

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105
YANAOCA CANAS CUSCO - 2022**

PRESENTADA POR:

**BR. DAISY MILAGROS ROQUE VILLA
BR. MARIELA CACERES TORRES**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN:
ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA**

ASESOR:

Dr. MOISES RODRIGUEZ ALVAREZ

**CUSCO – PERÚ
2024**

INFORME DE ORIGINALIDAD
(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOCA CANAS CUSCO - 2022

presentado por: MARIELA CACERES TORRES con DNI Nro.: 71964790 presentado por: DAISY MLLAGROS ROQUE VILLA con DNI Nro.: 76751723 para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN: ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA

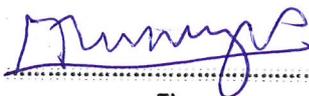
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (x)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 16 de DICIEMBRE de 2024



Firma

Post firma Moisés Rodríguez Álvarez

Nro. de DNI 23983270

ORCID del Asesor 0000-0002-4826-7500

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:416202051

Daisy Milagros Roque Villa Mariela Caceres Torres

SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 Y

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:416202051

77 Páginas

Fecha de entrega

14 dic 2024, 4:49 p.m. GMT-5

15,578 Palabras

Fecha de descarga

14 dic 2024, 5:12 p.m. GMT-5

83,639 Caracteres

Nombre de archivo

TESIS 14-12-2024.docx

Tamaño de archivo

1.3 MB

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada con todo mi corazón a mi familia, cuyo apoyo incondicional me ha permitido concluir esta etapa tan importante de mi vida.

A mis padres Lourdes y Zenobio, por su confianza y constante apoyo, gracias por ayudarme a alcanzar mis metas tanto personales como académicas.

A mis hermanas Yhonny y Cindy, por brindarme los recursos necesarios y estar siempre a mi lado, apoyándome moralmente en cada paso del camino. Y en especial, a mi pareja Luis, por sus palabras de aliento y su confianza inquebrantable, por su amor y por brindarme el tiempo y el espacio necesario para desarrollarme profesionalmente.

A mis amigos y compañeros, cuyo apoyo y contribuciones, de una u otra manera, han sido fundamentales para el logro de mis objetivos. Gracias a todos, porque sin ustedes, este sueño no habría sido posible.

Daisy Milagros

DEDICATORIA

A Dios por guiarme cada día y darme la fortaleza de concluir mi carrera de manera satisfactoria.

A mis padres Feliciano y Hugo por apoyarme incondicionalmente con los recursos necesarios y darme los consejos de superación, por brindarme sus enseñanzas, amor, paciencia y sacrificio.

A mis hermanas, Nely y Damaris por estar presente, brindándome su apoyo, amor y aliento durante la etapa de mi carrera profesional.

A mis familiares, que me apoyaron durante mi formación profesional, hicieron que este sueño se haga realidad.

Mariela

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Señor Todopoderoso por darme las fuerzas para seguir adelante y cumplir mis metas.

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco Filial-Canas, por convertirnos en una persona profesional al servicio de la sociedad.

A los Docentes de la Escuela Profesional de Educación - Sede Canas, por todo su apoyo y enseñanzas.

A los trabajadores administrativos de la universidad, por su apoyo en la realización de los trámites administrativos.

Al Dr. Moisés Rodríguez Álvarez, asesor de este trabajo de investigación, por todo su apoyo durante los estudios de pregrado y la elaboración de esta tesis. Le agradecemos por brindarnos su tiempo y orientarnos en nuestro trabajo de investigación.

Las tesis

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	1
1.2.- Descripción de la realidad problemática.....	1
1.3.- Formulación del problema	3
1.3.1.- Problema general	3
1.3.2.- Problemas específicos	3
1.4.- Justificación de la investigación	3
1.4.1 Conveniencia.....	4
1.4.2 Relevancia social.....	4
1.4.3 Utilidad metodológica.....	4
1.5.- Objetivos de la investigación	5
1.5.1.- Objetivo general	5
1.5.2.- Objetivos específicos.....	5

1.6.- Limitaciones de la investigación	5
----------------------------------------------	---

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.- Antecedentes de investigación.....	6
2.1.1 Antecedente internacional.....	6
2.1.2 Antecedentes nacionales	6
2.2.- Bases Teóricas	10
2.2.1 El síndrome de Burnout	10
2.2.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout	12
2.2.3 Causas del Síndrome de Burnout	16
2.2.4 Consecuencias y síntomas del Síndrome de Burnout	20
2.2.5 Fases del Síndrome de Burnout.....	21
2.2.6 Labor docente en contexto de pandemia	23
2.2.7 Labor docente con la plataforma “aprendo en casa”	25
2.3. Marco Conceptual	26

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.- Hipótesis general.....	28
3.2.- Hipótesis específicas.....	28
3.3.- Identificación de la variable de estudio	28
3.4.- Operacionalización de la variable de estudio.....	29

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel y diseño de Investigación.....	30
4.1.1 Tipo de investigación	30
4.1.2 Nivel de investigación.....	30
4.1.3 Diseño de investigación.....	30
4.2 Unidad de análisis	31
4.3 Población y muestra de Estudio	31
4.4 Técnicas de selección de muestra	31
4.5 Técnicas de recolección de datos e información	31
4.6 Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	31
4.7 Instrumento de investigación.....	32
4.8 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis	33

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	34
5.2 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	37
5.3 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	39
5.4 Nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia.....	42

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

CONCLUSIONES.....	50
SUGERENCIAS.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52

Anexo 1: matriz de consistencia

Anexo 2: instrumentos de investigación

Anexo 3: validación de instrumentos de investigación

Anexo 4: constancia de la aplicación del instrumento

Anexo 5: evidencias fotográficas

Anexo 6: tabulación de resultados proporcionados por el instrumento

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable</i>	29
Tabla 2 <i>Población de estudio</i>	31
Tabla 3 <i>Muestra</i>	31
Tabla 4 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia</i>	34
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia</i>	37
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia</i>	40
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia</i>	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia.....	35
Figura 2 Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia.....	36
Figura 3 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	37
Figura 4 Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	38
Figura 5 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	40
Figura 6 Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	41
Figura 7 Nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia.....	42
Figura 8 Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia	44

RESUMEN

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional que proviene de diversos factores, los mismos que alteran el estado emocional natural de las personas, que normalmente tiende a la estabilidad. Si bien el estrés no se genera exclusivamente por factores laborales, en lo que respecta a la labor que desarrollan los docentes, el contexto generado por la pandemia del Covid-19, generó la necesidad de afrontar una situación nueva, para la que no se contaba con preparación previa ni con los recursos necesarios. La investigación se planteó como objetivo determinar el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas. La investigación fue de tipo básico y sustantivo, de nivel descriptivo, diseño no experimental – transeccional. La conclusión a los que se llegó fueron que en la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, se identifica que, en contexto de post pandemia, 8 docentes (47%), presentan nivel medio del síndrome de Burnout, lo que se manifiesta en sensación de fracaso, existencia cansada, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional.

Palabras clave: síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

Stress is a feeling of physical or emotional tension that comes from various factors, the same ones that alter the natural emotional state of people, which normally tends towards stability. Although stress is not generated exclusively by work factors, with regard to the work carried out by teachers, the context generated by the Covid-19 pandemic generated the need to face a new situation, for which there was no provision. with prior preparation or the necessary resources. The objective of the research was to determine the level of Burnout syndrome in the post-pandemic context of the teachers of IE No. 56105 of Yanaoca Canas. The research was basic and substantive, descriptive level, non-experimental – transectional design. The conclusion reached was that in the EI No. 56105 of Yanaoca Canas, it is identified that, in the post-pandemic context, 8 teachers (47%) present a medium level of Burnout syndrome, which manifests itself in a sensation of failure, tired existence, negative attitudes and feelings towards the people with whom one works and towards the professional role.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment

INTRODUCCIÓN

Las manifestaciones del síndrome de Burnout, aún en nivel medio, implican ciertas condiciones de ansiedad moderada y falta de interés por terminar de realizar obligaciones laborales, por lo que, al presentarse en docentes, se afecta el trabajo con los estudiantes, limitando las posibilidades de una adecuada formación de estos últimos.

En esta perspectiva, la investigación se planteó para determinar el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas.

El informe final de esta investigación se presenta en seis capítulos:

En el primer capítulo se desarrolla el planteamiento del problema lo que comprende la descripción y formulación de problemas, los objetivos, la justificación y la descripción de sus limitaciones.

En el segundo capítulo se presentan investigaciones previas que fueron consideradas como antecedentes de este estudio. Se presentan además las bases teóricas y el marco conceptual.

En el tercer capítulo se presentan las hipótesis descriptivas respecto de los niveles que se pronosticaron para la variable, detallándose además la operacionalización de esta última.

El cuarto capítulo corresponde a la metodología lo que comprende el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y la muestra. En este capítulo se describe además las técnicas de recolección de datos e interpretación de la información.

En el quinto capítulo se presentan los resultados encontrados a partir de la aplicación del instrumento de investigación.

El sexto capítulo corresponde a la discusión, en donde se precisan los hallazgos más importantes en relación con los antecedentes y el marco teórico de este estudio.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias y anexos que comprenden la matriz de consistencia, los instrumentos de investigación la constancia y evidencias fotográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Ámbito de estudio: localización política y geográfica

Políticamente, la provincia Canas es una de las 13 provincias del departamento Cusco, localizada en la parte suroeste de la Región Cusco. Limita al norte con la provincia de Acomayo, al este con la provincia de Canchis y la Región Puno, al sur con la provincia de Espinar y al oeste con la provincia de Chumbivilcas.

La provincia Canas forma parte del grupo de las llamadas provincias altas abarcando las regiones naturales de sierra y zonas alto andinas y la cuenca del Apurímac, en la cual se identificaron 05 zonas de vida con predominio del páramo muy húmedo subalpino subtropical de acuerdo a la clasificación de Holdridge.

La Institución Educativa N° 56105 donde se desarrolla el estudio, se ubica en distrito de Yanaoca provincia de Canas región Cusco.

1.2.- Descripción de la realidad problemática

El estrés es un sentimiento de tensión física o emocional que proviene de diversos factores: situaciones personales, familiares, laborales o sociales que generan frustración, furia, nerviosismo o alteran el estado emocional natural de las personas, que normalmente tienden a la estabilidad.

El estrés es la reacción del cuerpo de una persona a un desafío o demanda. La literatura especializada señala que, en pequeños episodios, el estrés puede ser positivo, como cuando ayuda a evitar el peligro o cumplir con una fecha límite para la presentación de un trabajo. Sin embargo, cuando el estrés se prolonga a través del tiempo, puede dañar seriamente la salud.

Como ya se mencionó anteriormente, el estrés no se genera exclusivamente por factores laborales; sin embargo, en lo que respecta a la labor que se desarrolla en las instituciones educativas, el contexto generado por la pandemia del Covid-19, generó para los docentes la necesidad de afrontar una situación nueva, para la que no se contaba con preparación previa.

Así, para desarrollar su labor en pandemia, los maestros, no contaban con formación inicial en procesos de educación virtual ni con el dominio instrumental de los recursos virtuales disponibles en la web o en las plataformas que generó el Ministerio de Educación. A lo anterior se suma que no todos los estudiantes contaban con recursos tecnológicos para desarrollar sus clases a distancia, sea por carencia de recursos de la familia o por falta de conectividad, lo que se hizo más evidente en zonas rurales.

Contribuyeron a agudizar la problemática antes descrita el nivel socio cultural de los padres y la familia, que limitó las posibilidades de encontrar en ellos el soporte que los docentes necesitaban para desarrollar sus labores con los niños.

La situación antes descrita se hizo evidente en la Institución Educativa N° 56105 de Yanaoca Canas, en la que se presentan los problemas antes señalados: carencia de recursos tecnológicos, limitaciones en el manejo de recursos informáticos, limitaciones de las familias para contribuir al proceso educativo y limitaciones en la conectividad.

A la tensión generada por la necesidad de cumplir con el trabajo y desarrollar aprendizajes en los alumnos, se sumó para los docentes, durante la pandemia, un conjunto de situaciones personales tales como el miedo a enfermarse, el temor a que su familia sea víctima de la pandemia, la muerte de familiares, de vecinos, de compañeros de trabajo y allegados.

En este contexto, es previsible que la pandemia de COVID-19, haya generado en los docentes niveles de estrés, y que ellos subsistan a la fecha, en un contexto de post pandemia,

y que vengán impactando en su desempeño y productividad frente a la labor que desarrollan con los estudiantes.

Es por ello que la presente investigación se planteó para determinar si en la Institución donde se desarrolla el estudio, en un contexto de post pandemia, los docentes manifiestan un estado de agotamiento físico y mental. Ante lo descrito previamente, y no existiendo mayores experiencias en el medio, corresponde indagar sobre el nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia, a efectos de identificar el nivel de la problemática y plantear que las instancias del Ministerio de Educación implementen medidas que permitan optimizar el desempeño docente.

1.3.- Formulación del problema

1.3.1.- Problema general

¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas?

1.3.2.- Problemas específicos:

- 1) ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia?
- 2) ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia?
- 3) ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión de realización personal de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia?

1.4.- Justificación de la investigación

La investigación se propuso desde la preocupación sobre el impacto que sobre el estado emocional de los docentes generó la pandemia COVID-19.

Posterior a la emergencia sanitaria, era previsible asumir que, a las presiones propias de la labor profesional, los docentes afectados por la enfermedad o en sus familiares o allegados, manifiesten estados de agotamiento emocional y que ello genere despersonalización que impacte en la eficiencia de su labor y en la realización personal.

La importancia de la investigación radica en identificar la problemática antes descrita a efectos de sugerir que las instancias pertinentes del Ministerio de Educación adopten medidas tendientes a optimizar el estado emocional de los docentes y, consecuentemente, su desempeño profesional.

La investigación se justifica por las siguientes razones:

1.4.1 Conveniencia.

Existiendo cada vez mayor convicción de la importancia de un adecuado estado emocional como condición necesaria para desempeñar la labor docente, la investigación es relevante en la perspectiva de posibilitó caracterizar los niveles en que se manifiesta el síndrome de burnout en una Institución Educativa donde se desarrolló el estudio.

1.4.2 Relevancia social

Los resultados de la investigación constituyen un aporte al sistema educativo que viene desplegando múltiples recursos tales como depresión, estreses generados por la pandemia de COVID- 19 en las Instituciones Educativas y en la labor que desarrollan los docentes.

1.4.3 Utilidad metodológica.

A través de la investigación se implementaron estrategias y utilizaron técnicas e instrumentos que pueden servir de referencia para investigaciones posteriores. que adopten temática similar.

1.5.- Objetivos de la Investigación

1.5.1.- Objetivo general

Determinar el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas.

1.5.2.- Objetivos específicos:

- 1) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas en el contexto post pandemia.
- 2) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas en el contexto post pandemia.
- 3) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión de realización personal en los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas en el contexto post pandemia.

1.6.- Limitaciones de la investigación

Como en todo trabajo de investigación, aquí se advierte la existencia de limitaciones que a continuación se detallan:

- La investigación se desarrolló en una sola Institución Educativa, y con una población específica de docentes, lo que genera que las conclusiones a las que se arribaron no se puedan generalizar directamente a los docentes de otras instituciones, así estas pertenezcan al mismo ámbito territorial o socio económico.
- Al ser la investigación transeccional, los resultados encontrados responden a la realidad existente en el momento en que se desarrolló la indagación, pudiendo ello variar en el transcurso del tiempo.
- La investigación no indagó por todos los factores o causas que hayan incidido en el desarrollo del síndrome de Burnout, limitándose a caracterizarlo en un momento específico en contexto de post pandemia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.- Antecedentes de investigación

En el presente estudio, se consideran como antecedentes:

2.1.1 Antecedente internacional

Oramas Viera, (2013), con el título, “*Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*”, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome ya mencionado, en una población de cuatro provincias y en una muestra de 621 docentes. Se toma las siguientes conclusiones:

Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

El grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo.

El síndrome de Burnout está presente en una frecuencia elevada, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal. (Oramas Viera, 2013)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cortez, et al. (2020), con el título “*Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia covid-19*”; en la Universidad Peruana Unión, Tarapoto - Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout en los docentes

que laboraban en instituciones educativas nacionales de la ciudad de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID-19.

De acuerdo a los resultados, se encontró que existe una relación significativa inversa moderada entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir los docentes que presentan un elevado cansancio emocional, muestran niveles bajos de interés y motivación laboral.

Albarracín, Y. (2019), en su investigación titulada, "*Síndrome de Burnout en docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno*". Tiene como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno referente al año 2019.

De esta investigación se transcriben las siguientes conclusiones:

Primera. Se concluye que las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno si presentan el Síndrome de Burnout. En un porcentaje menor de la población docente se encuentran en situación de riesgo, presentando síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; afectando negativamente a la salud y en el ámbito laboral. Por otro lado, en un porcentaje mayor no presentan dicho Síndrome, ya que presentan niveles bajos agotamiento emocional, despersonalización y un nivel alto realización personal, así logrando crear un ambiente favorable en su entorno

Segunda. En la dimensión de agotamiento emocional se concluye que las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno presentan un nivel alto de dicha dimensión. Las docentes presentan irritabilidad, estrés, tensión, malhumor, enfado y agotamiento en su labor educativa por ende la falta de entusiasmo para poder tratar con los demás. Así

notándose una población en riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout.

Tercera. Se concluye que las docentes del nivel de educación inicial de las 938 instituciones educativas estatales del distrito de Puno no presentan un alto nivel de despersonalización. Representando a un porcentaje menor, lo que significa que las docentes se encuentran en situación de riesgo, presentan actitudes negativas frente a sus alumnos conllevando a generar falta de empatía y confianza consigo mismo y con los demás.

Mientras que el mayor porcentaje no presenta dicha dimensión. Así notándose una población proclive en desarrollar el Síndrome de Burnout.

Cuarta. En la dimensión de realización personal se concluye que las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno presentan un nivel bajo de realización personal. Mostrándose así que las docentes presentan depresión, falta de participación en el entorno social, impuntualidad, por creerse ineficaz e incapaz en el logro de sus metas y objetivos. Así notándose una población riesgo en desarrollar el Síndrome de Burnout.

Quispe Hinojo, (2020), con la tesis titulada, "*Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador*". Con el objetivo de determinar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 "Peruano Suizo", Villa el Salvador.

De esta investigación se transcriben las conclusiones:

- Los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 "Peruano Suizo", Villa el Salvador - 2020, presentan un nivel medio del síndrome de Burnout, que se encuentran haciendo trabajo remoto que se viene ejecutando desde que empezó la pandemia.

- Las dimensiones específicas del síndrome de Burnout, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, muestran niveles medios entre los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 “Peruano Suizo” en Villa el Salvador - 2020. Este hallazgo destaca la necesidad de abordar cada una de estas áreas para mejorar el bienestar general de los docentes en el contexto del trabajo remoto.

Vargas, et al. (2020), con la tesis intitulada, “Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el período de pandemia”. Con el objetivo de determinar la relación de las variables en cuestión y se ha pretendido estudiar el desempeño académico, administrativo y de interrelación.

De la investigación, se transcriben las siguientes conclusiones:

- a) La investigación revela que, en los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la Unión Peruana Sur, durante el periodo de la pandemia, existe una relación directa entre la satisfacción docente y el desempeño docente. A mayor satisfacción docente, mayor será su desempeño en aspectos académicos, administrativos y de interrelación.
- b) La satisfacción docente se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en diversas áreas: académico, administrativo y de interrelación. Esta relación destaca la importancia de la satisfacción laboral para mejorar el desempeño integral de los docentes de educación primaria en la Unión Peruana Sur durante la pandemia.

Los trabajos mencionados se relacionan a la presente investigación y sirven de antecedentes a efectos de estudiar el síndrome de Burnout en el contexto post pandemia en una institución educativa de la provincia de Canas.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1 El síndrome de Burnout

Freudenberger(1974), define al Síndrome de Burnout como “sensación de fracaso y una existencia agotada o cansada que resulta de la sobrecarga por exigencias de energía, recursos materiales o fuerza espiritual del trabajador, lo que termina por agotar su capacidad de reacción adaptativa. Suele ser frecuente en las personas que se desempeñan dentro de servicios humanos tras meses o años de dedicación”.

Efectivamente, se ve acompañada de una respuesta emocional desajustada a la situación, signos de ansiedad moderada y falta de interés por terminar de realizar sus obligaciones laborales. (Carlín & Garcés, 2010, p.3)

En la década de los años 80 las psicólogas Christina Maslach y Susan Jackson, consideraron al burnout como una respuesta al estrés laboral crónico , integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia el rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil Monte, 2003), creando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento utilizado para medir el nivel de burnout en las personas. Maslach estableció la conceptualización del burnout como una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta en aquellas profesiones de servicios, caracterizadas por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia.

La Organización Mundial de la salud Organización Mundial de la Salud (2008) define la salud como: “un estado de bienestar completo, físico, mental y social y no sólo como ausencia de enfermedad, destacando el componente mental y social y subrayando su importancia para la calidad de vida, en la integración social de los individuos y en su participación social y laboral.” (OMS, 2022, p.34)

Es por esto, que ésta misma Organización en el año 2000, calificó el síndrome de Burnout como de riesgo laboral y refiere que “el estrés laboral es una epidemia global”. Según la misma OMS define el estrés como “el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”; es decir, un estado de alerta ante cambios del entorno que pueden ser peligrosos para él. (Consejo General de Médicos, 2022, p.57)

Maslach, menciona que el Síndrome de Burnout se entiende como una respuesta prolongada ante estresores emocionales e interpersonales crónicas en el trabajo y es definido por sus tres componentes: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. (Hederich & Caballero, 2016, p.27)

Por otro lado, Bosqued considera que el Síndrome de Burnout es un problema de salud y calidad de vida; un tipo de estrés crónico que se puede definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente, cuyos resultados se consideran ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión (pérdida de control de la situación) y retirada psicológica. (Bosqued, 2008, p.14)

En 1980, los autores Jerry Edelwich y Archie Brodsky, definen al burnout como un proceso de desilusión o de desencanto hacia la actividad laboral, y para explicar ese proceso elaboran un modelo de cuatro fases: idealismo y entusiasmo, estancamiento, apatía y distanciamiento. (Gil Monte, 2003, p.13)

En síntesis, se puede afirmar que el síndrome de Burnout es la respuesta al estrés laboral manifestada en individuos cuyo trabajo se caracteriza por situaciones de ayuda a otras personas, situación que daría sentido a la aparición de la despersonalización como uno de los elementos definitorios del Burnout y no así del estrés laboral.

Este síndrome consiste en un tipo de agotamiento o estrés crónico padecido por los profesionales que ofrecen servicios humanos, como la medicina, el servicio social o la

educación. En su práctica, se interactúa directamente con demandas de distintos niveles; clientes, familiares, colegas, subordinados, etc. se tienen altas expectativas y las metas personales a menudo entran en conflicto con los principios éticos o las directrices de la organización.

2.2.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout.

Según Maslach y Jackson, citados por Esteras, Chorot y Sandín, consideran tres dimensiones principales del Burnout la cual son el Agotamiento o Cansancio Emocional, despersonalización y Realización Personal. (Esteras et al., 2018)

a) Agotamiento Emocional (CA).

Bosqued, (2008, p.17), “Es la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse con los retos que su labor lo requiera, se concreta en una continua y creciente fatiga a nivel mental, físico y emocional”.

En efecto además de generar irritabilidad, malhumor, insatisfacción laboral, con descontento y pesimismo en su trabajo, sintiendo que no tiene nada que ofrecer. El cansancio emocional de los docentes se produce a consecuencia de un estado de estrés que lo agobia constantemente. En los actuales sistemas de enseñanza el agotamiento emocional del docente se ha convertido en un riesgo y afrontarlos correctamente es una de las necesidades primordiales.

Podemos decir que el cansancio emocional es la disminución o pérdida de recursos emocionales, el cual no les permite entender las situaciones de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que son transmitidos durante la vida laboral, el trabajador desarrolla sentimientos de estar exhausto tanto física como psíquicamente, que ya no puede dar más de sí mismo, siente impotencia y desesperanza.

Aris Redó, (2008, p.35), manifiesta que “*el cansancio emocional o agotamiento emocional se caracteriza por sentimientos de desamparo y desesperanza. Es común la*

sensación de vacío y se precisa de toda la energía emocional para desarrollar las más elementales tareas de la vida cotidiana. Puede conducir a un estado depresivo”.

En esta perspectiva, el cansancio emocional es una característica central del desgaste profesional y manifestación más evidente de este síndrome, entendida como la pérdida de atractivo, tedio, y disgusto provocado por el trabajo, junto con una disminución el interés y satisfacción laboral.

Gil, P. (2003, p.15), *“El agotamiento emocional está caracterizado por la situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo”.* Se evidencia la disminución y pérdida de recursos emocionales, la persona siente estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que realiza, al contacto diario que mantiene con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo: pacientes, alumnos, etc., a este sentimiento de escasez de recursos, de entusiasmo y falta de energía se adiciona el de frustración y tensión en los trabajadores que sienten que no dan más.

b) Despersonalización (D).

Bosqued, M (2008, p.75), manifiesta que “es un mecanismo de defensa del propio afectado, el profesional decide inconscientemente crearse una barrera entre él y el usuario del servicio que presta como una forma de autoprotección”.

Efectivamente, en su práctica laboral se manifiesta como disminución en la eficacia de trabajo y en actitudes de insensibilidad y deshumanización hacia los receptores de su servicio: pacientes, alumnos, clientes, etc.

Aris, N. (2008, p.7), “La despersonalización es el desarrollo de actitudes distantes, insensibles y negativas hacia los destinatarios, en este caso los alumnos”.

En efecto, con estas actitudes, el sujeto intenta protegerse y aislarse, puesto que para suplir su falta de energía emocional precisa tratar a los demás como objetos más que como personas.

La despersonalización hace que las reacciones hacia los demás en el trabajo, se manifiesten con inflexibilidad, cinismo y deshumanización.

Gil, P. (2003, p.23) manifiesta que “la despersonalización es el intento por poner distancia entre el profesional y los usuarios del servicio, donde los primeros ignoran las cualidades personales únicos de cada una de sus beneficiarios, puesto que sus demandas son manejables cuando son considerados de manera impersonal”.

Efectivamente. el profesional decide crearse una barrera entre él y el usuario del servicio, haciendo su trabajo menos eficiente como actitudes de insensibilidad y deshumanización, con acciones negativas, que le hacen actuar con cinismo hacia los receptores de su servicio, en este caso los estudiantes. La despersonalización se caracteriza por el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que atienden como si fueran objetos.

Gil, M. (2003, p.4) *“El profesional afectado trata a las personas que da servicio en forma deshumanizada debido al endurecimiento afectivo, hasta llegar al punto de culparlos de sus problemas, ejemplo, al paciente le estaría bien merecida su enfermedad, al indigente sus problemas sociales, al preso su condena”.*

En efecto. los profesionales pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

c) Realización Personal (RP).

Bosqued, M. (2008, p.18), señala que es *“la sensación subjetiva que nace como consecuencia de los dos factores anteriores. El profesional se siente frustrado por la forma en que realiza su propio trabajo y los resultados obtenidos con él, que tienden a vivenciarse de manera negativa y como resultado de una insuficiencia profesional, lo que tiene como resultado es la disminución en su autoestima”.*

Efectivamente, es la autoevaluación negativa del individuo hacia su propio trabajo, asimismo presenta insuficiencia profesional, tiene temor a superarse profesionalmente, baja autoestima, evita las relaciones interpersonales, baja productividad, no soporta la presión laboral, todo ello lo lleva a desarrollar un deterioro progresivo de su desempeño profesional y pierde todo tipo de sentimiento de gratificación personal.

La falta de realización personal o también lo denomina reducción del logro personal son sentimientos negativos de competencia y éxito en el trabajo, los que se manifiestan en estados de ánimo negativos, insatisfacción laboral, dificultades en las relaciones laborales y de amistad.

Gil, P. (2003, p.25), Se considera *“la baja realización personal en el trabajo, donde el profesional muestra tendencia a evaluarse negativamente tanto a su persona como al propiotrabajo que realiza”*.

Efectivamente, esa evaluación negativa afecta su capacidad para realizar el trabajo y relacionarse con las personas que atiende, los profesionales se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, el profesional demuestra alejamiento y limitación en las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad de soportar la presión.

(Aris Redó, 2008), manifiesta que *“la baja realización personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en la significación personal, experimentándose sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o de conocimientos), falta de expectativas y una insatisfacción generalizada”*.

Esta situación puede llevar finalmente a las siguientes consecuencias: necesidad de huir del trabajo, absentismo, impuntualidad e incluso abandono de la profesión.

2.2.3 Causas del Síndrome de Burnout.

a) Causas individuales

Se generan a nivel de los siguientes aspectos: personalidad, las expectativas personales, la vivencia personal del estrés y la problemática del rol.

- Personalidad.

La persona que tiene sentimientos acentuados de altruismo e idealismo puede abrir la puerta al proceso de burnout; Maslach, 1981 citado por (Gil Monte, 2003)

Asimismo, se considera que cualquier profesional que se entrega a su trabajo con altos niveles de idealismo o entusiasmo, y que desarrolla un trabajo atención a los demás, puede desarrollar el burnout, llevando a la persona a un reto personal y sentirse culpable en las fallas tanto propias como ajena, lo cual va a generar bajos sentimientos de realización personal en el trabajo.

Aris, R. (2008, p.32), *“Muchas investigaciones concluyen que los profesionales vulnerables al burnout son sujetos empáticos, sensibles, con dedicación profesional, idealistas, entusiastas, bondadosos, pero demuestran debilidad de identificarse en exceso con los demás”*.

En efecto, generalmente los profesionales que optan por un servicio como el del docente comparten una característica en común: son personas especialmente sensibles a las necesidades de los demás y es en este sentimiento de base altruista pero excesivamente idealista donde se origina el burnout.

b) Expectativas Personales.

Estas son otras de las causas que llevan al burnout Manassero (1994) citado por (Aris Redó, 2008), las más frecuentes en el campo de la enseñanza son las siguientes:

- Excesiva confianza de la capacidad profesional.

- Creencias del desarrollo de servicios extraordinarios dirigido a los estudiantes para obtener el mejor beneficio para ellos y para el docente.
- Esperar que todos los estudiantes tengan una respuesta positiva ante la intervención personal.
- Desesperación por obtener los resultados del trabajo de manera inmediata o a corto plazo.
- Esperar a que los estudiantes se comporten según sus expectativas, donde le permitan ejercer autoridad.
- Creer que su trabajo es apreciado y valorado por sus colegas, superiores, estudiantes y padres de familia.
- Esperar un ambiente estimulante y recompensado que en la realidad es muchas veces frustrante.
- Esperar una capacitación permanente y actualizada pero que en la realidad es otro elemento de desencanto.
- El desencadenante de la pérdida del entusiasmo por la profesión es un factor subjetivo por las expectativas frustradas o que no corresponden con la realidad.

c) La vivencia del estrés.

Travers citado por, (Aris Redó, 2008).

“El estrés es un estímulo necesario para desarrollar la capacidad adaptativa del ser a su medio. Si es adecuada a las capacidades y atributo del sujeto en cuestión será un estrés psicológico, pero si se da por encima de un nivel, “umbral del estrés”, puede generarse reacciones desadaptativas y por tanto será considerado como patológico”.

En efecto, si se considera los estados de estrés emocional como una respuesta individual a situaciones y percepciones reales o anticipadas se pone de manifiesto la relación

entre los estímulos estresores y la autoevaluación individual, considerando esto la mayoría de los docentes están de acuerdo con la afirmación “estar trabajando bajo presión” o “sentirse presionados”, lo cual pone de manifiesto los efectos de ese estrés.

d) Problemática del rol.

Peiró citado por, (Aris Redó, 2008)

“En una organización, el desempeño de las personas está altamente ligado a la tensión y la ansiedad, los cuales son indicadores psicológicos”.

Sin duda, usualmente dentro de la organización escolar el profesor asume determinado rol el cual le genera un grado de tensión y ansiedad, y esto puede ser a las características del ambiente organizacional, al mismo rol, a las dificultades de las relaciones personales con el contexto laboral, a la presencia de conflictos y a las características subjetivas o personales de los miembros de la organización. En general las situaciones que generan estrés se ponen de manifiesto cuando se asocian al conflicto, a la ambigüedad del rol y a la satisfacción personal.

e) Causa de contexto laboral.

Según, Gil, P. (2003, p.36), señala que “*el entorno laboral y las condiciones de trabajo son factores que intervienen en la etiología del burnout*” las cuáles son:

- **Baja implicación del modelo organizacional.**

Cuando se inicia un trabajo se tiene una idea del tipo y estilo de organización en la que va a laborar, de allí surge la comparación de lo que pensó con la realidad, de esta comparación se genera el juicio y actitud asociada hacia su trabajo; en consecuencia, se establece un grado de satisfacción o insatisfacción, lo cual podría afectar la calidad y cantidad del trabajo que desempeña.

- **Sobrecarga laboral.**

Otro aspecto de la profesión docente que se encuentra relacionado con el exceso de

trabajo y consecuentemente con la aparición del estrés es el problema de tener dentro de una misma clase estudiantes con una amplia gama de capacidades diferentes y necesidades educativas diferenciadas. Lo cual demanda una mayor planificación de las clases, evaluación más detallada, así como atención personalizada. Asimismo, esa sobrecarga laboral se relaciona con las presiones derivadas con el tiempo, no solo en término de cantidad de trabajo que deben realizar los docentes cada día sino también de la cantidad de tareas que deben llevarse a sus casas, interfiriendo en sus vidas privadas.

- **Burocracia.**

El esquema de burocracia profesionalizada es otro aspecto al que el docente está sometido dentro de una organización de trabajo y está requiere una serie de condiciones en el ambiente y en el clima organizacional para que sean funcionales. En lo que se refiere al poder y jerarquización se requiere en estas organizaciones una distribución democrática del poder de tal forma que el docente ejerza el control sobre su trabajo y las decisiones que afectan, los principales problemas que se generan son. Problemas de coordinación entre los miembros de la propia entidad, incompetencia por parte de algunos profesionales, problemas de libertad de acción, posibles respuestas disfuncionales a los problemas organizacionales, es por ello que la ausencia de una organización, en una estructura burocrática y el propio docente pueden generar tensiones, las cuales han sido identificadas como causa directa del Burnout.

- **Ambiente laboral.**

La infraestructura, los espacios materiales de enseñanza y el equipamiento conforman el ambiente laboral dentro del cual el docente desarrolla la tarea institucional, entender las cualidades y las características de esos espacios nos proporcionarían mayor información sobre la vida de la escuela. Estas variables del ambiente laboral son un conjunto de condiciones que pueden afectar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, ya que

pueden generar sensaciones de comodidad o incomodidad, seguridad o peligro, potencialidad o carencia y con ellas compromete la posibilidad o dificultad de las personas para sentirse en alguna dimensión predispuestos frente a las demandas del trabajo.

2.2.4 Consecuencias y síntomas del Síndrome de Burnout:

El síndrome de burnout en la persona se presenta una serie de síntomas agrupados de diferente forma, las más destacadas son:

- Síntomas físicos.

(Aris Redó, 2008). a partir del análisis de diferentes fuentes bibliográficas se evidencia “malestar general, cefalea, fatiga, problemas de sueño, ulcera y otros desordenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello), cansancio hasta agotamiento y en la mujer perdida del ciclo menstrual”.

- Síntomas emocionales.

(Carlín & Garcés, 2010), Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, recelo, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencia de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de alienación. Cuando predomina el agotamiento emocional lleva a deseos de abandonar el trabajo y a ideas suicidas.

- Síntomas conductuales.

Esteras et al, (2018), “Este síndrome se patentiza en el agotamiento, la despersonalización y el bajo rendimiento laboral”.

En efecto, el docente describe varios síntomas, uno de ellos se refiere a la percepción de mayores exigencias afectivas en sus tratos con los demás: de ahí que una dimensión de este síndrome apunte al agotamiento emocional; además, el docente describe tener una

disminución de la empatía, e incremento de la culpa y negativismo en sus relaciones, como si de repente fuera otro: por eso la despersonalización. Finalmente, el último aspecto de este síndrome se refiere a una valoración negativa sobre lo realizado en el trabajo, en donde prevalecen los sentimientos de incapacidad para motivarse a la resolución de las tareas laborales con un mínimo de entusiasmo, razón por la cual la última dimensión apunta al descenso de la capacidad de rendimiento.

2.2.5 Fases del Síndrome de Burnout.

(Carlín & Garcés, 2010), “Burnout se puede analizar como un proceso que se produce en el cuerpo del individuo, que desarrolla una fase del proceso por lo que la respuesta orgánica será diferente”. Se divide en varias etapas las cuales son:

- Fase de entusiasmo e idealismo. Se asume el nuevo puesto de trabajo con gran energía y unas expectativas sobredimensionadas. La persona se involucra demasiado, se produce un exceso de trabajo, y la jornada laboral se alarga voluntariamente. Pueden darse varios factores estresantes de manera conjunta.
- Fase de estancamiento. No se cumple lo esperado, la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. El sobreesfuerzo lleva a estados de ansiedad y fatiga. El trabajador ofrece mucho de sí mismo para tratar de superar la situación de estrés psicosocial, para la que siente que no tiene una respuesta eficaz. Se disminuye la actividad si es posible y se empiezan a plantear cambios en la vida profesional.
- Fase de frustración. Desmoralización y pérdida de ilusión, acompañada de fatiga, mientras incrementa al esfuerzo invertido esperando todavía una recompensa apropiada que no llega. El individuo siente que los recursos no son suficientes, la demanda emocional es muy alta y no se siente recompensado por la organización ni por los usuarios, o siente que los esfuerzos no son útiles.

Cualquier cosa le irrita, el trabajo pierde valor y empiezan los conflictos laborales y sociales. Pueden aparecer problemas de salud, emocionales, fisiológicos y de conducta. Se dará una falta de rendimiento y autoestima baja.

- Fase de apatía. Cambia la actitud y la conducta. Surge una respuesta defensiva, el distanciamiento, el cinismo y la tendencia a evitar las tareas estresantes. Hay una pérdida de vocación, decepción de los valores y la falta de respeto hacia los superiores. El trabajador evitará las situaciones laborales, comenzando el absentismo y falta de contacto con los compañeros. Se percibe una falta de interés en el trabajo y una incapacidad de relacionarse socialmente en el entorno laboral. Comienzan o se agravan tanto los síntomas físicos (fatiga, problemas de sueño, cefaleas, trastornos gastrointestinales) como depresión, y conductuales (actitud defensiva y agresiva, los psicológicos (irritabilidad, ansiedad, depresión y conductuales (actitud defensiva y agresiva)).
- Fase de quemado. La persona está continuamente frustrada en su trabajo. Se llega a un colapso, con importantes consecuencias para la salud. Hay un vacío total, que se va a manifestar en varios planos. El cambio emocional y cognitivo es crónico, se puede llegar a una vida profesional de frustración e insatisfacción, o a abandonar el empleo. Se agravan todos los problemas de salud que hayan aparecido, físicos y psíquicos, pudiendo aparecer en los casos más graves neurosis, psicosis e ideas de suicidio, además de problemas graves e irreversibles de salud. (Carlín & Garcés, 2010)

El Síndrome de Burnout no aparece súbitamente en el individuo, sino que lleva un proceso, que va incrementándose paulatinamente, y con mayor frecuencia debido al exceso de demandas laborales y las condiciones ambientales de trabajo negativas, Por lo que en los profesionales que poseen jornadas de trabajo largas y rutinarias, junto con variables personales, hacen evidente la aparición y posterior desarrollo del Síndrome.

2.2.6 Labor docente en contexto de pandemia

Tafur y Soria (2021) Durante la pandemia generada por el COVID-19, el Estado peruano implementó la estrategia “Aprendo en Casa”. Esta estrategia se planteó para funcionar a través de tres canales de comunicación: en la web, en la televisión y en la radio.

a) En la web

- Pueden ingresar desde www.aprendoencasa.pe, donde encontrarán orientaciones para ustedes, sus hijas e hijos, así como recursos y guías de actividades
- Las actividades se publican cada semana según nivel, edad y/o grado. Se espera que las y los estudiantes puedan realizar las actividades propuestas por día.
- En el nivel de inicial y primaria se requiere el apoyo de un adulto para realizar las actividades.

La labor docente en la plataforma aprendo en casa, propone algunas acciones:

- a. En inicial, encontrarán actividades divertidas para realizar en familia, en las que podrán explorar, jugar, expresar, crear, imaginar, es decir, aprender juntos
- b. En primaria, encontrarán actividades que les permitirán a las y los estudiantes conocer su entorno, promover su bienestar y seguir desarrollando sus aprendizajes.
- c. En el nivel de secundaria, las y los estudiantes pueden realizar las actividades con mayor autonomía y podrán fortalecer sus competencias para la vida, el trabajo, la convivencia democrática y el ejercicio de la ciudadanía. (Ministerio de Educación, 2021)

b) En la televisión

- Se transmite a través de TV Perú o canal 7, América Televisión, ATV.PE, Latina, Panamericana Televisión y Global TV.

- La programación semanal se publica en el facebook del Ministerio de Educación y por la plataforma www.aprendoencasa.pe, en la sección de “Mirar el horario de radio y tv”
- Las y los estudiantes, orientados por la conductora, desarrollarán experiencias de aprendizaje interesantes alineadas al Currículo Nacional.
- Incentivemos a nuestras hijas e hijos a escuchar con atención cada programa.
- Usemos el tema trabajado en el programa para dialogar con nuestros hijos e hijas, pueden generar preguntas, investigar respuestas, experimentar, etc. (Ministerio de Educación, 2021)

c) En la radio

- Se tiene 1,000 emisoras radiales a nivel nacional transmitiendo las sesiones de aprendizajes que para el nivel inicial duran 15’ minutos y 30’ minutos para primaria y secundaria.
- Para contextos bilingües en lenguas originarias se transmiten en 44 emisoras de radios regionales y locales.
- También pueden escucharlo en lengua castellana y lenguas originarias: Q.collao, Q.central, Q.chanka, aimara, shipibo-konibo, ashaninka, awajún, shawi y yanesha.
- La programación semanal se publica en el facebook del Ministerio de Educación y por la plataforma www.aprendoencasa.pe, en la sección de “Mirar el horario de radio y tv”.
- Motivemos a nuestras hijas e hijos a realizar las actividades propuestas por los conductores.
- La radio demanda de mucha atención y concentración, por ello es recomendable escucharlo libre de ruido y de distracciones. Acompañemos a nuestras hijas e hijos a disfrutar del programa, reflexionar juntos, de realizar las actividades propuestas

en ese momento y después para poder reforzar lo aprendido.

- Aprovechemos que la radio nos permite desarrollar la imaginación y la creatividad, capacidades importantes que debemos fortalecer.

2.2.7 Labor docente con la plataforma “aprendo en casa”

La plataforma “aprendo en casa” comprende un conjunto de materiales de diversa naturaleza: guías de aprendizaje, audios, videos, cuadernos de trabajo y otros materiales disponibles por nivel y por grado, las 24 horas del día.

Para los docentes, la plataforma “aprendo en casa” ofrece:

- recursos para la planificación curricular: orientaciones generales, guías por experiencias de aprendizaje y un centro de recursos pedagógicos.
- orientaciones e información para tu fortalecimiento personal y profesional, así como un espacio para tus consultas pedagógicas.
- materiales educativos para desarrollar las experiencias de aprendizaje en todas las áreas curriculares.

Para los padres de familia, la plataforma “aprendo en casa” ofrece un conjunto de guías y recursos orientados a acompañar el desarrollo y aprendizaje con los recursos y orientaciones.

2.3. Marco Conceptual.

- Agotamiento emocional.** desorden mental que perturba el estado físico. El agotamiento emocional es el primordial síntoma del síndrome de burnout, por ello, se considera el carisma del profesor ya que la emoción funciona como, hardiness (personalidad persistente), asimilando un medio de resistencia ante eventos estresores.
- Agotamiento.** Acto o efecto de desfallecer al presentar un agotamiento físico o mental. El profesional con síndrome de burnout tiende a presentar agotamiento por la

sobre carga profesional que mantienen y la tensión en el trabajo.

- c) **Despersonalización.** Alteración de la conciencia del yo, donde la persona despersonalizada se siente a sí mismo como un extraño, distante, con una impresión negativa y de vacío, y siente que su vida no fuera propia.
- d) **Estrés.** “Respuesta física, mental y psicosocial que el individuo intenta adaptarse a presiones internas y externas”. Es una presión ocasionada por posturas que agobian a la persona ocasionando respuestas psicósomáticas o alteraciones psicológicas que se pueden manifestar a veces graves.
- e) **Frustración.** Es la actitud de que conduce al ser humano a estar frustrado por la sobrecarga profesional. Ante una posición que se espera una perspectiva, anhelo, una planificación o un anhelo que no se concreta o no se logra completar y desequilibrando el estado emocional del profesional.
- f) **Realización personal.** Es la captación de energía en presencia de la resistencia a los problemas del alumnado, saber resolver los obstáculos, el sostenimiento de la capacidad empática, percepción del ánimo, satisfacción personal y retribución económica.
- g) **Síndrome de Burnout.** Síndrome tridimensional determinado por agotamiento emocional despersonalización y baja realización personal. Es el estado de agotamiento físico, emocional y mental, que atraviesa la persona durante largos periodos de tiempo; implica errar, deteriorarse o estar agotado debido a la demanda excesivo de energía.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.- Hipótesis general

Los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia.

3.2.- Hipótesis específicas

- 1) Los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en contexto de post pandemia.
- 2) Los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización en contexto de post pandemia.
- 3) Los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal en contexto de post pandemia.

3.3.- Identificación de la variable de estudio

- Nivel de síndrome de Burnout

3.4.- Operacionalización de la variable de estudio

Tabla 1

Operacionalización de la variable

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
SÍNDROME DE BURNOUT.	Resultado del estrés laboral crónico. Se expresa como el agotamiento de los recursos emocionales para afrontar las demandas propias de la actividad laboral. (Maslach, 2020)	Será medido a través de un cuestionario que está constituido por 22 ítems en forma de afirmación y expresado por niveles que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	Agotamiento laboral Frustrado educacional Estrés Académico	Escala de Likert. 1. Nunca 2. Algunas veces al año o menos 3. Una vez al mes 4. Algunas veces al mes 5. Una vez a la semana 6. Algunas veces a la semana 7. Todos los días
			Despersonalización	Apatía social Insensible amical	
			Realización personal	Empatía laboral Entusiasmo laboral	

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel y Diseño de Investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico y sustantivo en razón a que se planteó para recoger información respecto del impacto del nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas.

4.1.2 Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptivo en razón a que busca caracterizar la realidad tal y como se manifiesta el nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas durante el año 2022.

4.1.3 Diseño de investigación

La investigación propuesta se enmarca en un diseño transeccional. Es de naturaleza no experimental por que se observaron los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Es transeccional (también llamada transversal) porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Sampieri, et al. (2010)

El diseño planteado se esquematiza del siguiente modo:

$$O \rightarrow X_1$$

En donde:

O = Observación

X₁ = Síndrome de Burnout.

4.2 Unidad de análisis

Constituyeron unidad de análisis la Institución Educativa IE N° 56105 Yanaoca Canas.

4.3 Población y muestra de estudio

Constituyeron población y muestra los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas.

Tabla 2

Población y muestra de estudio

Grado	Secciones			Docentes
Primero	“A”	“B”		2
Segundo	“A”	“B”	“C”	3
Tercero	“A”	“B”	“C”	3
Cuarto	“A”	“B”	“C”	3
Quinto	“A”	“B”	“C”	3
Sexto	“A”	“B”	“C”	3
Total				17

Nota: Fuente: Plana docente de la I.E N° 56105 Yanaoca – Canas

4.4 Técnicas de selección de muestra

En la presente investigación, la muestra es intencional debido a que la elección de la Institución Educativa donde se aplicaron los instrumentos no dependió de la probabilidad o de un procedimiento mecánico, sino de causas relacionadas con las características de la investigación (apertura y facilidades otorgadas para el desarrollo del estudio).

4.5 Técnicas de recolección de datos e información

Se utilizó la encuesta como técnica durante el proceso de investigación.

4.6 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se utilizaron técnicas estadísticas de procesamiento y análisis de la información:

- Plan de Tabulación: se utilizó para ordenar y agrupar los datos o resultados de las encuestas aplicada a los docentes para su posterior tratamiento estadístico.
- Cuadros Estadísticos y tablas: utilizados para que se pueda comprender y visualizar mejor los resultados de la aplicación del instrumento de la investigación.

- Medidas de tendencia central: para saber si los datos del instrumento de investigación se presentan de manera favorable o desfavorable.

4.7 Instrumento de investigación

Se utilizó como instrumento de investigación el **Inventario de Burnout de Maslach** para docentes, que es una adaptación de la versión española, que se utilizó por Arlene Oramas Viera y que se detalla en el (Anexo 2) del trabajo de investigación.

El cuestionario, está compuesto por 22 ítems, distribuidos en tres escalas, las cuales exploran los tres componentes básicos del Burnout, como se muestran seguidamente:

- Agotamiento emocional (AE): 1;2;3;4;5;6;7;8;9
- Despersonalización (D): 10;11;12;13;14
- Realización personal (RP): 15;16;17;18;19;20;21;22

El instrumento ofrece al docente siete opciones de respuestas tipo Likert, las cuales expresan la frecuencia de ocurrencia de cada síntoma:

1. Nunca
2. Algunas veces al año o menos
3. Una vez al mes
4. Algunas veces al mes
5. Una vez a la semana
6. Algunas veces a la semana
7. Todos los días

En el caso de los ítems que evalúan la dimensión realización personal (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22), se invirtió la puntuación al momento de la tabulación, en razón a que, en la redacción presentada a los docentes, una puntuación menor implica menor nivel de estrés.

La calificación e interpretación se realizó según cada componente de forma independiente, utilizando la puntuación numérica y en su distribución se establecieron tres

categorías: alto, medio y bajo. Tradicionalmente para interpretar los resultados se respeta la decisión autoral de emplear una clasificación de tres intervalos para cada componente del síndrome.

BAREMO DE LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL (AE)

Nivel del síndrome	rango de puntaje
Alto	[41-63]
Medio	[21-40]
Bajo	[9-20]

La dimensión agotamiento emocional tiene 9 enunciados, los puntajes posibles van de 9 (mínimo) a 63 = (9 x 7) (como máximo) según el criterio del investigador son divididos en tres resultan el rango de puntaje que se muestra en el baremo anterior.

BAREMO DE LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN (D)

Nivel del síndrome	rango de puntaje
Alto	[21-35]
Medio	[11-20]
Bajo	[5-10]

La dimensión agotamiento emocional tiene 5 enunciados, los puntajes posibles van de 5 (mínimo) a 35 = (5 x 7) (como máximo) según el criterio del investigador son divididos en tres resultan el rango de puntaje que se muestra en el baremo anterior.

BAREMO DE LA DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL (RP)

Nivel del síndrome	rango de puntaje
Alto	[41-56]
Medio	[25-40]
Bajo	[8-24]

La dimensión agotamiento emocional tiene 8 enunciados, los puntajes posibles van de 8

(mínimo) a $56 = (8 \times 7)$ (como máximo) según el criterio del investigador son divididos en tres resultan el rango de puntaje que se muestra en el baremo anterior

4.8 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis

Para probar la hipótesis general que afirma que los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en contexto de pandemia, se analizó la estadística descriptiva de los datos que se obtuvieron a partir de la aplicación del instrumento de investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

En páginas siguientes se presentan los resultados del inventario de Burnout de Maslach para docentes que se aplicó para determinar el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

5.1 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

La tabla y gráficos siguientes, presentan los resultados encontrados en la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout.

Tabla 3

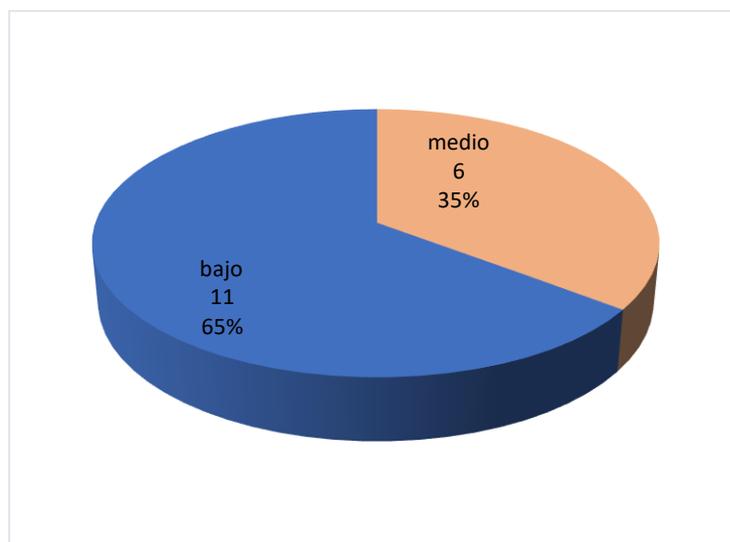
Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

Nivel del síndrome	rango de puntaje	fi	Hi	Pi
Alto	[41-63]	0	0	0
Medio	[21-40]	6	0.4	35
Bajo	[9-20]	11	0.6	65
Total		17	1	100

Nota. Nivel del síndrome según rango de puntaje

Figura 1

Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Gráfico del nivel de síndrome de Burnout

Según se muestra en la tabla y gráfico precedentes, 6 docentes (35%) de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan nivel medio de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional, lo que implica que en estos docentes se manifiesta disminución de recursos emocionales para enfrentarse con los retos propios de la labor educativa, lo que se expresa en fatiga a nivel mental, físico y emocional.

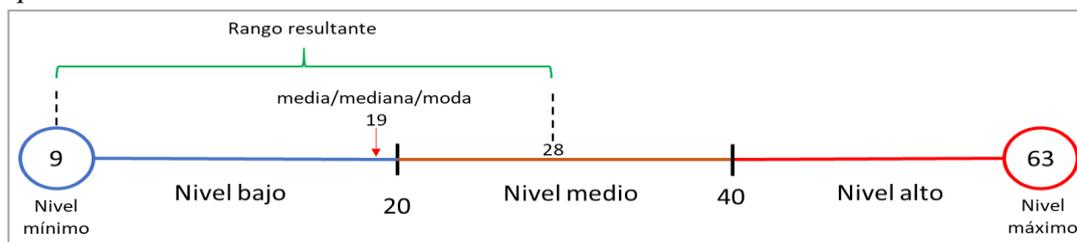
Si bien no se identificaron a docentes con niveles altos de estrés en la dimensión agotamiento emocional, el nivel medio implica manifestaciones de irritabilidad, malhumor, insatisfacción laboral, con descontento, ansiedad, suspicacia, agresividad, y pesimismo en el trabajo, lo que incide negativamente en la labor que desarrollan los docentes en perjuicio del proceso formativo de los estudiantes.

El cansancio emocional de los docentes encuentra sus causas en diversos factores, siendo el contexto de pandemia el factor estresor de reciente data. Este tipo de cansancio, se constituye en una característica central del desgaste profesional y en la manifestación más evidente del síndrome de Burnout. Dado su impacto negativo en el proceso educativo, los

resultados encontrados ameritan ser considerados a efectos de implementar acciones orientadas a su mitigación.

Figura 2

Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional

Teniendo en consideración que la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout se caracterizó con 9 ítems, cuyos puntajes varían de 1 a 7, la escala potencial tiene un rango que varía de 9 a 63 puntos, lo que se aprecia en el gráfico anterior.

Los resultados encontrados en la dimensión agotamiento emocional, corresponden a una escala real cuyo rango varía de 9 a 28 puntos. El promedio de los puntajes dentro de este rango (19), permite afirmar que el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica a un nivel próximo de los 20 puntos, a partir del cual se considera que el nivel de estrés tiene un valor medio; esto implica que si bien 11 docentes (65%) presentan niveles de estrés bajos, estos se encuentran, en promedio, próximos a considerarse de nivel medio.

Confirman lo antes mencionado los valores de la mediana y la moda que también corresponden a los 19 puntos, que, como se manifestó, están próximos a ser considerados como nivel medio de estrés en la dimensión agotamiento emocional.

5.2 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

La tabla y gráficos siguientes, presentan los resultados encontrados en la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout.

Tabla 4

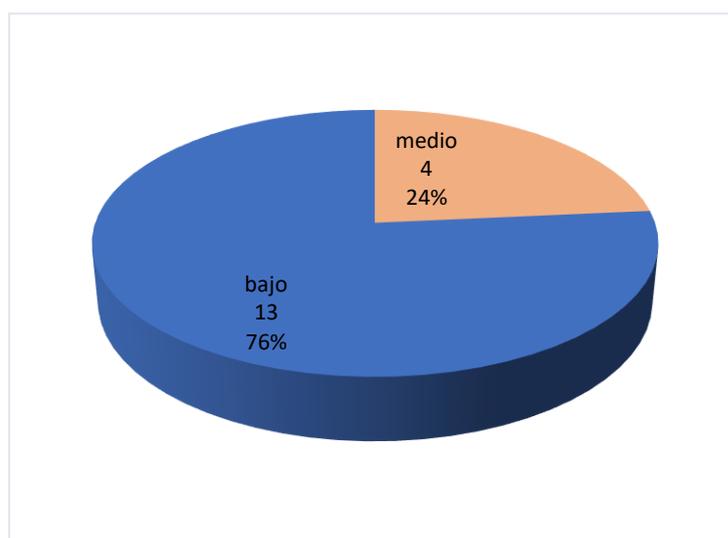
Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

Nivel del síndrome	rango de puntaje	fi	Hi	Pi
Alto	[41-35]	0	0	0
Medio	[25-40]	4	0.2	24
Bajo	[8-24]	13	0.8	76
Total		17	1	100

Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización

Figura 3

Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización

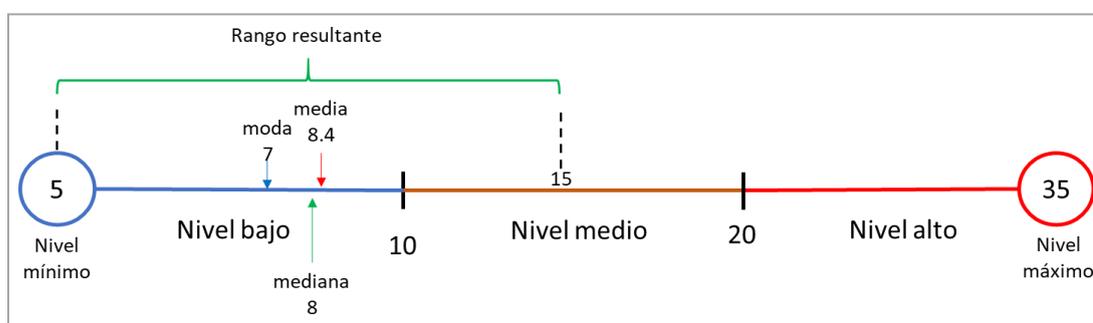
Según se muestra en la tabla y gráfico precedentes, 4 docentes (24%) de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan nivel medio de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización, lo que implica que en estos docentes se presenta manifestaciones de un mecanismo de defensa inconsciente consistente en crear una barrera hacia los estudiantes como forma de autoprotección, y en actitudes de insensibilidad, inflexibilidad, trato descortés, endurecimiento afectivo, actitudes distantes, insensibles y negativas hacia los alumnos.

Si bien no se identificaron niveles altos de estrés en la dimensión despersonalización, el nivel medio identificado en 4 docentes implica un problema, ya que el trabajo docente en el nivel de educación primaria exige que los docentes tengan hacia los estudiantes un trato respetuoso y cordial, capaz de generar confianza en los estudiantes para entablar diálogo, educar con el ejemplo y lograr motivación.

El nivel medio de estrés encontrado en 4 docentes (24%), implica condiciones desfavorables para lograr eficacia en la labor que se desarrolla frente a los estudiantes.

Figura 4:

Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización

Para la dimensión despersonalización se formularon 5 ítems, por lo que el rango potencial varía de 5 a 35 (figura anterior).

Los resultados encontrados en la dimensión despersonalización, corresponden a una escala real cuyo rango varía de 5 a 25 puntos. El promedio de los puntajes dentro de este rango (8.4), permite afirmar que nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica a un nivel próximo de los 10 puntos, a partir del cual se considera que el nivel de estrés tiene un valor medio; esto implica que si bien 13 docentes (76%) presentan niveles de estrés bajos, estos se encuentran, en promedio, próximos a considerarse de nivel medio.

Confirman lo antes mencionado el valor de la moda (7) y la mediana (8) que corresponden al nivel bajo de estrés en la dimensión despersonalización.

5.3 Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

La tabla y gráficos siguientes, presentan los resultados encontrados en la dimensión realización personal del síndrome de Burnout.

Tabla 5

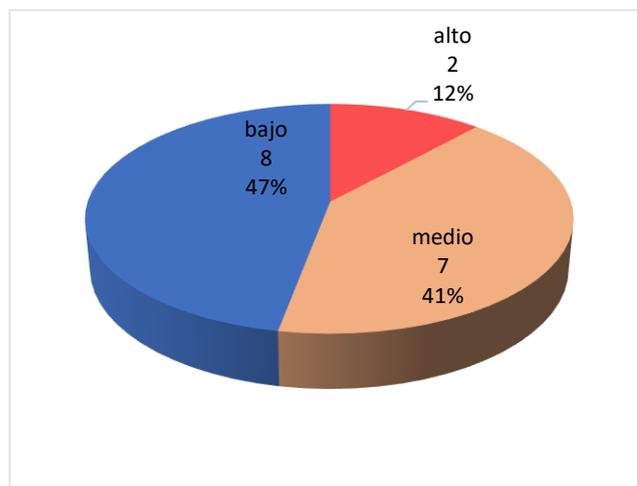
Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

Nivel del síndrome	rango de puntaje	fi	Hi	Pi
Alto	[29-56]	2	0.1	12
Medio	[19-28]	7	0.4	41
Bajo	[8-18]	8	0.5	47
Total		17	1	100

Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal

Figura 5

Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IEN° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal

Según se muestra en la tabla y gráfico precedentes, 2 docentes (12%) de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan nivel alto de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal, lo que no se aprecia en ninguna de las otras dimensiones del síndrome de Burnout. Se suman a estos resultados, 7 docentes (41%) que presentan nivel medio de síndrome de Burnout en la misma dimensión.

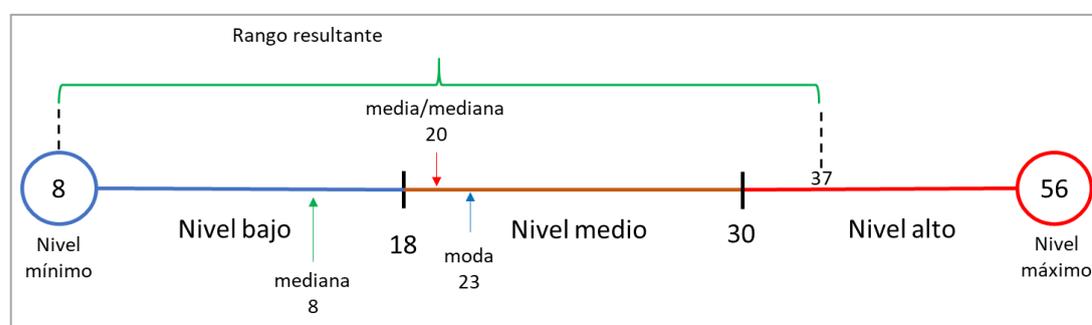
Estos resultados significan que los docentes implicados, sienten frustración por la forma en que realizan su trabajo y por los resultados obtenidos con él, lo que tiende a vivenciarse de manera negativa y como resultado de una insuficiencia profesional, manifestándose además en la disminución de su autoestima.

De acuerdo a la caracterización de la dimensión realización personal que se expone en las bases teóricas de este informe, quienes manifiestan el síndrome, tienen temor a superarse profesionalmente, baja autoestima, evitan las relaciones interpersonales, no soportan la presión laboral, lo que lleva a desarrollar un deterioro progresivo del desempeño profesional y la pérdida de sentimiento de gratificación personal.

Dado el número de docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas que manifiestan niveles alto y medio de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal, se justifica la necesidad de implementar acciones tendientes a mitigar las causas que originan el problema y, de este modo, reducir los impactos negativos sobre su desempeño profesional y la formación de los estudiantes.

Figura 6

Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes

Para la dimensión realización personal se formularon 8 ítems, por lo que el rango potencial varía de 8 a 56 (figura anterior).

Los resultados encontrados en la dimensión realización personal, corresponden a una escala real cuyo rango varía de 8 a 37 puntos. El promedio de los puntajes dentro de este rango (20), permite afirmar que nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica en el nivel medio de estrés, lo que, sumado a los docentes que se ubican en el nivel alto de estrés, contribuyen a afirmar la necesidad de prestar atención y tomar acciones para superar este problema.

Confirman lo antes mencionado el valor de la moda (23) y la mediana (20) que corresponden al nivel medio de estrés en la dimensión realización personal.

5.4 Nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

La tabla y gráficos siguientes, presentan los resultados encontrados en el conjunto de indicadores del síndrome de Burnout, que se manifiestan en los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas; estos resultados constituyen el objetivo general del presente estudio.

Tabla 6

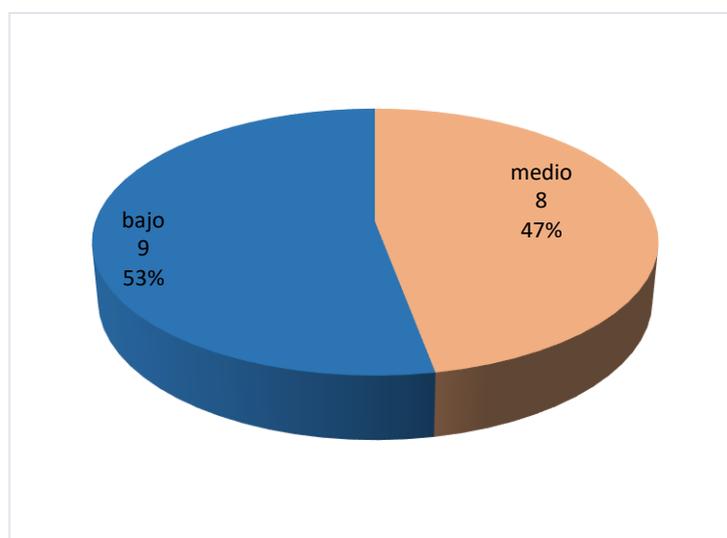
Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia

Nivel del síndrome	rango de puntaje	fi	Hi	Pi
Alto	[41-63]	0	0	0
Medio	[21-40]	8	0.5	47
Bajo	[9-20]	9	0.5	53
Total		17	1	100

Nota. Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de síndrome de Burnout de los docentes

Figura 7

Nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contextode post pandemia



Nota. Nivel de síndrome de Burnout de los docentes

Según se muestra en la tabla y gráfico precedentes, al analizar el conjunto de indicadores del síndrome de Burnout, se identifica que 8 docentes (47%), presentan nivel medio del síndrome, lo que implica estrés laboral crónico que se manifiesta en sensación de fracaso, existencia cansada, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional, lo que resulta de la sobrecarga laboral y las exigencias propias de la labor docente, cuestiones que se vieron incrementadas durante el contexto de pandemia y se continúan manifestando a la fecha.

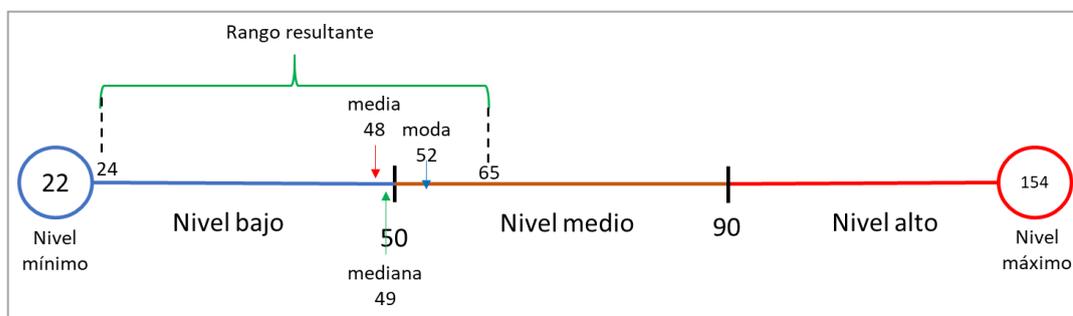
Si bien las fuentes bibliográficas que se presentan en el capítulo II de este informe describen que el síndrome suele ser frecuente en las personas que se desempeñan profesiones de servicios, caracterizadas por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia, lo que es aplicable a la labor docente, es natural que las complicaciones generadas por la pandemia del Covid 19, a nivel laboral, personal y familiar, hayan contribuido a incrementar el problema.

Las manifestaciones del síndrome de Burnout, aún en nivel medio, implican ciertas condiciones de ansiedad moderada y falta de interés por terminar de realizar sus obligaciones laborales, lo que además de afectar el trabajo con los estudiantes, impacta sobre la calidad de vida y la integración social. (Organización Mundial de la Salud, 2022)

En síntesis, se puede afirmar que en 8 docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se presenta nivel medio del síndrome de Burnout caracterizado por agotamiento o estrés crónico que impacta en la calidad del servicio educativo que se presta en la institución.

Figura 8

Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia



Nota. Distribución de puntajes del nivel de síndrome de Burnout de los docentes

Para caracterizar el síndrome de Burnout, se formularon 22 ítems, por lo que el rango potencial varía de 22 a 154 (figura anterior).

Los resultados encontrados en el conjunto de indicadores que caracterizan el síndrome, corresponden a una escala real cuyo rango varía de 24 a 65 puntos, es decir, que se extiende hasta el nivel medio del síndrome. El promedio de los puntajes dentro de este rango (48), permite afirmar que nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica próximo al nivel medio de estrés, lo que permite afirmar la necesidad de prestar atención y tomar acciones para superar este problema.

Confirman lo antes mencionado el valor de la moda (52) que corresponde al nivel medio de estrés y la mediana (49) que se ubica próximo a los 50 puntos, a partir de lo cual se considera nivel medio.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Teniendo en consideración que el síndrome de Burnout suele manifestarse en profesiones como la docente, donde se brindan servicios que implican atención intensa y prolongada a niños en una situación de dependencia, y que este síndrome se manifiesta como sensación de fracaso, existencia agotada o cansada, respuestas emocionales desajustadas, signos de ansiedad y falta de interés por terminar de realizar sus obligaciones laborales, los resultados encontrados, respecto del nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, muestran una realidad que se compara con los antecedentes de la investigación y la bibliografía especializada.

La manifestación frecuente del síndrome en quienes brindan servicio educativo, a la que se alude en el párrafo anterior, fue corroborada en la investigación de Albarracín, quien en la tesis “Síndrome de Burnout en docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno-2019” arribó, entre otras, a las siguientes conclusiones:

(...) las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno si presentan el Síndrome de Burnout. En un porcentaje menor de la población docente se encuentran en situación de riesgo, presentando síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; afectando negativamente a la salud y en el ámbito laboral. (Albarracín Quisca, 2019, pág. 48)

Al analizar el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia, se encontró que 6 docentes (35%) de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan nivel medio de

síndrome de Burnout en esta dimensión, lo que implica disminución de recursos emocionales para enfrentarse con los retos propios de la labor educativa que se expresa en fatiga a nivel mental, físico y emocional. Si bien no se identificaron a docentes con niveles altos de estrés en la dimensión agotamiento emocional, el nivel medio implica manifestaciones de irritabilidad, malhumor, insatisfacción laboral, con descontento, ansiedad, suspicacia, agresividad, y pesimismo en el trabajo, lo que incide negativamente en la labor que desarrollan los docentes en perjuicio del proceso formativo de los estudiantes.

Se encontró además que, la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica a un nivel próximo a partir del cual se considera que el nivel de estrés tiene un valor medio; esto involucra a los 11 docentes (65%) que presentan niveles de estrés considerado como bajo.

Al analizar el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia, se encontró que 4 docentes (24%), presentan nivel medio de síndrome de Burnout en la citada dimensión, lo que implica que en estos docentes se presenta manifestaciones de crear barreras negativas hacia los alumnos. Si bien no se identificaron niveles altos de estrés en la dimensión despersonalización, el nivel medio identificado en 4 docentes implica un problema dada la naturaleza de la labor que desarrollan los docentes.

En la dimensión despersonalización, se encontró además que el promedio del nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica a un nivel próximo a ser considerado de valor medio; esto involucra a los 13 docentes (76%) que presentan niveles de estrés bajos en la dimensión antes citada.

Al analizar el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia, se encontró que 2 docentes (12%), presentan nivel alto de síndrome, lo que no se aprecia

en las otras dimensiones, sumándose a estos resultados, 7 docentes (41%) que presentan nivel medio del síndrome en la misma dimensión. Estos resultados significan que los docentes implicados, sienten frustración por la forma en que realizan su trabajo y por los resultados obtenidos con él, lo que tiende a vivenciarse de manera negativa y como resultado de una insuficiencia profesional, manifestándose además en la disminución de su autoestima. Dado el número de docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas que manifiestan niveles alto y medio de síndrome de Burnout en la referida dimensión, se justifica la necesidad de implementar acciones tendientes a mitigar las causas que originan el problema en la perspectiva de reducir los impactos negativos sobre su desempeño profesional y la formación de los estudiantes.

En la dimensión realización personal, se encontró además que el promedio de los puntajes de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, se ubica en el nivel medio de estrés, confirmándose lo mencionado en párrafo precedente.

Al analizar el nivel de síndrome de Burnout en el conjunto de indicadores del síndrome, se encontró que 8 docentes (47%) de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, presentan nivel medio del síndrome, lo que implica ciertas manifestaciones de estrés laboral que se expresa en sensación de fracaso, existencia cansada, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional, lo que resulta de la sobrecarga laboral y las exigencias propias de la labor docente, cuestiones que se vieron incrementadas durante el contexto de pandemia y se continúan manifestando a la fecha.

La problemática que se advierte a partir de los resultados encontrados, concuerda con el sustento teórico del presente estudio, en donde se expresa que

Las manifestaciones del síndrome de Burnout, aún en nivel medio, implican ciertas condiciones de ansiedad moderada y falta de interés por terminar de realizar sus obligaciones laborales, lo que además de afectar el trabajo con los estudiantes, impacta sobre la calidad de vida y la integración social. (Organización Mundial de

la Salud, 2022)

Debe resaltarse además que los resultados encontrados, guardan correspondencia con las investigaciones consideradas como antecedentes.

Así en la investigación de Oramas Viera se concluyó, entre otros aspectos que

Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

El grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo. El síndrome de burnout está presente en una frecuencia elevada, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal. (Oramas Viera, 2013)

Si bien en la presente investigación no se indagó por las causas específicas de los niveles de estrés identificados, es natural asumir que las tensiones laborales, personales y familiares generadas durante el contexto de pandemia, hayan impactado en el estado emocional de los docentes, situación que se mantiene a la fecha.

Por su parte, la investigación de Cortez, Mendoza y otros realizada respecto del confinamiento producido a consecuencia de la Pandemia Covid 19, encontró que (...) existe una relación significativa inversa y moderada entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir los docentes que presentan un elevado cansancio emocional, muestran niveles bajos de interés y motivación laboral. (Cortez Silva, Campana Mendoza, & Huayama Tocto, 2020)

Es necesario precisar que la conclusión antes transcrita, se refiere a los niveles de estrés identificados en el contexto generado por la pandemia covid 19, confirmándose en la población estudiada, los efectos sobre los docentes y la labor que desarrollan.

Respecto de los niveles de estrés identificados en la presente investigación, se encuentra concordancia con los resultados del estudio de Quispe Hinojo, quien en la tesis

Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador, 2020, concluyó, entre otros, que:

- Los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 “Peruano Suizo”, Villa el Salvador - 2020, presentan un nivel medio del síndrome de burnout, que se encuentran haciendo trabajo remoto que se viene ejecutando desde que empezó la pandemia.
- Los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 “Peruano Suizo”, Villa el Salvador - 2020, presentan un nivel medio en la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout.
- Los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 “Peruano Suizo”, Villa el Salvador - 2020, presentan con un nivel medio en la dimensión despersonalización del síndrome de burnout.
- Los docentes de la Institución Educativa Pública 7084 “Peruano Suizo”, Villa el Salvador - 2020, presentan un nivel medio en la dimensión realización personal del síndrome de burnout. (Quispe Hinojo, 2020, pág. 52)

En la presente investigación se encontraron niveles medios de estrés en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y en el conjunto de indicadores del síndrome; sin embargo, se encontró que 2 docentes (12%) de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, presentan nivel alto de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal, lo que no se aprecia en ninguna de las otras dimensiones del síndrome.

CONCLUSIONES

Primera:

En la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, se identifica que, en contexto de post pandemia, 8 docentes (47%), presentan nivel medio del síndrome de Burnout, lo que se manifiesta en sensación de fracaso, cansancio, actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el rol profesional.

Segunda:

En la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, se identifica que, en contexto de post pandemia, 6 docentes (35%), presentan nivel medio del síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional, lo que se manifiesta en la disminución de recursos emocionales para enfrentarse con los retos propios de la labor educativa y fatiga a nivel mental, físico y emocional.

Tercera:

En la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, se identifica que, en contexto de post pandemia, 4 docentes (35%), presentan nivel medio del síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización, lo que se manifiesta en barreras hacia los estudiantes como forma de autoprotección, y en actitudes de insensibilidad, inflexibilidad, trato descortés, endurecimiento afectivo y actitudes distantes hacia los alumnos.

Cuarta:

En la IE N° 56105 de Yanaoca Canas, se identifica que, en contexto de post pandemia, 2 docentes (12%) y 7 docentes (41%) presentan niveles alto y medio, respectivamente, del síndrome de Burnout en la dimensión realización personal, lo que se manifiesta en que los docentes implicados, sienten frustración por la forma en que realizan su trabajo y por los resultados obtenidos con él, lo que tiende a vivenciarse de manera negativa y como resultado de una insuficiencia profesional, manifestándose además en la disminución de su autoestima.

SUGERENCIAS

Al término de la investigación, se proponen como sugerencias:

Primera: A los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa de Canas realizar gestiones ante Centro de Salud para que se realice evaluaciones periódicas a los docentes de la educación básica con el fin de evaluar y diagnosticar sobre las causas específicas que inciden en el desarrollo del síndrome de Burnout, a efectos de mitigar su incidencia y consecuencias.

Segunda: Al director de las instituciones educativas organizar talleres con la finalidad de detectar con ayuda de especialistas sobre la presencia del síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular, a efectos de caracterizar la magnitud del problema y plantear medidas frente a este problema.

Tercera: A los centros de formación pedagógica, incorporar los procesos de formación docente inicial de todas las especialidades, competencias y acciones educativas tendientes a conocer el síndrome de Burnout, sus manifestaciones y las acciones a tomar frente a este problema.

BIBLIOGRAFÍA

- Albarracín Quisca, Y. T. (2019). *Síndrome de burnout en docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno-2019*. Puno.
- Aris Redó, N. (2008). *El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Valles Occidental*. Obtenido de UIC Barcelona:
<https://www.tdx.cat/handle/10803/9344;jsessionid=6DD49A947F4718D5820724BECADBEF16#page=1>
- Bosqued, M. (2008). *Quemados, el síndrome de Burnout*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Carlín, M., & Garcés, E. (2010). *El síndrome de burnout*. Obtenido de anales de psicología:
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Consejo General de Médicos. (noviembre de 2022). *Médicos y pacientes*. Obtenido de
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., & Huayama Tocto, N. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia covid-19*.
- Esteras Peña, J., Chorot Raso, P., & Sandín Ferrero, B. (2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. Pirámide.
- Gil Monte, P. (2003). *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Obtenido de El síndrome de burnout: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Hederich Martínez, C., & Caballero Dominguez, C. C. (enero-junio de 2016). *Validación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory-Student Survey*. Obtenido de Revista CES Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México D. F., México.: Mc. Graw Hill.

- Ministerio de Educación. (2021). *Aprendo en casa*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/campa%C3%B1as/914-aprendo-en-casa>
- Oramas Viera, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Obtenido de <https://www.who.int/es>
- Quispe Hinojo, A. M. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador, 2020*. Lima.
- Tafur y Soria (2021) La Gestión Educativa en situación de confinamiento en Perú. *Grupo de Investigación de Gestión Educativa y Desarrollo Profesional Docente (GEDEP) -Pontificia Universidad Católica del Perú*
- Unidad de Estadística Educativa del MINEDU. (s.f.). *ESCALE*. Recuperado el 15 de Marzo de 2015, de <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Vargas Miñano, K. V., Borja Goñi, E., & Burga Rodrigo, G. (2020). *Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el período de pandemia*. Lima.

Anexo 1: matriz de consistencia

**SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO DE POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA IE N° 56105 YANAoca
CANAS CUSCO - 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas?</p> <p>Problemas específicos 1) ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia? 2) ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización de los docentes de la IE</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas.</p> <p>Objetivos específicos 1) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas en el contexto de post pandemia. 2) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en los docentes de la IE</p>	<p>Hipótesis General Los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia.</p> <p>Hipótesis Específicas 1) Los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en contexto de post pandemia. 2) Los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO Nivel de síndrome de Burnout.</p>	<p>ALCANCE: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No experimental Transeccional</p> <p>O ----- X₁ donde: O = observación X₁ = Nivel de síndrome de Burnout</p> <p>POBLACIÓN Docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p>

¿N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia?	N° 56105 Yanaoca Canas en el contexto de post pandemia.	contexto de post pandemia.	Encuesta
3) ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en la dimensión de realización personal de los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas, en contexto de post pandemia?	3) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión de realización personal en los docentes de la IE N° 56105 Yanaoca Canas en el contexto de post pandemia.	3) Los docentes de la IEN° 56105 Yanaoca Canas, presentan alto nivel de síndrome de Burnout en la dimensión realización personal en contexto de post pandemia.	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Cuestionario de Burnout de Maslach.

Anexo 2: instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES EN CONTEXTO DE POST PANDEMIA

Señor docente:

A continuación, se le mostrará una serie de enunciados acerca de su trabajo en pandemia y sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración indicando la frecuencia con que se presentan marcando con un aspa (X) sobre el casillero que considere conveniente. No existe respuestas mejores o peores y la respuesta correcta es la que expresa verídicamente su propia existencia.

Escala:

- 1: nunca
- 2: alguna vez al año o menos
- 3: una vez al mes o menos
- 4: algunas veces al mes
- 5: una vez por semana
- 6: algunas veces a la semana
- 7: todos los días

Nº	Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.							
5	Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas							
6	Me siento frustrado(a) en mi trabajo							
7	Siento que estoy trabajando demasiado							
8	Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés							
9	Siento que ya no doy más.							

DESPERSONALIZACION							
10	Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas.						
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo.						
12	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente.						
13	Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo.						
14	Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas.						
REALIZACION PERSONAL							
15	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos.						
16	Trato eficazmente los problemas de los alumnos.						
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.						
18	Me siento con mucho vigor.						
19	Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos.						
20	Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes.						
21	En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.						
22	En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma.						

Nota. Fuente, elaboración propia.

Anexo 3: ficha de validación de instrumentos de investigación

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOKA CANAS CUSCO – 2022.

Instrumento:

- 1) Cuestionario de burnout de Maslach.

Investigadores:

- Cáceres Torres, Mariela
- Roque Villa, Daisy Milagros

II. DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres: *Alexandro Chile Letona*

Ocupación: *Docente*

Condición:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

NINGUNA

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

NINGUNA

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

NINGUNA

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación X

Debe corregirse


Firma

Post firma: *Alexandro Chile Letona*

DNI: 25856603

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	Los instrumentos miden en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

I. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 84%

Procede su aplicación X

Debe corregirse



 Firma

Post firma : Alexander Chile L.

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOCA CANAS CUSCO – 2022.

Instrumento:

- 1) Cuestionario de burnout de Maslach.

Investigadores:

- Cáceres Torres, Mariela
- Roque Villa, Daisy Milagros

II. DATOS DEL EXPERTO:

Apellidos y nombres: CHUBQUIHUANCA HUAYLLANI VITO.....

Ocupación: DOCENTE

Condición: CONTRATADO

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

NINGUNA

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los Ítems y dimensiones)

NINGUNA

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

NINGUNA

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación X

Debe corregirse


Firma

Post firma: VITO, CHUBQUIHUANCA HUAYLLANI

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	Los instrumentos miden en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

I. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 84%

Procede su aplicación X

Debe corregirse



Firma

Post firma : ... V. I. T. O. CHUQUIMARCA Huayllani

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	Los instrumentos miden en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

I. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 84%

Procede su aplicación X

Debe corregirse



 Firma

Post firma : Jaime CASTILLA HUILLCA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	Los instrumentos miden en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

I. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 84%

Procede su aplicación X

Debe corregirse


Firma

Post firma : Jaime CASTILLA HUİLCA

Anexo 4: constancia de la aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105
"INDEPENDENCIA AMERICANA"
C.M. DE INICIAL N° 1744390
C. M. DE PRIMARIA N° 0220715
AV. FERNANDO TÚPAC AMARU S/N. YANAOCA - CANAS



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

*EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105
"INDEPENDENCIA AMERICANA" DEL DISTRITO DE YANAOCA,
PROVINCIA DE CANAS REGIÓN CUSCO, que suscribe:*

HACE CONSTAR QUE:

Que las Bachilleres **DAISY MILAGROS ROQUE VILLA** y **MARIELA CACERES TORRES** han aplicado el instrumento de investigación a los docentes de educación primaria de la referida Institución Educativa el 20 de marzo 2023, trabajo de investigación denominado **SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOCA CANAS CUSCO – 2022** realizado para alcanzar al título profesional de LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA.

Se emite la presente constancia a solicitud de las interesadas para fines que vieren por conveniente.

Yanaoca, 14 de abril del 2023



Anexo 5: evidencias fotográficas



Tesistas al frontis de la Institución Educativa N° 56105



Docente, respondiendo la encuesta



Tesistas, al concluir una encuesta

Anexo 6: tabulación de resultados proporcionados por el instrumento de investigación

		Ítems																						Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
docentes	1	2	3	1	<u>1</u>	1	2	<u>1</u>	1	<u>6</u>	7	2	<u>1</u>	1	6	2	2	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	2	<u>4</u>	1	49
	2	1	1	1	<u>1</u>	1	1	<u>1</u>	1	<u>2</u>	1	1	<u>1</u>	1	1	1	1	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	1	<u>1</u>	1	24
	3	1	5	1	<u>4</u>	1	6	<u>1</u>	6	<u>1</u>	7	1	<u>3</u>	1	1	1	6	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	1	<u>1</u>	1	52
	4	5	4	2	<u>1</u>	1	2	<u>1</u>	2	<u>6</u>	3	2	<u>7</u>	1	1	1	1	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	1	<u>2</u>	1	52
	5	4	1	4	<u>7</u>	1	1	<u>1</u>	1	<u>3</u>	1	1	<u>7</u>	2	2	4	1	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	1	<u>2</u>	1	48
	6	2	1	1	<u>7</u>	1	2	<u>1</u>	5	<u>5</u>	2	1	<u>2</u>	1	6	4	3	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	2	<u>1</u>	1	55
	7	3	3	2	<u>3</u>	1	6	<u>1</u>	2	<u>6</u>	1	1	<u>1</u>	1	4	1	2	<u>6</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	1	<u>1</u>	2	54
	8	7	3	4	<u>6</u>	1	1	<u>2</u>	1	<u>1</u>	2	1	<u>1</u>	1	1	2	1	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	1	<u>4</u>	1	47
	9	1	4	1	<u>2</u>	1	1	<u>1</u>	1	<u>5</u>	1	6	<u>1</u>	2	7	1	1	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	1	<u>1</u>	2	45
	10	1	6	1	<u>1</u>	2	3	<u>1</u>	1	<u>7</u>	2	1	<u>5</u>	3	2	3	1	<u>6</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	1	<u>6</u>	1	63
	11	2	1	2	<u>1</u>	1	1	<u>1</u>	6	<u>1</u>	3	1	<u>1</u>	1	1	1	1	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	1	<u>1</u>	1	31
	12	2	6	2	<u>1</u>	1	2	<u>2</u>	2	<u>1</u>	3	1	<u>3</u>	1	1	1	1	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	1	<u>1</u>	1	37
	13	1	5	1	<u>1</u>	2	1	<u>1</u>	1	<u>2</u>	1	2	<u>6</u>	1	2	1	2	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	1	<u>2</u>	3	41
	14	1	2	1	<u>4</u>	2	2	<u>5</u>	2	<u>4</u>	1	1	<u>1</u>	3	2	2	1	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	2	<u>4</u>	1	52
	15	1	6	1	<u>1</u>	1	2	<u>3</u>	4	<u>1</u>	1	1	<u>1</u>	1	2	2	4	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	1	<u>5</u>	1	43
	16	4	6	2	<u>1</u>	1	1	<u>6</u>	1	<u>6</u>	1	1	<u>1</u>	1	6	1	1	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	1	<u>5</u>	1	65
	17	6	2	1	<u>1</u>	1	1	<u>3</u>	1	<u>4</u>	1	1	<u>1</u>	7	1	7	1	<u>2</u>	<u>7</u>	<u>1</u>	1	<u>1</u>	5	56

min=	24
max=	65
media=	48
mediana	49
moda	52
des-est	11
varianza=	105

		dimensión agotamiento emocional									
		1	2	3	6	8	13	14	16	20	Total
docentes	1	2	3	1	2	1	1	6	2	2	20
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
	3	1	5	1	6	6	1	1	6	1	28
	4	5	4	2	2	2	1	1	1	1	19
	5	4	1	4	1	1	2	2	1	1	17
	6	2	1	1	2	5	1	6	3	2	23
	7	3	3	2	6	2	1	4	2	1	24
	8	7	3	4	1	1	1	1	1	1	20
	9	1	4	1	1	1	2	7	1	1	19
	10	1	6	1	3	1	3	2	1	1	19
	11	2	1	2	1	6	1	1	1	1	16
	12	2	6	2	2	2	1	1	1	1	18
	13	1	5	1	1	1	1	2	2	1	15
	14	1	2	1	2	2	3	2	1	2	16
	15	1	6	1	2	4	1	2	4	1	22
	16	4	6	2	1	1	1	6	1	1	23
	17	6	2	1	1	1	7	1	1	1	21

min=	9
max=	28
media=	19
mediana	19
moda	19
des-est	4.3
varianza	
=	17

		dimensión despersonalización					
		5	10	11	15	22	Total
docentes	1	1	7	2	2	1	13
	2	1	1	1	1	1	5
	3	1	7	1	1	1	11
	4	1	3	2	1	1	8
	5	1	1	1	4	1	8
	6	1	2	1	4	1	9
	7	1	1	1	1	2	6
	8	1	2	1	2	1	7
	9	1	1	6	1	2	11
	10	2	2	1	3	1	9
	11	1	3	1	1	1	7
	12	1	3	1	1	1	7
	13	2	1	2	1	3	9

14	2	1	1	2	1	7
15	1	1	1	2	1	6
16	1	1	1	1	1	5
17	1	1	1	7	5	15

min=	5
max=	15
media=	8.4
mediana	8
moda	7
des-est	2.8
varianza=	7.2

dimensión realización personal

	4	7	9	12	17	18	19	21	Total
1	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	16
2	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	10
3	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	13
4	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	25
5	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	23
6	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	23
7	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	24
8	<u>6</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>4</u>	20
9	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	15
10	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	35
11	<u>1</u>	8							
12	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	12
13	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>6</u>	<u>2</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	17
14	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	29
15	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	15
16	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>1</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>6</u>	<u>5</u>	37
17	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>7</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	20

min=	8
max=	37
media=	20
mediana	20
moda	23
des-est	8.2
varianza=	64