esto ocurre casi nunca (pocas veces al año); un 13.11% de docentes considera que nunca trabaja demasiado, a continuación, el 9.84% de docentes considera que casi siempre trabaja demasiado; también, un 8.20% de encuestados considera que a menudo o regularmente trabaja demasiado; seguidamente, el 8.20% de docentes encuestados tienen esa percepción bastantes veces, al menos una vez por semana; finalmente, el 6.56% siempre (todos los días) tiene esa percepción de su trabajo.

15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas e ignoro cuando me practican sus problemas

Tabla 23

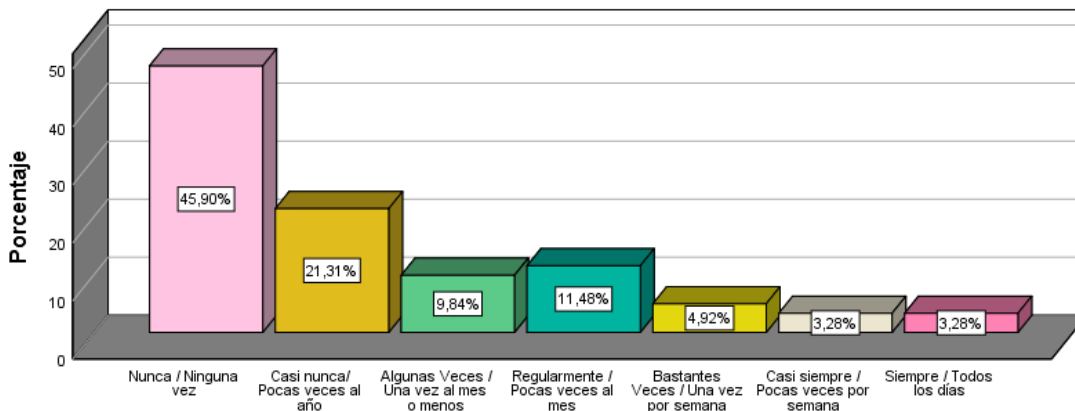
No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas e ignoro cuando me practican sus problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	28	45,9	45,9
Casi nunca/ Pocas veces al año	13	21,3	67,2
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	6	9,8	77,0
Regularmente / Pocas veces al mes	7	11,5	88,5
Bastantes Veces / Una vez por semana	3	4,9	93,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	2	3,3	96,7
Siempre / Todos los días	2	3,3	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23

No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas e ignoro cuando me practican sus problemas



Fuente: Elaboración propia

En función la tabla N°23 y la figura N°23, se logra observar, la falta de interés que tienen los docentes por los problemas de otras personas y su indiferencia cuando estos platican de su situaciones; de acuerdo a esto se tiene que; el 45.90% de los encuestados nunca a tiene esta falta de interés e indiferencia; el 21.31% casi nunca (pocas veces al año) tuvo esa falta de interés por los problemas de otros, seguidamente; un 11.48% de docentes ha tomado esa actitud regularmente, seguidamente; el 9.84% considera que solo algunas veces (una vez al mes o menos) adopta ese tipo de actitudes de indiferencia; seguidamente, un 4.92% de docentes experimenta ese tipo de actitud bastantes veces; de similar modo, el 3.28% de encuestados casi siempre asume esa actitud, y en fin, el 3.28% siempre es indiferente y muestra una falta de interés a los problemas de otras a pesar que estos le cuentan de sus problemas.



16. Trabajar con niños me produce estrés porque cada uno necesita un cuidado especial

Tabla 8

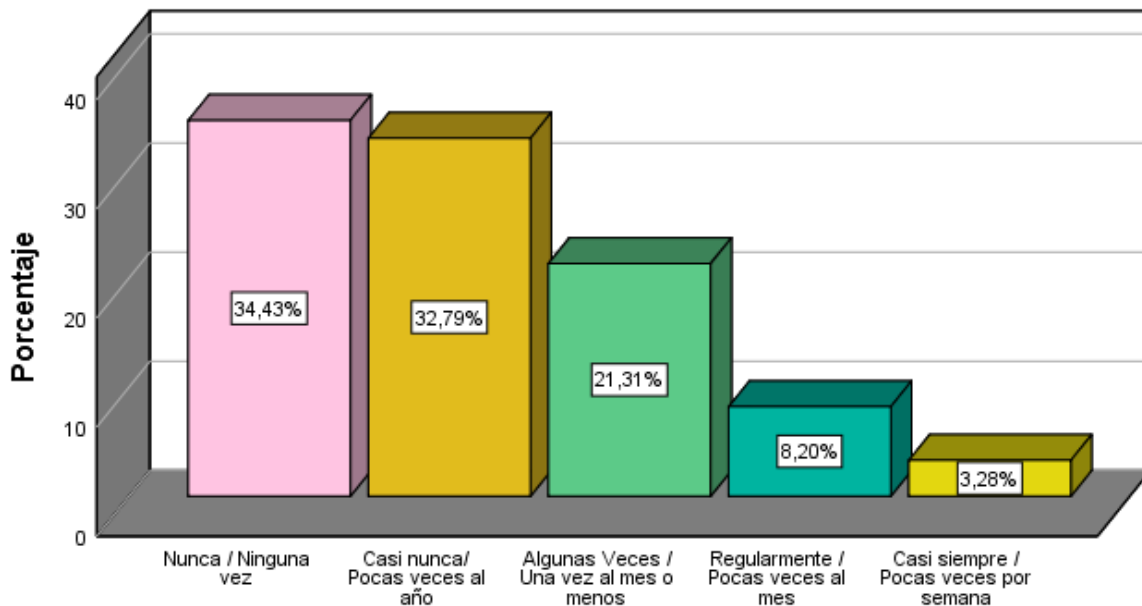
Trabajar con niños me produce estrés porque cada uno necesita un cuidado especial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	21	34,4	34,4
Casi nunca/ Pocas veces al año	20	32,8	67,2
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	13	21,3	88,5
Regularmente / Pocas veces al mes	5	8,2	96,7
Casi siempre / Pocas veces por semana	2	3,3	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Trabajar con niños me produce estrés porque cada uno necesita un cuidado especial



Fuente: Elaboración propia

En función a la tabla N°24 y figura N°24, se analiza el estrés que experimentan los docentes con el cuidado personalizado que tiene con sus alumnos con habilidades diferentes, es así que; el 34.43% de docentes considera que nunca experimento ese estrés particular; el 32.79% de docentes expresó que casi nunca (pocas veces al año) tiene ese estrés; un 21.31% de docentes expresó que algunas veces sienten el estrés por el cuidado



personalizado que llevan a cabo; seguidamente se tiene que, el 8.20% de docentes regularmente siente estrés por los cuidados particulares en cada niño, considera; finalmente, un 3.28% de docentes encuestados casi siempre, pocas veces a la semana, tiene la sensación de estrés mencionada.

17. Fácilmente puedo crear sesiones de clases con temáticas agradable para que los niños entiendan de mejor manera

Tabla 9

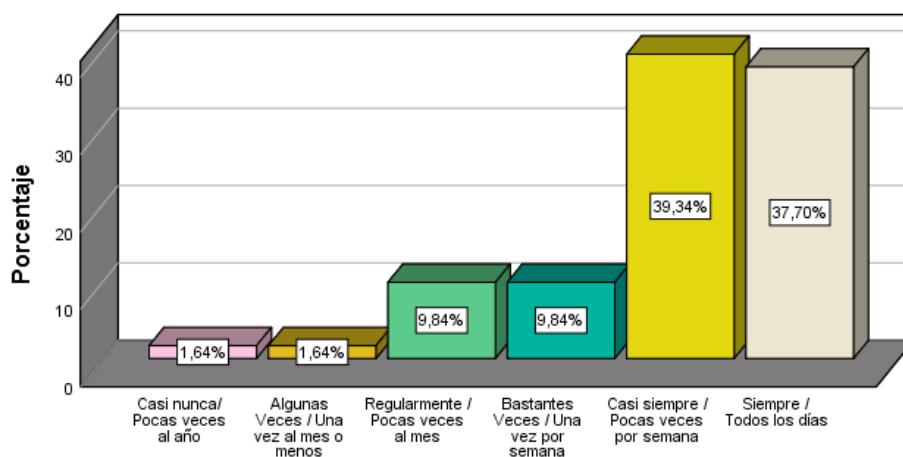
Fácilmente puedo crear sesiones de clases con temáticas agradable para que los niños entiendan de mejor manera

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca/ Pocas veces al año	1	1,6	1,6
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	1	1,6	3,3
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	13,1
Bastantes Veces / Una vez por semana	6	9,8	23,0
Casi siempre / Pocas veces por semana	24	39,3	62,3
Siempre / Todos los días	23	37,7	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Fácilmente puedo crear sesiones de clases con temáticas agradable para que los niños entiendan de mejor manera



Fuente: Elaboración propia

De la tabla N°25 y figura N°25, se aprecia que fácilmente el docente puede crear sesiones de clases con la finalidad de que los niños atiendan, de acuerdo a esto; el 39.34%



de docentes encuestados percibe que casi siempre realiza las clases de manera agradable, el 37.70% siempre realizan clases interactivas de manera agradable para que entiendan los niños, el 9.84% considera bastantes veces realizan clases interactivas de manera agradable para que entiendan los niños, el 9.84% considera que regularmente realizan clases interactivas de manera agradable para que entiendan los niños; finalmente, solo el 1.64% casi nunca realizan clases interactivas de manera agradable para que entiendan los niños.

18. Me siento estimulado después de trabajar con los niños

Tabla 10

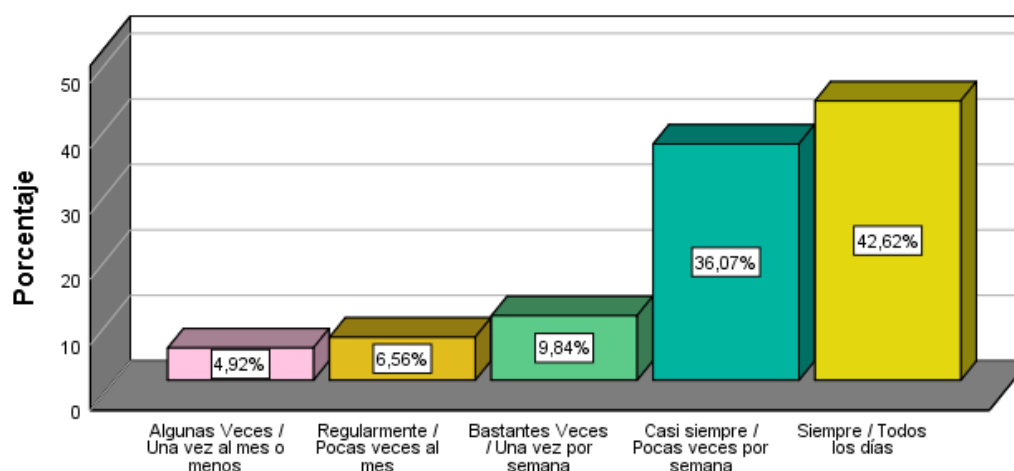
Me siento estimulado después de trabajar con los niños

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3	4,9	4,9
Regularmente / Pocas veces al mes	4	6,6	11,5
Bastantes Veces / Una vez por semana	6	9,8	21,3
Casi siempre / Pocas veces por semana	22	36,1	57,4
Siempre / Todos los días	26	42,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

Me siento estimulado después de trabajar con los niños



Fuente: Elaboración propia



En la tabla N°26 y figura N°26, se aprecia la sensación de estímulo que tienen los docentes al trabajar con los niños, se acuerdo a esto; el 42.62% de los encuestados considera siempre siente ese estímulo favorable, seguido de un 36.07% que considera que casi siempre (pocas veces por semana) siente tiene ese estímulo por su trabajo; un 9.84% se siente motivado o estimulado por su trabajo con los niños; continuando, el 6.56% de docentes regularmente presenta esa estimulante, para finalizar; solo un 4.92% de docentes encuestados presenta ese estímulo algunas veces (una vez al mes).

19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo

Tabla 11

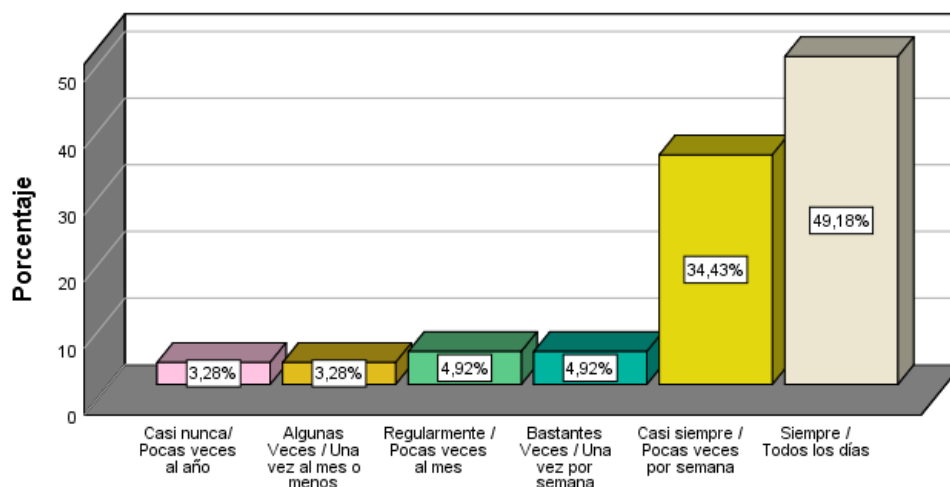
He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca/ Pocas veces al año	2	3,3	3,3
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	2	3,3	6,6
Regularmente / Pocas veces al mes	3	4,9	11,5
Bastantes Veces / Una vez por semana	3	4,9	16,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	21	34,4	50,8
Siempre / Todos los días	30	49,2	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo



Fuente: Elaboración propia



En la tabla N°27 y figura N°27, se tiene, la percepción que los docentes tiene sobre la obtención de cosas valiosas en su entorno laboral, de acuerdo a esto se tiene que; el 49.18% de los docentes encuestados considera que siempre tiene presente haber conseguido mucho con su labor; seguido de un 34.43% que casi siempre (pocas veces por semana) considera haber obtenido cosas con su trabajo; seguidamente, un 4.92% de docentes considera que esa percepción pasa regularmente; el 4.92% de docentes tiene esa percepción bastantes veces; por otro lado, solo un 3.28% de docentes percibe, solo algunas veces, haber obtenido cosas valiosas; finalmente el 3.28% de encuestados cree considera, casi nunca, haber obtenido cosas valiosas.

20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

Tabla 12

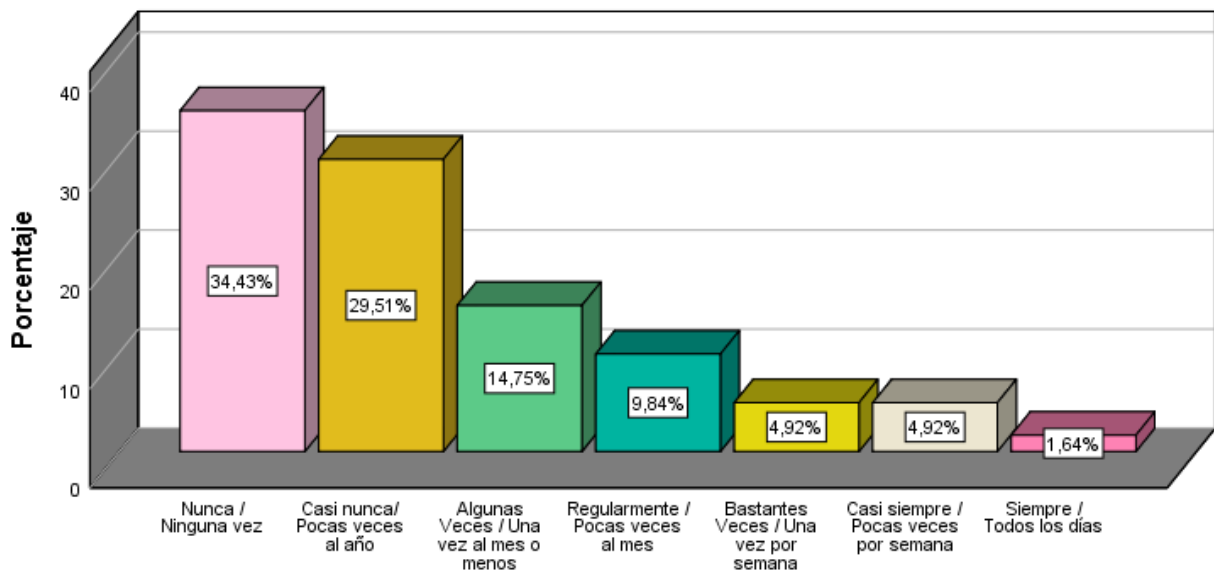
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	21	34,4	34,4
Casi nunca/ Pocas veces al año	18	29,5	63,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	9	14,8	78,7
Regularmente / Pocas veces al mes	6	9,8	88,5
Bastantes Veces / Una vez por semana	3	4,9	93,4
Casi siempre / Pocas veces por semana	3	4,9	98,4
Siempre / Todos los días	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades



Fuente: Elaboración propia

De la tabla N°28 y figura N°28, se expresa, la sensación de que el docente de estar al límite de sus posibilidades, de acuerdo a esto; el 34.43% de docentes encuestado piensa que nunca ha tenido esa sensación; el 29.51% casi nunca (pocas veces al año) tuvo esa sensación; un 14.75% de docentes ha tenido ese tipo de sensación algunas veces, seguidamente, el 9.84% considera que regularmente percibe esa sensación; también, un 4.92% de educativos considera que una vez por semana presenta esa sensación; de similar modo, el 4.92% de docentes casi siempre asume esa sensación; finalmente, solo el 1.64% siempre se siente al límite de sus posibilidades.

21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma

Tabla 13

En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casi nunca/ Pocas veces al año	3	4,9	4,9
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	3	4,9	9,8
Regularmente / Pocas veces al mes	9	14,8	24,6
Bastantes Veces / Una vez por semana	5	8,2	32,8

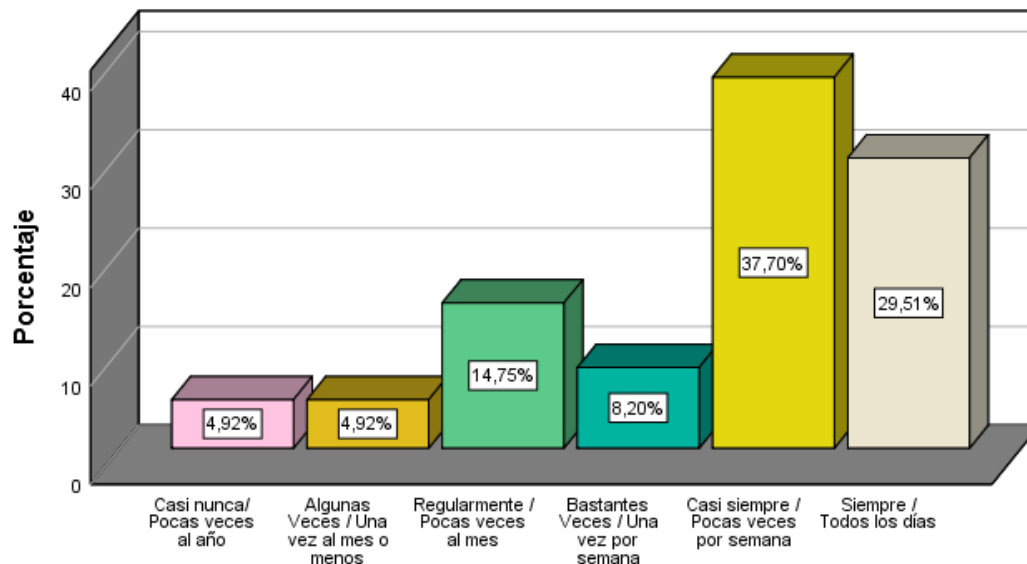


Casi siempre / Pocas veces por semana	23	37,7	70,5
Siempre / Todos los días	18	29,5	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma



Fuente: Elaboración propia

De la tabla N°29 y figura N°29, se expresa, la actitud ante la presencia de los problemas, de acuerdo a esto; el 37.70% de docentes encuestado indican que casi siempre los problemas emocionales son tratados sin mucha preocupación; el 29.51% muestran que los problemas emocionales son tratados sin mucha preocupación; un 14.75% de docentes presentan problemas emocionales que son tratados sin mucha preocupación, seguidamente, el 8.20% considera que bastantes veces tratan los problemas emocionales con mucha calma; también, un 4.92% indican que algunas veces tratan los problemas emocionales con mucha calma; de similar modo, el 4.92% indican que casi nunca tratan los problemas emocionales con mucha calma.



22. Creo que los padres de los niños a quienes atiendo me culpan de sus

problemas

Tabla 30

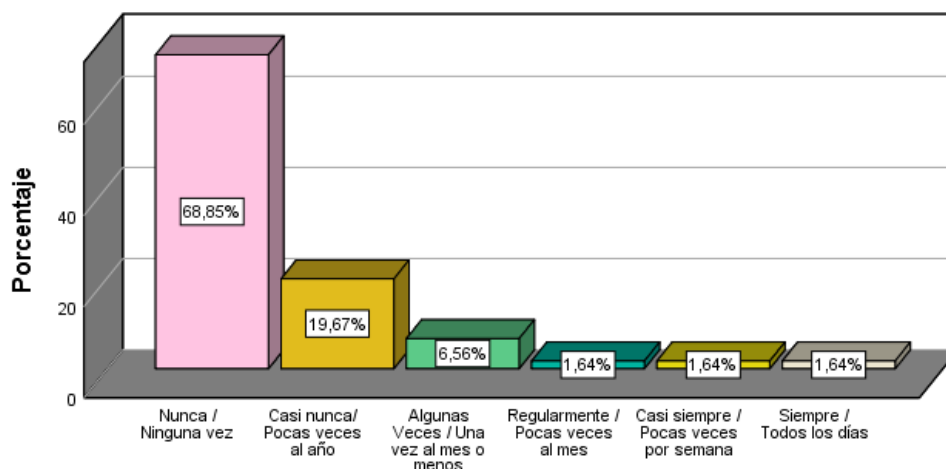
Creo que los padres de los niños a quienes atiendo me culpan de sus problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca / Ninguna vez	42	68,9	68,9
Casi nunca/ Pocas veces al año	12	19,7	88,5
Algunas Veces / Una vez al mes o menos	4	6,6	95,1
Regularmente / Pocas veces al mes	1	1,6	96,7
Casi siempre / Pocas veces por semana	1	1,6	98,4
Siempre / Todos los días	1	1,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30

Creo que los padres de los niños a quienes atiendo me culpan de sus problemas



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°30 y figura N°30 se puede ver, la percepción que los docentes tienen, sobre el hecho, de que, los padres de sus alumnos los culpabilizan de sus problemas; de acuerdo a esto se tiene la siguiente distribución de casos; el 68.85% de los docentes nunca ha considerado ese hecho, seguido de un 19.67% que casi nunca (pocas veces al año) tuvieron esa percepción o creencia; por otro lado, un 6.56% de docentes solo algunas veces ha tenido esa creencia respecto de que los padres lo culpabilizaban de sus



problemas; continuando, el 1.64% regularmente tiene esa apreciación; también, un 1.64% de educativos considera que casi siempre tiene esa percepción sensación; finalmente, el 1.64% de docentes siempre tiene la creencia de que lo culpabilizan de sus problemas.

4.2. Resultados respecto a los objetivos específicos

Tabla 31

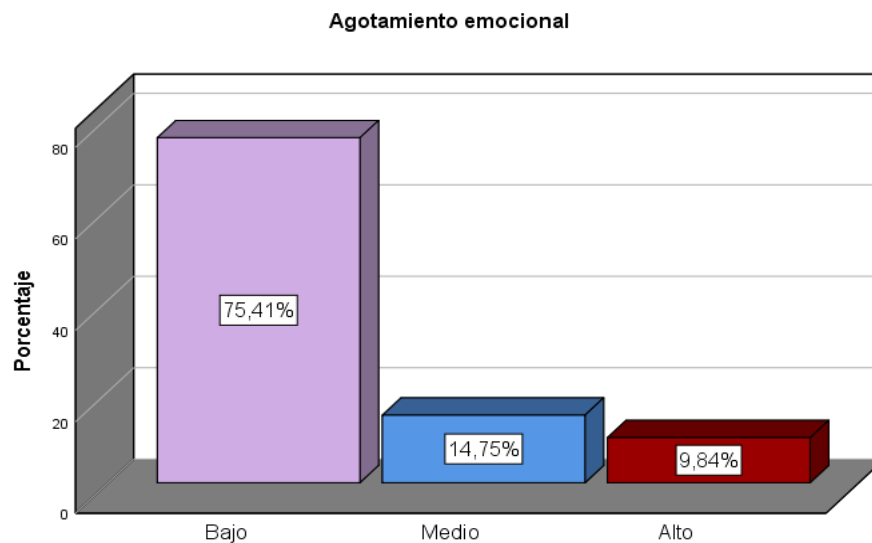
Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	46	75,4	75,4
Medio	9	14,8	90,2
Alto	6	9,8	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 31

Agotamiento emocional



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°31 y la figura N°31 se tiene que el agotamiento emocional que los docentes del Centro de Educación Básica Especial tienen, se puede observar que el 75.41% experimenta un menor nivel de agotamiento emocional, el 14,75% de los



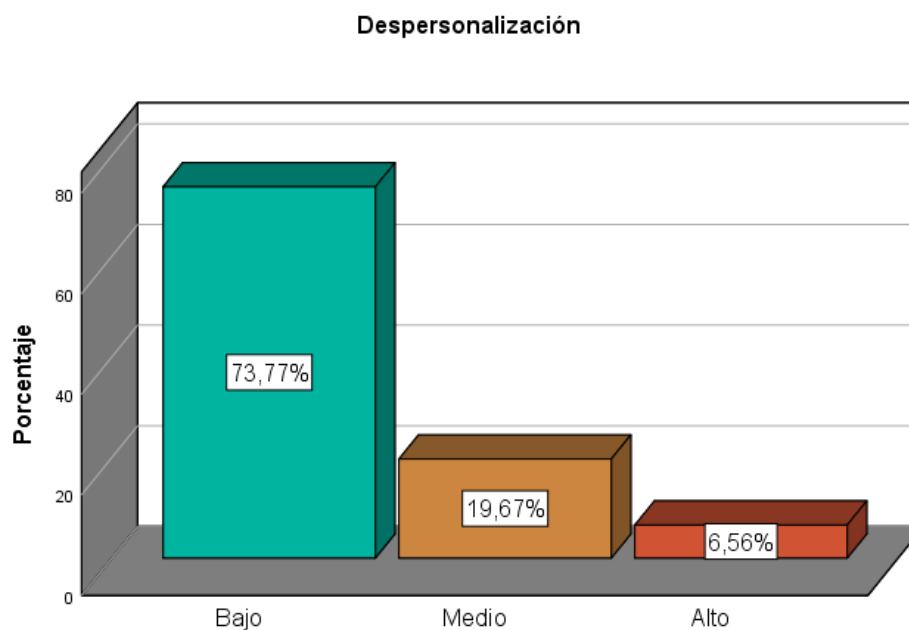
encuestados experimentan un nivel de agotamiento emocional medio y, por último, el 9.84% experimentan un mayor nivel de cansancio emocional.

Tabla 32
Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	45	73,8	73,8
Medio	12	19,7	93,4
Alto	4	6,6	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 32
Despersonalización



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°32 y la figura N°32 se tiene que la despersonalización que los maestros del Centro de Educación Básica Especial tienen, se puede observar que el 73.77% experimenta un nivel de despersonalización bajo, el 19,67% de los encuestados experimentan un nivel de despersonalización medio y, por último, el 6.56% experimentan un nivel de despersonalización alto.

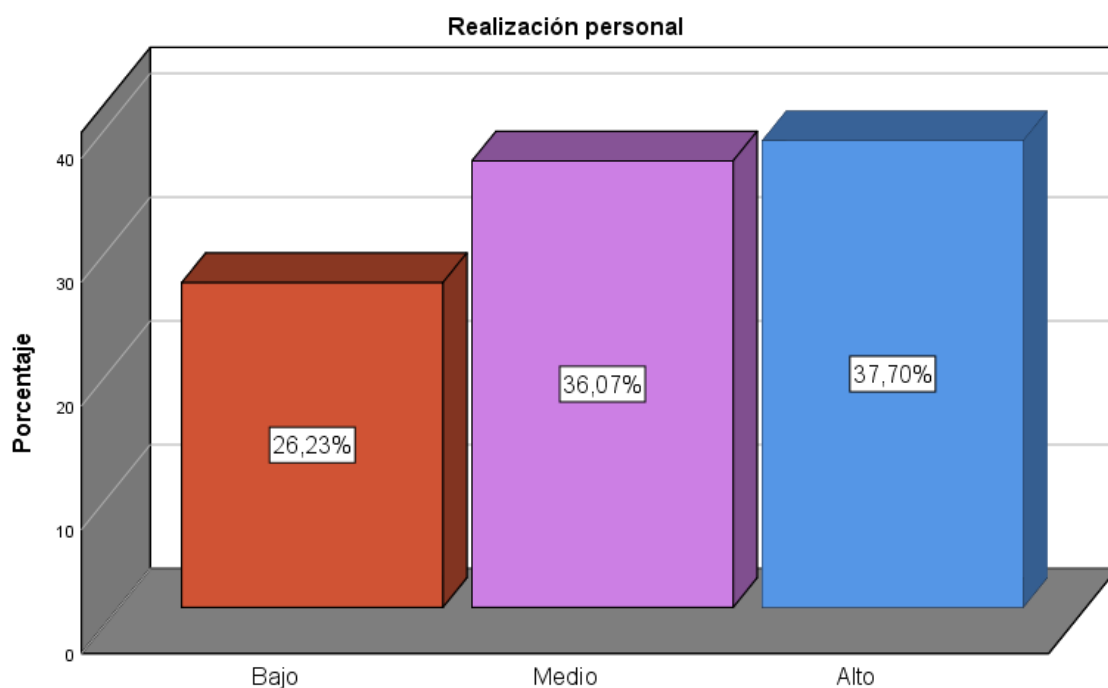


Tabla 33
Realización personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	26,2	26,2
Medio	22	36,1	62,3
Alto	23	37,7	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 33
Realización personal



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°33 y la figura N°33 se tiene que la realización personal que los maestros del Centro de Educación Básica Especial tienen, se puede observar que el 26.23% experimenta un nivel de realización personal bajo, el 36,07% de encuestados experimentan un nivel de realización personal medio y, por último, el 37.70% experimentan un nivel de realización personal alto.



Tabla 34

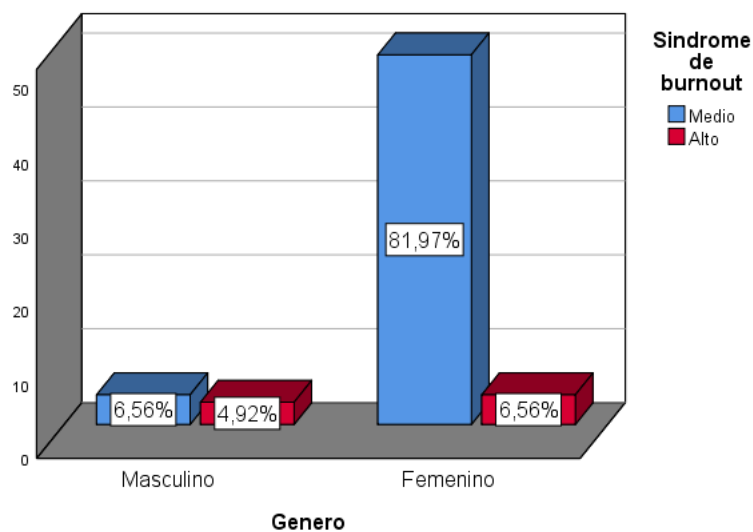
Síndrome de Burnout según el género en docentes

	Síndrome de Burnout		Total
	Medio	Alto	
Masculino	6,6%	4,9%	11,5%
Femenino	82,0%	6,6%	88,5%
Total	88,5%	11,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15

Síndrome de Burnout según el género en docentes



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°34 y la figura N°34 se aprecia que, de todos los maestros encuestados del Centro de Educación Básica Especial del Cusco, el 81.97% de las mujeres muestran un síndrome de burnout a nivel medio, el 6.56% de las mujeres experimentan el síndrome de burnout a nivel alto; así mismo, el 6.56% de maestros varones encuestados mostraron el síndrome de burnout a nivel medio y por último, el 4.92% de los docentes varones encuestados experimentan el síndrome de burnout a nivel alto.



Tabla 14

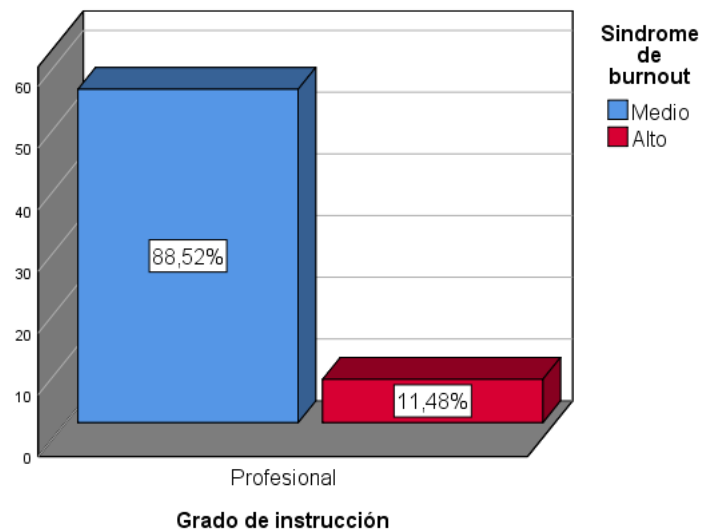
Síndrome de Burnout según el grado de instrucción en docentes

		Síndrome de Burnout		
		Medio	Alto	Total
Grado de instrucción	Profesional	88,5%	11,5%	100,0%
Total		88,5%	11,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Síndrome de Burnout según el grado de instrucción en docentes



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°35 y la figura N°35 se aprecia que, de todos los maestros encuestados del Centro de Educación Básica Especial del Cusco, el 88.52% presentan un grado académico de profesional y experimentan un síndrome de burnout a nivel medio, el 11.48% presentan un grado académico de profesional y experimentan un síndrome de burnout a nivel alto.

Tabla 15

Síndrome de Burnout según el estado civil en docentes

		Síndrome de Burnout		
		Medio	Alto	Total
Estado civil	Soltero (a)	31,1%	3,3%	34,4%
	Casado (a)	45,9%	4,9%	50,8%
	Divorciado (a)	3,3%	1,6%	4,9%
	Viudo (a)	1,6%		1,6%

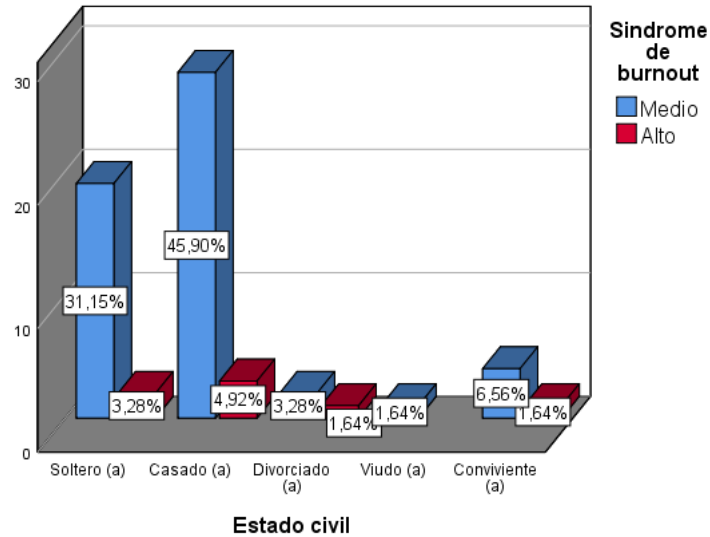


	Conviviente (a)	6,6%	1,6%	8,2%
Total		88,5%	11,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Síndrome de Burnout según el estado civil en docentes



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°36 y la figura N°36 se aprecia que, de todos los maestros encuestados del Centro de Educación Básica Especial del Cusco, el 45.90% son casados que perciben un síndrome de burnout a nivel medio, el 4.92% son casados que perciben el síndrome de burnout a nivel alto; así mismo, el 31.15% los encuestados son solteros que presentaron el síndrome de burnout a nivel medio, el 3.28% los encuestados son solteros que presentaron el síndrome de burnout a nivel alto; además el 6.56% son convivientes que presentan un síndrome de burnout a nivel medio, el 1.64% son convivientes pero experimentan el síndrome de burnout a nivel alto; y por último, el 3.28% de los docentes son divorciados que experimentan el síndrome de burnout a nivel medio, y el 1.64% de maestros divorciados viven nivel alto de síndrome de burnout.



Tabla 37

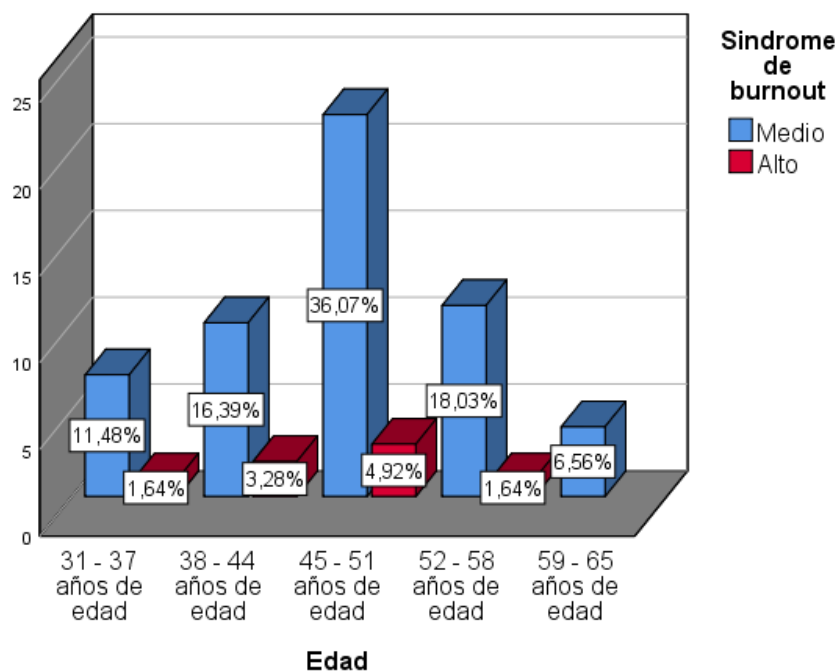
Síndrome de Burnout según la edad en docentes

	Síndrome de Burnout		
	Medio	Alto	Total
31 - 37 años de edad	11,5%	1,6%	13,1%
38 - 44 años de edad	16,4%	3,3%	19,7%
Edad 45 - 51 años de edad	36,1%	4,9%	41,0%
52 - 58 años de edad	18,0%	1,6%	19,7%
59 - 65 años de edad	6,6%		6,6%
Total	88,5%	11,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 18

Síndrome de Burnout según la edad en docentes



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°37 y la figura N°37 se aprecia que, de todos los maestros encuestados del Centro de Educación Básica Especial del Cusco, el 36.07% están entre el rango de 45-51 años de edad sin embargo presentan un síndrome de burnout a nivel medio, el 4.92% están entre el rango de 45-51 años de edad sin embargo presentan un síndrome de burnout a nivel alto; el 18.03% están entre el rango de 52-58 años de edad sin embargo presentan un síndrome de burnout a nivel medio, el 1.64% están entre el



rango de 52-58 años de edad sin embargo presentan un síndrome de burnout a nivel alto; así mismo, el 16.39% de los encuestados están entre el rango de 38-44 años de edad que presentaron el síndrome de burnout a nivel medio, el 3.28% de los encuestados están entre el rango de 38-44 años de edad que presentaron el síndrome de burnout a nivel alto.

4.3. Resultados respecto al objetivo general

Tabla 16

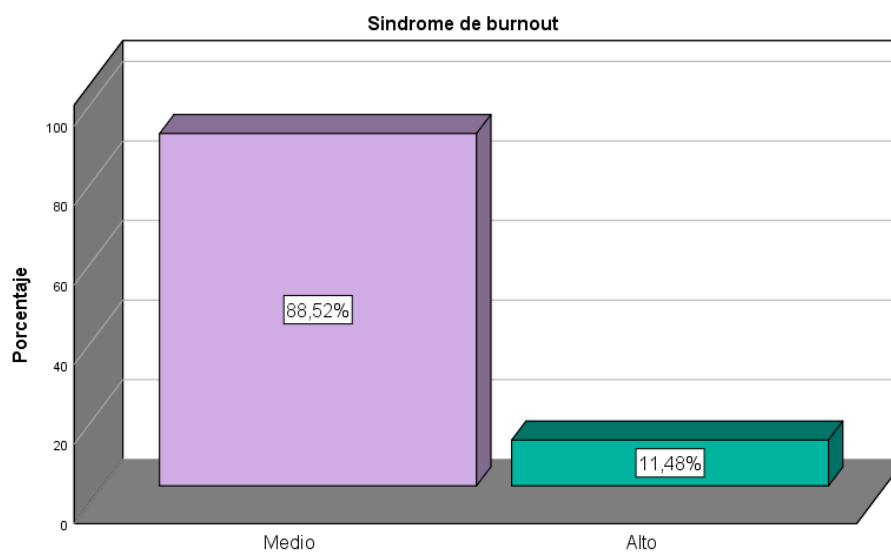
Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medio	54	88,5	88,5
Alto	7	11,5	100,0
Total	61	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

En la tabla N°38 y la figura N°38 se pudo observar que, del total de los docentes encuestados, el 88.52% experimenta un nivel medio de síndrome de burnout y, por último, el 11,48% de los encuestados experimentan un alto nivel de síndrome de burnout.



CAPÍTULO V:

5. DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Esta investigación se realizó con el fin de tener conocimiento así como manejo de datos de los niveles de síndrome de burnout en docentes de los CEBEs de la ciudad del Cusco, 2022. Conforme a las particularidades de la investigación y el respectivo instrumento aplicado, los niveles de burnout de la población objeto del estudio con relación a las dimensiones analizadas, como el: sexo, edad, estado civil. Lo cual fue realizado satisfactoriamente obteniendo como resultado principal la existencia de niveles moderados y altos de síndrome de burnout, entre tanto se procede a exponer la siguiente discusión de los resultados en función a las variables consideradas. De los hallazgos relevantes la dominante y más notoria es la frecuencia de educadores del sexo femenino, habiendo una brecha importante entre el sexo masculino (11.15) y femenino (88.5%), esto podría deberse a las características psicológicas de niveles altos de tolerancia y ternura en las damas. Respecto a la edad, la frecuencia más alta, es el grupo etario de entre 45 a 51 años de edad (40.98%) y el estado civil que es más dominante en este grupo de análisis son los casados (50.82%). Estos rasgos, nos ayuda a caracterizar nuestra unidad de análisis.

Haciendo una inferencia general, se puede afirmar que todos los docentes del Centro de Educación Básica Especial, presentan el síndrome de burnout, a su vez, esta se presenta, mayoritariamente, en un nivel medio (85.52%). Y al disgregar la variable en sus dimensiones, se obtiene que, todos los maestros muestran agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en diferentes niveles; respecto al agotamiento emocional se tiene un nivel bajo (75.41%), la despersonalización se presenta en nivel bajo (73.77%) en cuanto la realización personal se tiene un nivel alto (37.70%).



Como datos relevantes se pudo identificar en los objetivos específicos que se plantearon en la investigación, los docentes según su género se ve un ligero incremento en el nivel debido a que las mujeres con un 6.6% del total están en un nivel alto en comparación a los varones que siendo menores en población tiene una cantidad menor en el nivel alto con un 4.9%, se debe hacer una precisión que, dichos docentes tomados para la presente investigación trabajan con niños con habilidades especiales en los CEBEs de la ciudad de Cusco desarrollan un nivel medio y en menor cantidad un nivel alto de síndrome de burnout porque sienten que no están debidamente capacitados para trabajar con este tipo de niños. Estos datos son muy importantes ya que pueden ser objetos de estudio en futuras investigaciones.

5.2. Limitaciones del estudio

Medir una variable psicológica siempre es un reto, la cantidad de factores, que, a pesar de modelar su conducta en base a dimensiones, su conducta sigue estando indefinible, en este sentido, esto es una gran limitante, ya que a diferencia de otras variables que son más predecibles y definibles, las variables de este tipo son multidependientes y su conducta es caótica. Finalmente, los resultados alcanzados pueden ser de utilidad para describir aspectos particulares de una determinada unidad de análisis, los datos no pueden generalizarse por el tipo de muestra que has usado.

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

La indagación desarrollada por Pugo y Silva donde plantearon como objetivo principal desarrollar si existe relación entre la variable síndrome de burnout y la variable bienestar psicológico teniendo como unidad de estudio a 48 docentes de dos distritos de Cuenca, haciendo uso de un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional de corte transversal, utilizando el instrumento de Maslach Burnout Inventory (validada por Gil Monte, 1997) obteniendo como resultado que los maestros de estos centros educativos



obtuvieron puntuaciones mayores en agotamiento emocional y despersonalización lo que nos a entender que están teniendo niveles altos del síndrome, la mayor parte de los maestros eran casados y con hijos que es exterior a este contexto que requieren de otro tiempo, por ello están propensos a cansancio emocional, incluido respecto al sexo, se evidenció que en el género femenino presentan mayor nivel de agotamiento emocional a comparación del género masculino. A los resultados obtenidos se puede realizar una comparación con los resultados que se obtuvieron en esta investigación donde se tomó como unidad de análisis a los maestros del CEBE en la ciudad del Cusco, con una metodología de enfoque cuantitativo, con un alcance o nivel descriptivo de corte transversal donde se planteó como objetivo general identificar los niveles del síndrome de burnout en mencionados maestros, donde se pudo hallar los mismos o parecidos resultados en el antecedente antes mencionado donde los docentes siempre desarrollan un mayor nivel de síndrome de burnout y están más propensos a tener un mayor agotamiento emocional si eres del género femenino, si estas casado y la edad del docente todos estos factores influyen en la despersonalización que pueda llegar a tener y de continuar con dicho problema podrá recurrir en problemas psicológicos agravados. Todo esto lo podemos contrastar con la definición dada por Marsollier (2013) donde se puede evidenciar que los profesionales más propensos a desarrollar este síndrome son los profesionales de medicina, enfermería y docencia, en la que se relaciona, la despersonalización, fue apreciada por las autoras como Maslach y Jackson como el desarrollo de sentimientos negativos hacia la propia tarea y los demás.

En el antecedente desarrollado por Alfaro de la ciudad de Lima donde planteó como su objetivo principal describir el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral docente en Educación Básica Regular para lo cual se utilizó un nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, obteniendo



como resultado un coeficiente de correlación de 0,781 lo que conlleva a concluir que se encuentra evidencias de relación entre dichas variables en estudio. En la presente investigación tuvo una metodología descriptiva con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, la investigación al ser de un nivel netamente descriptivo y donde el antecedente lo relaciona con otra variable con el desempeño laboral se puede contrastar estos resultados con el obtenido en la investigación ya que debido a los factores intervinientes como sexo, edad, grado académico y estado civil tiene implicancia en el desempeño de los docentes el síndrome de burnout tiene las mismas repercusiones, al tener un mayor nivel de despersonalización, debilidad emocional no permite que los maestros se desenvuelvan de la mejor forma en sus labores, esta dos investigaciones pueden ser contrastadas por la definiciones presentadas últimamente, el burnout se ha definido como un síndrome de defensa presentándose en los trabajos donde ofrecen ayuda. El peligro en estas funciones es que presentan una proyección ambiciosa y un pensamiento inalcanzable. El enfrentamiento entre lo fantasioso y la realidad laboral que conducen a burnout. Burnout proviene de anglosajón que indica estar incinerado, usado, agotado, donde carecen las ganas del trabar. Recientemente al síndrome de burnout se conceptualiza con una singularidad del servicio que brindan en la salud. Se relaciona al burnout fundamentalmente con las peculiaridades laborales, conteniendo mayor volumen laboral, problemas y ambigüedad en actividades, baja previsibilidad, mayor participación, soporte social y vivencias injustas. (Carlin, 2014).

Alvarado, (2020) en su investigación titulada "Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa De La Cruz Canonesas", en Lima Perú identifico que los docentes presentan bajo nivel de estrés, a pesar de los resultados se le tomo en cuenta aspectos como al salario, valoración del trabajo y responsabilidad de los padres; a pesar que se utilizó el mismo instrumento de evaluación, se obtuvieron



diferentes resultados ya que en nuestra investigación se encontró niveles altos de estrés en los docentes, tomando en cuenta la referencia de Siegrist el cual afirma que el estrés en las actividades laborales se produce por la deficiencia del control del status profesional, docentes se esfuerzan y a cambio obtienen premios no estimulantes, como recompensas económicas, el desempeño alto no está relacionado con alguna recompensa.

5.4. Implicancias del estudio

La investigación describe la realidad problemática, lo cual puede servir de incentivo para futuras investigaciones sobre la variable, así mismo los resultados pueden utilizarse para elaborar estrategias de prevención en frente a la existencia del síndrome de burnout. Este trabajo presenta un tipo de variables que implica realizar afirmación que tiene un techo interpretativo muy limitado, es decir, no se puede establecer como características poblacionales. ya que son constructos con una mucha variabilidad.



CONCLUSIONES

En la presente indagación que lleva por título “Síndrome de burnout en docentes de los CEBEs de la ciudad del Cusco, 2022” se llegó concluir lo siguiente:

Primero: Respecto al síndrome de burnout se pudo identificar que el 88.52% de los docentes que laboran en el CEBEs de Cusco muestran un nivel medio de síndrome de burnout, el 11,48% presentan un nivel alto de síndrome de burnout. Existiendo presencia de síndrome de burnout en la totalidad de docentes evaluados.

Segundo: En cuanto al agotamiento emocional que experimentan los docentes de los CEBEs del Cusco, el 75.41% de ellos muestran un nivel bajo de agotamiento emocional.

Tercero: Respecto al cinismo o despersonalización en los docentes de los CEBEs del Cusco, el 73.77% experimenta un nivel de despersonalización bajo.

Cuarto: En cuanto a la realización personal en los docentes en los CEBEs de Cusco, el 26.23% experimenta un nivel bajo de realización personal, dato por el cual se puede apreciar en los docentes la presencia de indicios del síndrome de burnout.

Quinto: Respecto al síndrome de burnout en cuanto al género de docentes, se alcanzó a concluir que, el 81.97% de las mujeres muestran un nivel medio del síndrome de burnout y el 6.56% representa a maestros encuestados del género masculino que presentan un nivel medio del síndrome de burnout.

Sexto: En cuanto al síndrome de burnout en maestros, según su grado de instrucción se alcanzó concluir que, el 88.52% presentan un grado académico



de profesional y experimentan un nivel medio de síndrome de burnout, el 11.48% presentan un grado académico de profesional y experimentan un síndrome de burnout a nivel alto.

Septimo: Respecto al síndrome de burnout en relación al estado civil de los maestros; la mayoría de los individuos que muestran el síndrome de burnout medio son casados (as) siendo un total de 45.90% así mismo, el 31.15% los encuestados son solteros que presentaron un nivel medio del Síndrome de Burnout.

Octavo: El síndrome de burnout respecto a la edad de los maestros, la mayoría de individuos que sufren síndrome de burnout a nivel medio son, los docentes pertenecientes al rango de 45-51 años de edad siendo un total de 36.07%, el 4.92% están entre el rango de 45-51 años de edad sin embargo muestran un alto síndrome de burnout.



RECOMENDACIONES

Para el producto obtenido en la presente indagación, se sugiere lo siguiente:

Primero: Los resultados de esta investigación deben ser utilizados para investigaciones futuras y sirvan como antecedentes para elaborar y aplicar estrategias de manejo y control de emociones, técnicas de relajación, mindfulness.

Segundo: Realizar iniciativas para disminuir el síndrome de burnout en los CEBEs mediante charlas o capacitaciones didácticas en la que el docente pierda todo el estrés laboral que involucre la carga académica que tiene en dicha institución.

Tercero: Incluir en el plan anual estrategias dirigidas a los docentes de cada CEBE de la ciudad del Cusco, para poder fortalecer su inteligencia emocional, ya que con ella disminuirá el síndrome de burnout.

Cuarto: Es necesaria la presencia de siquiera un psicólogo en cada CEBE, la cual pueda ayudar con el dominio de emociones y apoyo psicológico con la que puedan mitigar el síndrome de burnout.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, C., Mullings, R., & Torralbas, A. (2014). Síndrome Burnout. Un acercamiento al tema. *Interpsiquis*, 1-20.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El Síndrome del Burnout: ¿qué es y cómo superarlo?* Barcelona: Paidós.
- Carlin, M. (2014). *El Síndrome de Burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Sevilla: Wanceulen Editorial Deportiva.
- Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaiones y prevenir el Burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*.
- Castanedo, C., & Munguía, G. (2011). *Diagnostico, intervencion e investigación en psicología humanística*. España : CCS.
- Cerdán Victoria, J., & Grañeras Pastrana, M. (1998). *La Investigación sobre profesorado*. Madrid: Ministerio de Educación y Cultura España.
- Cruzado, L., Nuñez, P., & Rojas, G. (2013). Despersonalizacion: mas que sintoma, un Síndrome . *Revista de Neuro-Psiquiatría* , vol. 76, núm. 2, 121.
- Descalzi, G. (1996). *Educación y autorrealización*. Lima: Pintificia Universidad Catolica del Perú, Fondo Editorial.
- E. Sullivan, L. (2009). *The Sage Glossary of the Social And Behavioral Sciences*. USA: Sage.
- Gamboa, A., González, S., & González, G. (2008). El Síndrome de cansancio profesional. *Asociación Costarricense de Pediatría*.
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 183.



- Grau, M. (2007). Como prevenir el Burnout: diferentes ddefiniciones e interpretaciones .
Gestión Práctica de Riesgos Laborales , 20-21.
- Harvard Business Review. (2021). *Guías HBR : Cómo superar el Burnout* . Barcelona :
Reverté, S.A. .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigacion*.
Mexico: McGrawHill.
- Huayhua Cordova, M. (2020). *Cansancio emocional e inteligencia emocional en
trabajadores de unan empresa privada de vigilancia de Lima Metropolitana*.
Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ibañez. (2017). *El Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales con el núcleo
familiar en conductores de radio taxi*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Marsollier, R. (2013). La despersionalización y su incidencia en los procesos de desgaste
laboral . *Revista Psicología.com*.
- Marsollier, R. (2013). La despersionalización y su incidencia en los procesos de desgaste
laboral . *Revista psicología* , vol.17 , num.7, 3.
- Martinez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado de la
cuestión. *Vivat Academia*.
- Maslach, C. (Abril de 2009). Comprendiendo el Burnout. *Chancellor's Office University
of California*.
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y personalidad*. Madrid: Diaz de Santos, S.A.
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de
riesgos laborales* . Madrid : Sanz y Torres, S.L. .
- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vásquez, J., & Ávalos, M. (2017). Relación entre
factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y Burnout en odontólogos
mexicanos. *Universitas Psychologica* /.



Ramos, F., Manga, D., & Morán, C. (2005). Escala de cansancio emocional (ECE) para estudiantes universitarios: propiedades psicométricas y asociación. *Interpsiquis*, 1-9.

Rojo, J., García, M., & Valdemoro, C. (2001). Definición vocacional en los estudiantes de Medicina: influencia de la personalidad. *Actas Espanolas de Psiquiatria*, 397.

Speranza, A. (2006). *Ecología profunda y autorrealización , introduccion a la filosofía ecológica de Arne Naess*. Buenos Aires: Editorial Biblos .

Unión General de Trabajadores de España. (2006). *Guía sobre el Síndrome de quemado (Burnout)*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.



APENDICES



Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL CEBE DON JOSÉ DE SAN MARTIN EN EL DISTRITO DE WANCHAQ EN LA PROVINCIA DE CUSCO EN EL AÑO 2020				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout que se presentan en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?	Determinar cómo es el Síndrome de Burnout en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022	➤ Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cansancio emocional ➤ Desgaste físico ➤ Frustración ➤ Estrés 	<p>Tipo: Básico Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental. Enfoque: La investigación a realizar tendrá un enfoque operacional Cuantitativo. La investigación será de corte transversal, considerándose el año 2022.</p> <p style="text-align: center;">$M \longrightarrow V_1$</p> <p>Donde: M: Muestra V₁: Síndrome de Burnout</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN: ... MUESTRA: </p> <p>TECNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica: ➤ Encuesta Instrumento: ✓ Cuestionario de preguntas cerradas</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Para el procesamiento de datos se utilizará el paquete de SPSS-25 para el análisis cuantitativo.</p>
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	➤ Cinismo o despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Enojo ➤ Insensible ➤ Apatía ➤ Discusión entre colegas 	
P.E.1: ➤ ¿Cómo es el nivel de agotamiento emocional en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022? ➤ ¿Cuál es el nivel de cinismo o despersonalización en docentes	O.E.1: ➤ Describir el nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022.	➤ Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivación ➤ Conducta social ➤ Metas ➤ Anticipar consecuencias futuras ➤ Actividades 	



<p>de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?</p> <p>➤ ¿Cómo es la autorrealización en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout según el sexo en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?</p> <p>➤ ¿Cómo es el nivel de Síndrome de Burnout según el grado académico en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del</p>	<p>➤ Detallar el nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión cinismo o despersonalización en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022.</p> <p>➤ Describir el nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión autorrealización en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022.</p> <p>➤ Detallar el nivel del Síndrome de Burnout según el sexo en docentes de todos los</p>			
--	--	--	--	--



<p>Cusco año 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout según el estado Civil en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?</p> <p>➤ ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout según la edad en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022?</p>	<p>CEBs de la ciudad del Cusco año 2022</p> <p>➤ Describir el nivel del Síndrome de Burnout según el grado académico en los docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022</p> <p>➤ Detallar el nivel del Síndrome de Burnout según el estado civil en docentes de todos los CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022</p> <p>➤ Detallar el nivel de Síndrome de Burnout según la edad en docentes de todos los</p>			
--	--	--	--	--



	CEBEs de la ciudad del Cusco año 2022			
--	---	--	--	--



Anexo 2: Instrumento de la investigación

CUESTIONARIO - BURNOUT

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.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

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

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56



CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

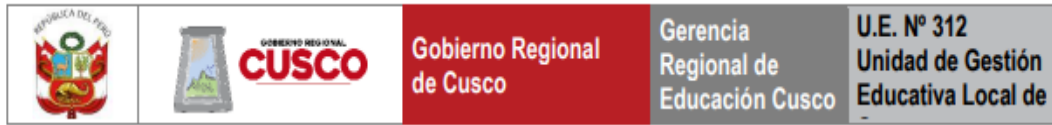
5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

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. Me siento quemado por mi trabajo.	
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.	



Anexo 3: Permiso de la institución



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE PERMISO DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

QUIEN SUSCRIBE, ESPECIALISTA DE LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL CUSCO:

HACE CONSTAR:

Que el Br. Jaime Ismael Ortiz de Zevallos Vargas, identificado con DNI 46518244, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud; ha solicitado el permiso correspondiente para la aplicación de una Encuesta (Maslach Burnout Inventory) a los docentes de los diferentes Centros de Educación Básica Especial de la UGEL Cusco, para la realización de la investigación de la tesis titulada: “El Síndrome de Burnout en los docentes de los CEBEs del Cusco”

Se le expide la presente constancia de permiso de aplicación de encuesta a petición del interesado.

Cusco, 10 de enero del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
CUSCO
Prof. Gabriela Valenza León
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN ESPECIAL



Anexo 4: Pruebas de la aplicación del instrumento

Sección 1 de 2

MASLACH BURNOUT INVENTORY EN LOS DOCENTES DE CEBE

La presente encuesta tiene el propósito de recoger información para poder desarrollar la investigación sobre El Síndrome de Burnout en los docentes de los Centros de Educación Básica Especial. Agradezco su apoyo y colaboración.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

1. Me siento emocionalmente agotado por realizar trabajo con niños. *

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1= Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3= Regularmente / Pocas veces al mes
- 4= Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5= Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

Copia de Formulario sin titulo (Respuestas) ☆

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

A	B	C	D	E	F	G	H	
1	Marca temporal	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DONDE LABO	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	1. Me siento emocionalm	2. Me siento cansado al	3. Me siento fatigado cu
2	24/1/2022 10:14:55	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		31 MASCULINO	soltero	5= Casi siempre / Pocas	4= Bastantes Veces / Un	2 = Algunas Veces / Ur
3	25/1/2022 14:46:42	CEBE SAN JUAN DE DIOS		45 FEMENINO	Soltera	1= Casi nunca/ Pocas ve	1= Casi nunca/ Pocas ve	0 = Nunca / Ninguna vi
4	25/1/2022 15:05:50	CEBE SAN JUAN DE DIOS		56 FEMENINO	Soltera	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Una	1= Casi nunca/ Pocas
5	25/1/2022 15:13:47	CEBE SAN JUAN DE DIOS		47 FEMENINO	Casada	2 = Algunas Veces / Una	1= Casi nunca/ Pocas ve	2 = Algunas Veces / Ur
6	25/1/2022 16:50:16	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		41 FEMENINO	Soltera	1= Casi nunca/ Pocas ve	0 = Nunca / Ninguna vez	0 = Nunca / Ninguna vi
7	25/1/2022 17:05:34	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		64 FEMENINO	Soltera	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Una	0 = Nunca / Ninguna vi
8	25/1/2022 17:07:30	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		38 FEMENINO	Soltera	3= Regularmente / Poca	3= Regularmente / Poca	2 = Algunas Veces / Ur
9	25/1/2022 17:08:59	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		45 FEMENINO	Casada	1= Casi nunca/ Pocas ve	2 = Algunas Veces / Una	0 = Nunca / Ninguna vi
10	25/1/2022 17:20:27	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		48 FEMENINO	Viuda	0 = Nunca / Ninguna vez	2 = Algunas Veces / Una	0 = Nunca / Ninguna vi
11	25/1/2022 17:21:11	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		46 FEMENINO	Casada	0 = Nunca / Ninguna vez	2 = Algunas Veces / Una	0 = Nunca / Ninguna vi
12	25/1/2022 17:46:13	CEBE SAN JUAN DE DIOS		54 FEMENINO	Casada	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Ur
13	25/1/2022 18:59:04	CEBE NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN		45 FEMENINO	CASADA	1= Casi nunca/ Pocas ve	1= Casi nunca/ Pocas ve	0 = Nunca / Ninguna vi
14	25/1/2022 20:08:13	CEBE SAN JUAN DE DIOS		41 FEMENINO	Casada	1= Casi nunca/ Pocas ve	0 = Nunca / Ninguna vez	0 = Nunca / Ninguna vi
15	25/1/2022 20:58:27	CEBE SAN JUAN DE DIOS		32 FEMENINO	Soltera	2 = Algunas Veces / Una	6 = Siempre / Todos los	(1= Casi nunca/ Pocas
16	25/1/2022 21:39:16	CEBE SAN JUAN DE DIOS		51 FEMENINO	casada	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Una	1= Casi nunca/ Pocas
17	1/2/2022 9:03:55	CEBE SAN JUAN DE DIOS		52 FEMENINO	Casada	1= Casi nunca/ Pocas ve	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Ur
18	1/2/2022 9:25:17	CEBE SAN JUAN DE DIOS		47 FEMENINO	Casada	2 = Algunas Veces / Una	1= Casi nunca/ Pocas ve	1= Casi nunca/ Pocas
19	1/2/2022 9:46:26	CEBE SAN JUAN DE DIOS		33 FEMENINO	Soltera	3= Regularmente / Poca	1= Casi nunca/ Pocas ve	1= Casi nunca/ Pocas
20	1/2/2022 10:41:33	CEBE SAN JUAN DE DIOS		54 FEMENINO	Divorciada	2 = Algunas Veces / Una	1= Casi nunca/ Pocas ve	2 = Algunas Veces / Ur
21	1/2/2022 14:28:01	CEBE SAN FRANCISCO DE ASIS		50 FEMENINO	Casada	1= Casi nunca/ Pocas ve	2 = Algunas Veces / Una	2 = Algunas Veces / Ur