



FACULTAD DE EDUCACIÓN

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL CEBA MIGUEL GRAU,
MAGDALENA DEL MAR, LIMA, 2023.

Línea de investigación:

Educación para la sociedad del conocimiento

Trabajo académico para optar el Título Profesional de Segunda
Especialidad en Educación Básica Alternativa

Autor

Bazan Carhuaricra, Josmell Roberth

Asesor

Alva Miguel, Walter Hugo

Código ORCID 0000-0001-9403-4794

Jurado

Olarte Ortiz, Maria Nela

Chipana Bautista, Cesar Marcial

Perez Orozco, Edith Eliana

Lima - Perú

2024



INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	biblioteca.utec.edu.sv:8080 Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE EDUCACIÓN

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL CEBA MIGUEL GRAU, MAGDALENA DEL MAR, LIMA, 2023.

Línea de Investigación:
Educación para la sociedad del conocimiento

**Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad en
Educación Básica Alternativa**

Autor:

Bazan Carhuaricra, Josmell Roberth

Asesor:

Alva Miguel, Walter Hugo
ORCID: 0000-0001-9403-4794

Jurado:

Olarte Ortiz, María Nela
Chipana Bautista, Cesar Marcial
Pérez Orozco, Edith Eliana

**Lima - Perú
2024**

Dedicatoria

A mis padres, por generar un espacio de amor, valor, esfuerzo y lucha.

A mis hermanos por estar donde deben estar, reafirmando la unidad familiar.

A Narzy, mi amada esposa por estar allí en todo momento.

A Rai, Zahir y Samin que son la fuente de mi inspiración y energía vital.

Agradecimiento

A mi esposa e hijos que generan y contribuyen hacia el logro de mis metas. A la UNFV, docentes y compañeros que permitieron reencontrarme con el trabajo académico. A profesor Walter Alva por su apoyo incondicional para hacer realidad este trabajo. Gracias a todos.

ÍNDICE

Resumen.....	7
Abstrac.....	8
I. Introducción.....	9
1.1.Descripción del problema.....	10
1.2. Antecedentes.....	11
1.2.1. Antecedentes internacionales.....	11
1.2.2. Antecedentes nacionales.....	12
1.2.3. Marco teórico.....	13
1.3.Objetivos.....	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos.....	23
1.4. Justificación.....	23
1.5. Impactos esperados del trabajo académico.....	24
II. Metodología.....	26
III. Resultados.....	33
IV. Conclusiones.....	41
V. Recomendaciones.....	42
VI. Referencias.....	43
VII. Anexos.....	49

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Población y muestra de los docentes del CEBA Miguel Grau.....	28
Tabla 2 Matriz de Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.....	29
Tabla 3 Resultado de Juicio de expertos.....	30
Tabla 4 Niveles de confiabilidad.....	31
Tabla 5 Ficha técnica del instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout	31
Tabla 6 Resultado de los niveles del síndrome de Burnout.....	33
Tabla 7 Resultado de los niveles de la dimensión cansancio emocional.....	34
Tabla 8 Resultado de los niveles de la dimensión despersonalización.....	35
Tabla 9 Resultado de los niveles de la dimensión realización personal.....	36
Tabla 10 Resultados de los niveles del síndrome de Burnout y sus dimensiones.....	37

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles del síndrome de Burnout.....	33
Figura 2 Niveles de la dimensión cansancio emocional.....	34
Figura 3 Niveles de la dimensión Despersonalización.....	35
Figura 4 Niveles de la dimensión Realización personal.....	36
Figura 5 Nivel del síndrome de Burnout y sus dimensiones.....	37

Resumen

Estudio cuantitativo y descriptivo, estableció como objetivo determinar los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena Del Mar, Lima, 2023. Se hizo uso del inventario de Burnout Maslach, empleando una muestra de 30 profesores. Los resultados evidenciaron con 100.0% presentaron el nivel medio de síndrome de Burnout, en el cansancio emocional predominó el nivel medio en 80.0%, en la despersonalización predominó el nivel bajo en 93,0% y en la realización personal el nivel alto en 80.0%.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

Quantitative and descriptive study, established as objective to determine the levels of Burnout Syndrome in the teachers of CEBA Miguel Grau, Magdalena Del Mar, Lima, 2023. The Burnout Maslach inventory was used, using a sample of 30 teachers. The results showed that 100.0% presented the average level of Burnout syndrome, in the emotional exhaustion the average level predominated in 80.0%, in the depersonalization the low level predominated in 93.0% and in the personal fulfillment the high level at 80.0%.

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

I. INTRODUCCIÓN

El estrés es un concepto creado por la biología que más ha influido en la psicología y la medicina. La investigación psicológica contemporánea se ha centrado en comprender los mecanismos que lo producen, así como en la respuesta de las personas a superar sus capacidades de adaptación. Perdiendo por adaptación las enfermedades su impulso original, el estrés definido como tensiones prolongadas y alteraciones orgánicas en una persona, es importante en la comprensión de muchos trastornos. (Lovo, 2021, p. 111).

Los docentes desarrollan relaciones interpersonales y de servicio con estudiantes y padres de familia que requieren contacto personal y emocional; siendo relaciones gratificantes y adaptativas, a veces son estresantes. Ser desprendido, priorizando necesidades de los demás; atarearse muchas horas y hacer lo necesario para ayudar a un estudiante; hacer un esfuerzo extra y dar todo de sí en un entorno organizacional de alta exigencia y bajos recursos con serias restricciones y reducciones políticas, sociales y económicas. Contribuyen al estrés crónico o síndrome de agotamiento de los maestros. (Marshall, 2008, p. 38).

1.1. Descripción del problema

Como profesión, la docencia requiere la realización simultánea de una variedad de tareas, como cuidar y dar mantenimiento de la institución, la planificación de actividades, la creación de materiales didácticos y mantener relaciones con los padres de familia, compañeros de trabajo, autoridades y estudiantes. Esto requiere un doble esfuerzo y una gran carga mental en el trabajo.

La disminución gradual de la función docente se caracteriza por una fatiga física y mental, lo que ha llevado a numerosas investigaciones a relacionar el Síndrome de Burnout con los problemas que enfrentan los maestros. Esto se ha demostrado en observaciones clínicas y investigaciones que buscan explicar este fenómeno actualmente muy común.

Por otro lado, varias investigaciones han demostrado que el síndrome de agotamiento ataca especialmente cuando se trabaja más de ocho horas diarias, no se cambia el entorno de trabajo durante largos períodos de tiempo y se recibe una compensación insuficiente. El desgaste laboral también puede ser causado por descontento con compañeros y superiores cuando lo trata mal; esto también puede ser causado por un ambiente de trabajo inhumano.

Se diagnostica que el estrés crónico o desgaste profesional con una alta prevalencia en los profesionales de la educación afecta la iniciativa y la creatividad, la identidad y la vocación, el desarrollo y crecimiento de los docentes en su práctica profesional (Bitran et al., 2019).

Por consiguiente, se pronostica que la presencia del síndrome de Burnout en los docentes asciende desde lo más leve –la práctica docente, el profesionalismo, la conducta ética y la empatía- hasta su máximo nivel –el abandono de la carrera, la depresión y el suicidio- (Bitran et al., 2019).

Ante ello, el control o remedio en primer orden es identificar el nivel de este estrés crónico o desgaste profesional en el CEBA Miguel Grau para focalizar las acciones remediales, en segundo orden es generar u organizar un clima institucional que contrarreste esta enfermedad o nos permita identificar a los más vulnerables.

1.1.1. Formulación del problema de investigación

1.1.1.1. Problema general

¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023?

1.1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar?
- ¿Cuál es el nivel de despersonalización en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar?

- ¿Cuál es el nivel de realización personal en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar?

1.1.2. Delimitación del problema de investigación

Delimitación temporal

Los datos que se obtuvo en la investigación se basará en el año 2023, considerando la temática el síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023, que será obtenido de fuentes principales y secundarias.

Delimitación espacial

La tesis se encontrará en Perú-Lima, distrito de Magdalena del Mar, CEBA Miguel Grau.

Delimitación académica

La investigación planteada cumplirá con lo exigido por la Universidad Federico Villareal entorno al grado investigativo y el esquema de presentación que sustentó en información bibliográfica, textos y estudios.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Casanova et al. (2019) en su investigación para la Universidad de Cienfuegos desarrollaron un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo y métodos analítico-sintético e histórico-lógico. Con el objetivo de determinar cómo se presenta el Síndrome de Burnout a tiempo completo de la Universidad en los docentes. Concluyen que la el síndrome de Burnout en la población tuvieron altos niveles de cansancio emocional y menor grado la despersonalización.

Olaya (2015) en su estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. El objetivo general fue determinar los factores que favorecen al síndrome de agotamiento profesional en los docentes de Usme. Concluye que los padres de familia, los estudiantes, los directivos, los

compañeros, el personal administrativo y de servicios generales están afectados por el Síndrome de Burnout. Debido a que los maestros no asisten a la escuela, enferman con frecuencia o están permanentemente incapacitados, no tienen buenas relaciones interpersonales, hacen el mínimo esfuerzo en su trabajo docente, tienen estados negativos de ánimo y tratan a sus estudiantes de manera despersonalizada, todo esto tiene un impacto en el proceso de enseñanza y calidad educativa en la escuela.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Padilla (2020) la investigación con enfoque básico cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional y un método hipotético. El objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes en aislamiento social de la IE. San José de Marelo, La Molina-2020. Concluyendo una alta correlación positiva entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los docentes, teniendo un impacto en el desempeño de los docentes, causando agotamiento y no desarrollan apropiadamente su trabajo, impactando negativamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Mora (2021) la investigación con enfoque básico cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional y un método hipotético. El objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de cansancio y el desempeño docente en las IE. del nivel secundario del centro poblado de Chancay. Se concluyó que el síndrome de agotamiento se relaciona negativamente con el desempeño docente, siendo baja negativa ($Rho=-0,338$), indicando con un síndrome de agotamiento elevado, por lo tanto no desarrollará un buen desempeño docente. Asimismo, las formas de organización personal de cada docente deben abordarse para no generar frustración en las relaciones interpersonales de los docentes.

Gave (2019) la investigación con enfoque básico cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional y un método hipotético. El objetivo fue descubrir cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con el rendimiento laboral de los docentes en la IE. Visión Mundial del Cercado

de Lima. Concluyendo que los docentes presentaron una relación negativa inversa entre el síndrome de agotamiento y el desempeño docente.

1.2.3. Marco teórico

Historia

El término Burnout se menciona por primera vez en la obra de Graham Green, *A Burnout*, publicada en 1961. En esta obra, Graham Green cuenta la historia sobre un arquitecto que está atormentado por repetición continua de su trabajo y decide marcharse a la selva africana en busca de paz (Quiceno y Alpi, 2007, p.3).

A partir de las observaciones que hizo en la clínica donde trabajaba y recibía voluntarios constantemente, Freudenberg (1974) retoma el término Burnout como el desgaste causado por persistencia excesiva de un trabajo social. Observaron que, tras un año de trabajo constante, empezaron a experimentar una disminución de la energía y síntomas de cansancio, lo que contribuyó a la aparición de trastornos de ansiedad y depresión. Siguieron asistiendo a la clínica y trabajando sin motivación porque los voluntarios normalmente eran agresivos y apáticos hacia ellos (Lovo, 2021, p.112).

Después de 1982, la publicación de los trabajos de Maslach, que definió las bases del síndrome de agotamiento, despertó el interés de los científicos. Describió que este: involucra el cansancio personal, la falta de personalidad y la baja realización personal, que se asocian con el estrés laboral prolongado. Sus obras fueron tan influyentes que la comunidad científica todavía sostiene los principios que ella estableció (Lovo, 2021, p.112).

El inventario de agotamiento de Maslach (MBI), que se publicó por primera vez en 1986 y sigue siendo uno de los exámenes más utilizados, fue creado por Maslach y Jackson. El inventario de agotamiento de Maslach (MBI) consistía en veinte dos elementos que evaluaban en una escala Likert de frecuencia de siete grados, con tres síntomas o dimensiones que definen el agotamiento (Olivares et al., 2021, p.6).

Definición

Según Maslach (2009), el burnout es definido como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que ocurre en las personas. Por eso, cuando los profesionales dicen que están “quemados”, se refieren a situaciones profesional, familiar o social, los ha desbordado y agotado su capacidad de adaptación. Los síntomas de agotamiento son, por lo tanto, una secuencia predecible de resistencia a los factores estresantes del lugar de trabajo, seguida de un período de mala adaptación a los cambios necesarios para conservar la homeostasis psicológica de una persona. Se produce un estado de estrés con sobre activación irreversible del sistema nervioso simpático que, a la larga, supera la capacidad de contención de la fisiología humana y se expresa en una tríada de cansancio, despersonalización y falta de realización. Luego, los síntomas se desarrollan gradualmente, pero solo indican estrés no resuelto. (Lovo, 2021, p.112).

Según Espinoza (2018), el burnout es una reacción que resulta del estrés laboral intenso, que involucra actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros y el trabajo, así como el agotamiento emocional.

Gil Monte (2006) lo define como la experiencia subjetiva de emociones, saberes y actitudes que provocan cambios psicofisiológicos en los individuos como consecuencia del estrés crónico y que afectan negativamente a la organización del trabajo (p.36).

Finalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el agotamiento como una asociación de agotamiento emocional, despersonalización (o cinismo), baja realización personal y agotamiento emocional entre las personas que trabajan en profesiones que dependen de la ayuda de terceros, como los servicios humanos, la educación y la atención médica (1). La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) más reciente confirma esta definición, que reconoce el agotamiento o síndrome de desgaste profesional (código QD85) como una condición que ocurre en el lugar de trabajo (Manual de Burnout, 2020, p.11).

El síndrome de Burnout ha recibido mucha atención y preocupación entre las personas en los últimos años. Esto se debe a que es uno de los principales problemas que afecta a la mayoría de la población en el trabajo, lo que se traduce en altos costos laborales (Ramos, 2016).

Dimensiones

Según Maslach, Schaufeli y Leiter, El agotamiento es una experiencia laboral común y un síndrome psicológico asociado con una respuesta a la exposición a largo plazo a factores estresantes interpersonales en el trabajo; sus características son, es un fenómeno relacionado con el trabajo que ocurre en aquellos que tienen alta motivación para tener éxito en sus carreras, altas expectativas y metas para sus logros, y que no se dan cuenta de esto hasta mucho más tarde (Guía metodológica, 2015, p.9).

Dimensión cansancio emocional

Según Maslach (2009), se relaciona con la fatiga y el agotamiento físico. Es el sentimiento de no poder dar más de uno mismo a los demás; sobrecarga física y fatiga emocional que surgen de la constante interacción entre las personas (Padilla, 2021, p.10).

Dimensión despersonalización

Según Maslach (2009), esto significa la presencia de sentimientos, malas actitudes y reacciones negativas, alejados, irónicas e insensibilidad hacia los demás; con aumento de irritabilidad y bajísima motivación. Los sujetos intentan distanciarse de los miembros del equipo de trabajo, a veces utilizando un lenguaje despectivo hacia los usuarios y expresando sus frustraciones y el impacto en el rendimiento de los usuarios (Padilla, 2021, p.10).

Dimensión Realización personal

Según Maslach (2009) surge cuando se descubre que las demandas que se le hacen son más grandes de lo que puede manejar de manera competente. Se asocia con respuestas insatisfactorias, bloqueando las relaciones personales, disminución del rendimiento laboral, no soporta la presión, baja autoestima y autoconcepto negativo. Falta de puntualidad, el

ausentismo, evitación del trabajo y el desánimo son las consecuencias. Un estado de ánimo genera un clima de confianza. Crear expectativas de trabajo es una actitud que combina el respeto y la confianza para promover un proyecto o visión de desarrollo social en el grupo y se expresa en entusiasmo (Padilla, 2021, p.11).

Síntomas

Emocionales

Son características: la depresión, violencia, soledad, apatía, amargura, desesperanza, discordia, no tolerancia y alejamiento de sentimientos (Padilla, 2021, p.11).

Cognitivos

Son características: pérdida de valores, pérdida de perspectivas, confusión cognitiva, pérdida de creatividad, distracción, cinismo y criticismo (Padilla, 2021, p.11).

Conductuales

La falta de asistencia, el comportamiento inadecuado, la desorganización, la sobre implicación, la falta de participación en las decisiones y consumo no responsable de tabaco, cafeína, alcohol y drogas (Padilla, 2021, p.11).

Sociales

La falta de asistencia, el comportamiento inadecuado, la desorganización, la sobre implicación, falta en las decisiones y consumo no responsable de drogas, cafeína, alcohol y tabaco son algunos de los factores que contribuyen a la evitación de responsabilidades (Padilla, 2021, p.11).

Causas

Maslach (2009) identifica las condiciones bajo las cuales ocurre este problema, como: ambiente inapropiado, horario de trabajo no especificado, falta de control. Toma de decisiones, actividad laboral, falta de recursos materiales, falta de conciencia de trabajo. Incertidumbre e injusticia en la división de roles. Salarios insatisfactorios, bajo crecimiento laboral percibido y

fracaso en la construcción de una comunidad en el lugar de trabajo. Hay poco esfuerzo por mejorar las relaciones interpersonales, y existen valores en conflicto como los valores organizacionales y personales. Por otro lado, los trabajadores con empleos estables reportaron mayores niveles de satisfacción laboral que aquellos con pocos años de empleo precario (Manzano, 2008 citado en, Lavalle, 2019, p.23).

Especialmente quienes están constantemente expuestos a niveles altos de estrés, poca autonomía, excesivo trabajo, malas actitudes laborales, falta de apoyo entre compañeros y falta de capacitación para desempeñar sus funciones, sufren estrés crónico. En última instancia, conduce al agotamiento. Por este motivo, existe una relación muy fuerte entre el estrés y el Burnout (Sevilla, 2020).

Consecuencia

El burnout se caracteriza por el hecho de que es un proceso que aumenta gradualmente si no se toman precauciones. Esto puede conducir al desarrollo de agotamiento laboral y otros aspectos como el logro de ideales y una sensación de logro. A medida que los empleados crecen, puede volverse más difícil resolver problemas o realizar tareas que solían ser fáciles. La frustración persiste, la fatiga persiste y los síntomas pueden progresar a condiciones más graves. A veces los trabajadores abusan del consumo de medicamentos psiquiátricos, alcohol y drogas (Sevilla, 2020).

Epidemiología

El burnout está siendo estudiado en casi todas las áreas de trabajo. El tipo de trabajo, las demandas del lugar de trabajo, las creencias de los empleados sobre la realización personal y otras variables influyen en el porcentaje de personas identificadas con síntomas clásicos. (Juárez-García et al., 2014).

Lovo (2021) nos informa que, en cuanto a la prevalencia del agotamiento en los maestros peruanos, un estudio sobre el agotamiento de los maestros encontró con nivel

moderado con 93,7 % y 6,3 % nivel severo en hombres y un nivel moderado con 91,5 % y 7,5 % severo en mujeres.

Fisiopatología del síndrome

El estrés, por lo tanto, una respuesta adaptativa que prepara a la persona para una reacción de huida o lucha, lo que lo protege y ayuda a mantener la especie. Los estilos de vida modernos producen una variedad de estresores que persisten con el tiempo. La experiencia subjetiva de la persistencia durante la sobredemanda laboral fomenta el desarrollo de estrés agudo, tornándose crónico.

El tálamo recopila información sobre el estresor, luego se activa el córtex prefrontal (capacidad de decisión, memoria a corto plazo y atención) y el sistema límbico (que compara la nueva situación con las experiencias anteriores). Finalmente, llega la respuesta general del cuerpo, que activa la amígdala y el hipocampo. Esto activa el hipotálamo-hipófisis, iniciando una reacción hormonal en situaciones de estrés.

Se han dividido en tres fases:

La alerta

El hipotálamo estimula las glándulas suprarrenales liberando adrenalina en respuesta a los factores estresantes. Su propósito es generar la energía necesaria para las reacciones inmediatas, aumentar el estado de alerta y el ritmo cardíaco, y causar vasoconstricción para llevar nutrientes a los órganos más vitales durante las reacciones (Vallejo y Marcial, 2017).

La defensa

Se activa solo cuando la respuesta al estrés es prolongada. Las glándulas suprarrenales producen una hormona llamada cortisol. Es responsable de mantener estables los niveles de azúcar en la sangre para garantizar que los órganos vitales como el cerebro, el corazón y los músculos reciban los nutrientes adecuados. La adrenalina proporciona la energía que necesitas al instante y el cortisol evita que tus reservas se agoten. Si estas dos etapas no se resuelven, se

produce la tercera etapa, la fatiga. Se caracteriza por cambios hormonales crónicos que se manifiestan como síntomas físicos y psicológicos. Cuando el cuerpo reacciona de forma exagerada con sus respuestas naturales, las hormonas que libera se vuelven menos efectivas y tienden a acumularse en el torrente sanguíneo, desencadenando una cadena de eventos negativos (Vallejo y Marcial, 2017).

Factores de riesgo

Se ha creado una taxonomía de factores de riesgo para el síndrome de agotamiento (Rivera et al., 2019), que agrupa todos los aspectos posibles en cuatro niveles. Los factores individuales, las interacciones interpersonales, el nivel organizacional y el entorno social son algunos de estos.

La jornada laboral excesiva, las altas exigencias, las falsas expectativas, los desafíos bajos y la estandarización excesiva se identificaron como factores de riesgo primarios, al igual que las actividades laborales que conectan directamente a los trabajadores y sus servicios con los clientes (Bringas et al., 2020).

Los factores considerados fueron las condiciones laborales, la carga laboral, el contenido y las características del trabajo, los requisitos del trabajo, los roles profesionales y el desarrollo de la carrera, las interacciones sociales y los aspectos organizacionales, y los salarios relacionados con el desempeño son factores de riesgo (López Palomar et al., 2014). Otros autores han identificado diferentes factores de riesgo de Burnout asociados a diferentes aspectos del trabajo. Estos incluyen factores relacionados con la tarea (estrés mental, autonomía, compostura, motivación, demanda, ambigüedad, comunicación), factores relacionados con la organización (participación, capacitación, desarrollo personal) y factores interpersonales y relacionados con el trabajo (relación satisfactoria, membresía, y dirección). Los factores de riesgo incluyen culturales, personales, sociales, organizacionales y

ocupacionales. A medida que surgen nuevas formas de trabajo, es importante identificarlas y trabajar para prevenirlas (López Palomar et al., 2014).

Manifestaciones clínicas y diagnóstico

El agotamiento emocional, la deshumanización o deshumanización y la disminución de la realización personal son los tres componentes que componen el burnout. Según Morales y Murillo (2015), los síntomas pueden ser leves, como cansancio, dificultad para despertar y molestias vagas. Moderación, desconfianza, aislamiento, negación, etc. Severidad como ausentismo, disgusto, abuso de sustancias, reacción lenta. Los casos extremos incluyen suicidio, colapso, episodios psicóticos y aislamiento completo. Los siguientes síntomas son:

Psiquiátricas

La depresión y la ansiedad crónica, los cambios del carácter, el suicidio, la disfunción familiar y la presencia de adicciones son características psiquiátricas. Por lo tanto, entre los síntomas emocionales se encuentran el agotamiento emocional, la hostilidad, el odio y la irritabilidad, la dificultad para expresar y controlar las emociones, el aburrimiento, la impaciencia, la ansiedad, la desorientación y los síntomas depresivos. (Carrillo-Esper et al., 2012).

Cognitivas

Las características cognitivas incluyen la pérdida valores y significado, la perturbación cognitiva, la pérdida de perspectivas y autoconcepto, baja creatividad y cinismo, distracción y criticismo, ausentismo, falta de responsabilidad, el autosabotaje, la desvalorización, la desorganización, la responsabilidad, no participa en decisiones y consumo irresponsable de sustancias (Gonzales y Orta, 2017).

Somáticas

Son las hipertensiones, insomnio, catarros frecuentes, alteraciones menstruales, fatiga crónica, lumbalgias, cervicalgias y alergias (Vera, 2022).

En el lugar de trabajo aumento de la hostilidad, mala comunicación y disminución en el trabajo y calidad de servicio (Illera, 2006, citado en, Lovo, 2021).

Actualmente se han desarrollado herramientas para el diagnóstico del síndrome. El inventor de agotamiento de Maslach, sin embargo, sigue siendo el más utilizado. Su versión original constaba de 22 ítems, divididos en tres escalas: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Los siguientes tipos de pruebas están disponibles: el Cuestionario de Desgaste Breve, el Medidor de Desgaste, el Cuestionario para evaluar el Síndrome de burnout , el Inventario de Desgaste de Psicólogos, el Cuestionario de Desgaste Profesional de Enfermería, el Cuestionario de Desgaste para el Profesorado, el Cuestionario de Evaluación del Desgaste de Holanda, el Cuestionario de Desgaste del Profesor y el Cuestionario de Desgaste del Personal para Otros recursos más recientes han sido creados, como el inventario de cansancio de Copenhague, el inventario de cansancio de Oldenburg y el cuestionario para evaluar el síndrome de cansancio en el trabajo (Olivé y Fonseca et al. 2021).

Prevención y tratamiento

Según López (2004) identificó los siguientes puntos clave para prevenir la fatiga del trabajador de la salud: Identificar y eliminar los estresores, mejorar la calidad de vida y la función de los tejidos y promover estrategias de afrontamiento fueron acciones preventivas efectivas: Crear una forma personal de ajustar las expectativas para satisfacer las realidades cotidianas; Formación; Equilibrar áreas clave: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo; Fomentar un buen clima de equipo: espacio compartido y objetivo; Jornada laboral reducida. Permitir tiempo suficiente para cada integrante. Capacitación continua a lo largo de la jornada laboral. Cooperación con áreas comunes; establecimiento de objetivos.

Hablar con las autoridades de manera efectiva.

En el manual de Burnout de la unión europea para los universitarios (2020) nos sugiere prevenir en tres niveles: una primaria o universal que permita reconocer el síndrome de

Burnout, otra secundaria o selectiva donde se trabaja con los grupos sensibles y se norman la intervención y finalmente, una tercera o indicada en la cual se fomentan recursos y estrategias en forma personalizada.

Modelos teóricos

El modelo teórico que se usará en la presente investigación es el Modelo explicativo de Schaufeli, Maslach y Jackson, este modelo descrito en 1996 presenta al Burnout como una crisis en la relación con el trabajo que se caracteriza por el agotamiento en donde la persona se muestra cínica en referencia al valor que le da al trabajo y presenta dudas para hacer bien las cosas. De esta manera, se entiende al Burnout como un síndrome tridimensional, que se define por puntajes altos en las dimensiones de agotamiento y cinismo, y puntajes bajos en eficacia profesional (Sedano, 2016).

Maslach y Jackson (citado de Maslach, 2009) afirman que el estrés que sufre un individuo no solo es causado por los estresores que existen dentro de la organización, sino también por aquellos que trabajan con otros. Frente a otras teorías, los empleados que padecen este síndrome son los responsables de desarrollar relaciones poco amistosas con los clientes (Sedano, 2016).

Maslach (2009) sugiere que, como medida preventiva, las instituciones deberían rediseñar sus organigramas, mejorar la supervisión, mejorar la comunicación, fomentar reuniones periódicas y promover la rendición de cuentas para mejorar las condiciones de trabajo (Lavalle, 2019).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Precisar el nivel del cansancio emocional en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar.
- Precisar el nivel de despersonalización en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar.
- Precisar el nivel de realización personal en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar.

1.4. Justificación

Este trabajo de investigación es significativo porque aborda un problema latente en la práctica pedagógica de los docentes que se acentúa mucho más en los últimos años. Su relevancia radica en la indagación del estado socio emocional de los docentes del CEBA Miguel Grau de Magdalena del Mar en esta educación híbrida implementada en este periodo post pandemia o de retorno a la normalidad.

1.4.1. Justificación teórica

A través de este trabajo se podrá clarificar y dar sustento científico en la existencia del Síndrome en los docentes del CEBA Miguel Grau en el desarrollo de su práctica pedagógica en tiempos de post pandemia.

El objetivo de esta investigación es que otras instituciones educativas de diferentes niveles y modalidades puedan evaluar y comparar el nivel del síndrome de agotamiento de los docentes en su práctica pedagógica antes, durante y después de la pandemia de COVID19.

1.4.2. Justificación práctica

Se justifica en la medida que busca conocer el estado socioemocional de los docentes en el contexto de la educación híbrida o de retorno a la normalidad, ya que, de acuerdo a los resultados obtenidos, se podrán discutir con otros estudios y tomar decisiones para la mejor gestión de los aprendizajes de los estudiantes de manera efectiva.

Este estudio constituye un aporte práctico a la comprensión de la situación de los docentes del CEBA Miguel Grau, si favorece al desarrollo personal y profesional en un entorno cálido y exitoso. Bajo estas premisas, la presente investigación busca reconocer la impresión de los docentes sobre su estado socioemocional en contexto post pandemia.

Los beneficiados con esta investigación serán: los docentes y directivos del CEBA Miguel Grau; porque los datos de la investigación permitirán desarrollar acciones remediales a nivel institucional y de los docentes en favor a gestionar los aprendizajes de los estudiantes miguelinos.

1.4.3. Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se pone en práctica teorías, metodologías, técnicas e instrumentos válidos y confiables para el recojo y tratamiento de información sobre la situación socioemocional de los docentes del CEBA Miguel Grau en el contexto post COVID19 y su práctica pedagógica en el marco de una educación híbrida.

El objetivo es mejorar la calidad educativa a través de la salud mental saludable de los maestros, brindando herramientas y herramientas para construir una sociedad de conocimiento real que complemente la investigación con la práctica pedagógica. La realización de esta investigación permitirá combinar el enfoque cuantitativo y cualitativo, lo que significa que no solo se podrán abordar aspectos teóricos (epígrafes relacionados con la variable), sino también aspectos numéricos (tablas, gráficos estadísticos e interpretaciones).

1.5. Impactos esperados del trabajo académico

El estudio busca identificar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, a partir del cual plantear alternativas de solución para prevenir o mitigar la presencia de este síndrome en dicha institución.

En segundo lugar, busca mostrar el comportamiento del síndrome de Burnout en los docentes antes, durante y después de la pandemia de la COVID 19, a partir de los estudios revisados en los antecedentes y realizado en este trabajo.

Finalmente, busca focalizar el grupo vulnerable a partir del análisis de las dimensiones para contribuir en el acompañamiento y ayuda del grupo focalizado.

II. Metodología

2.1. Enfoque de la investigación

Se aplicó el método científico, con enfoque cuantitativo. Como se reconoce, dentro del enfoque cuantitativo, la aplicación rigurosa del método científico para descubrir nuevos conocimientos pasa por desarrollar la recolección y análisis de datos para responder la pregunta de la investigación, confiar en la medición de la variable e instrumentos y el uso de la estadística descriptiva para dar sustento de este nuevo conocimiento (Ñaupas et al., 2018).

2.2. Tipo de investigación

Es de tipo básica, porque busca conocer y entender mejor las condiciones socioemocionales de los docentes del CEBA Miguel Grau en presencia del síndrome de Burnout (Sánchez y Reyes, 2006).

2.3. Diseño de la investigación

Es no experimental en forma específica es descriptiva simple (Ñaupas et al., 2018). Es no experimental porque en este estudio la variable es independiente ya han ocurrido y no puede ser manipulada, es decir, se van a observar situaciones ya existentes en los docentes del CEBA Miguel Grau (Hernández et al., 2014).

Es descriptiva simple porque se va trabajar con una sola variable: síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau en el 2021, en donde se va identificarla, describirla y analizarla (Ñaupas et al., 2018).

El diagrama simbólico es:



Donde:

M: muestra

O: observación en base a los instrumentos de recojo de información definidos.

2.4. Nivel de la investigación

Tomando como referencia a Sánchez (2014), es de nivel descriptivo, se describen las dimensiones de cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en los docentes del CEBA Miguel Grau en el contexto de la pandemia del COVID19, para determinar el nivel del síndrome de Burnout.

El nivel descriptivo es recopilar información sobre las dimensiones del síndrome de Burnout, donde va informar y determinar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau en el 2021 (Ñaupas et al, 2018).

2.5. Población y muestra

La población está representada por el total de los docentes -en un numero de 32- de los niveles (EBA inicial e intermedio y EBA avanzado) y condiciones (nombrados y contratados) del CEBA Miguel Grau, del cual se definió la muestra conformado por 30 docentes del CEBA Miguel Grau; equivalente al 93.75% del total de docentes del CEBA Miguel Grau.

La muestra fue definida, tomando como referencia a Sánchez (2014), por muestreo probabilístico y estratificado, es probabilístico porque se conoce la probabilidad de cada elemento para integrar la muestra y estratificado porque se divide la población en múltiples subgrupos o estratos, los estratos son excluyentes.

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times (32)}{(0.05)^2 \times (32 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 30$$

Donde:

n: muestra

Z: nivel de confianza, 95% (1.96)

p: probabilidad de éxito: 50% (0.5)

q: probabilidad de fracaso: 50% (0.5)

E: nivel de error 5% (0,05)

N: Población (32)

El tamaño de la muestra es de 30 docentes

Tabla 1

Población y muestra de los docentes del CEBA Miguel Grau.

Nivel	Población (Nº de sujetos por estrato)	Muestra del estrato	Proporción de la muestra (%)
EBA inicial e intermedio	9	8	28.1
EBA avanzado	23	22	71.9
TOTAL	32	30	100

Fuente: Cuadro de horas del CEBA Miguel Grau (2022).

2.6. Operacionalización de la variable

2.6.1. Identificación de la variable

El síndrome de Burnout.

2.6.2. Definición de la variable

Tabla 2*Operacionalización de la variable el síndrome de Burnout*

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVELES Y RANGOS			
El síndrome de Burnout es un estrés prolongado que se manifiesta directamente en las personas que trabajan con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven compensados de manera suficiente Maslach (2009).	Puntuaciones medidas a través del inventario del síndrome de Burnout, que comprende tres dimensiones: cansancio emocional con tres indicadores: desánimo, fatiga e irritabilidad; la dimensión de despersonalización con tres indicadores: Insensibilidad, apatía y culpabilidad; y la dimensión realización personal con tres indicadores: Propicia ambiente de respeto, genera clima de confianza, y crea expectativas de trabajo y finaliza con tres niveles de síndrome de Burnout: Alto, medio y alto.	Cansancio emocional	Desanimo	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Nunca (1)	Alto [100-135]			
			Fatiga						
			Irritabilidad						
		Despersonalización	Insensibilidad	10,11,12,	Casi nunca (2)	Medio [64-99]			
			Apatía	13,14,15,					
			Culpabilidad	16,17,18					
		Realización personal	Propicia ambiente de respeto		Genera clima de confianza	19,20,21, 22,23,24,	Casi siempre (4)	Bajo [27-63]	
					Crea expectativas de trabajo	25,26,27			Siempre (5)

2.7. Técnica e instrumento

2.7.1. Técnica

La técnica fue la encuesta virtual, y el instrumento fue un cuestionario que se aplicó a los docentes del CEBA Miguel Grau de Magdalena del Mar, 2021, recogiendo la información de la muestra seleccionada.

2.7.2. Instrumento

El instrumento fue adaptado por David Padilla en su tesis Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la IE. San José de Marelló, La Molina-2020. Por ello, el cuestionario tiene como características preguntas cerradas, politómicas de 5 alternativas y de escala de Likert.

2.7.3. Validez

El instrumento fue sometido a la opinión de tres expertos en investigación, metodología y en el tema, quienes bajo su punto de vista el instrumento es aplicable (Padilla, 2021).

Tabla 3

Juicio de expertos

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable
Experto 2	Mg. Flor Mejía Arrellano	Aplicable
Experto 3	Dr. Felipe Ostos De La Cruz	Aplicable

Fuente. Opinión de los expertos

2.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad está sustentada en la aplicación de la prueba piloto y el uso del Alfa de Cronbach, donde la variable el síndrome de Burnout es fuertemente confiable con 0,818, de 27 ítems de la variable Síndrome de Burnout y sumamente aplicable a este estudio (Padilla, 2021).

Tabla 4*Niveles de fiabilidad del Alfa de Cronbach*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es fiable
De 0.01 a 0.49	Baja fiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte fiabilidad
De 0.9 a 1	Alta fiabilidad

Tabla 5*Ficha técnica del instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout*

Características	Descripción
Nombre	Inventario de síndrome de Burnout. Maslach (2009)
Autor Adaptado	Br. David Padilla
Objetivo	Verificar los niveles del síndrome de Burnout alcanzado por los docentes de la IE. San José de Marelló - La Molina
Año	2020
Nivel de aplicación	Individual y grupal
Forma de aplicación	Individual y grupal
Confiabilidad	alfa de Cronbach = 0,818
Validez	Validado por tres expertos (0,95)
Descripción del instrumento	El instrumento midió la variable y las dimensiones
Estructura del instrumento	El instrumento consta de 5 opciones: Nunca (1), casi Nunca (2) A veces (3), casi siempre (4), y siempre(5).
Normas de aplicación	Es directa es el número total de datos

2.8. Procedimiento estadístico

Adaptación del instrumento en base al instrumento de Maslach (2009) del síndrome de Burnout perfeccionándose en función al contexto actual de la IE. San José de Marelo, realizado por Padilla (2021), quien cumplió con la validación y confiabilidad.

Una vez obtenido el permiso para su uso, se coordinó con el director para la autorización del presente estudio y luego se procedió aplicar los instrumentos vía Google forms invitando a todos los profesores del CEBA Miguel Grau, quienes con el consentimiento informado voluntario llenaron el cuestionario. Se tabuló en Excel los datos, para la estadística descriptiva resumiéndose en tablas y figuras.

III. Resultados

3.1. Análisis de los resultados

Tabla 6

Resultado de los niveles del síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	30	100%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

En la tabla 7, se aprecia que, respecto al síndrome de Burnout de la muestra general, el nivel medio es el que obtuvo mayor puntuación (30) obteniendo el 100 %; el nivel bajo y alto (0) el 0% respectivamente.

Figura 1

Resultado de los niveles del síndrome de Burnout

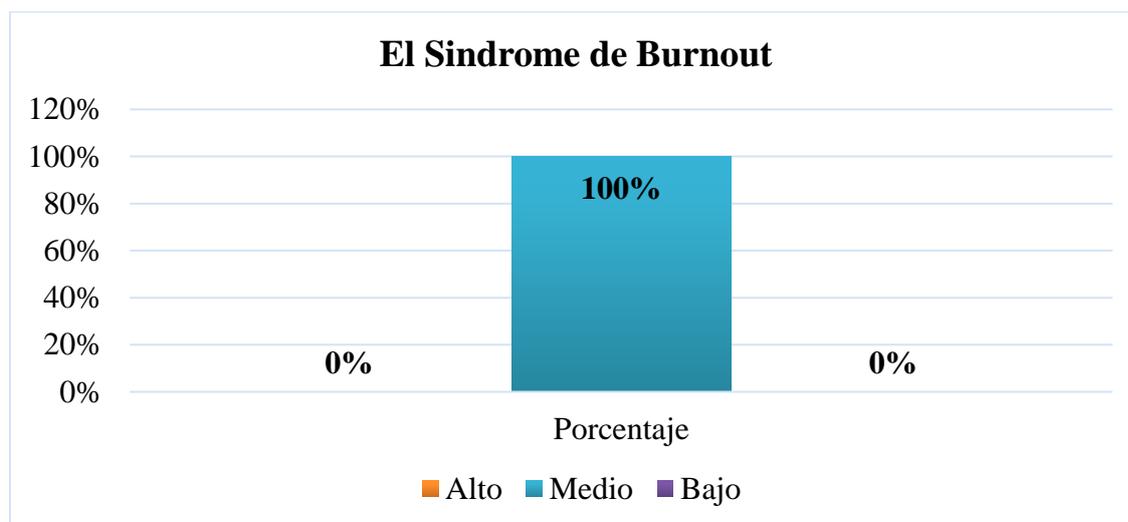


Tabla 7

Resultado de los niveles de la dimensión Cansancio emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	24	80%
Bajo	6	20%
Total	30	100%

En la tabla 8, se aprecia que, respecto a la dimensión cansancio emocional de la muestra general, el nivel medio es el que obtuvo mayor puntuación (24) obteniendo el 80 %; el nivel bajo (6) el 20% y ninguno en el nivel alto.

Figura 2

Resultado de los niveles de la dimensión Cansancio emocional

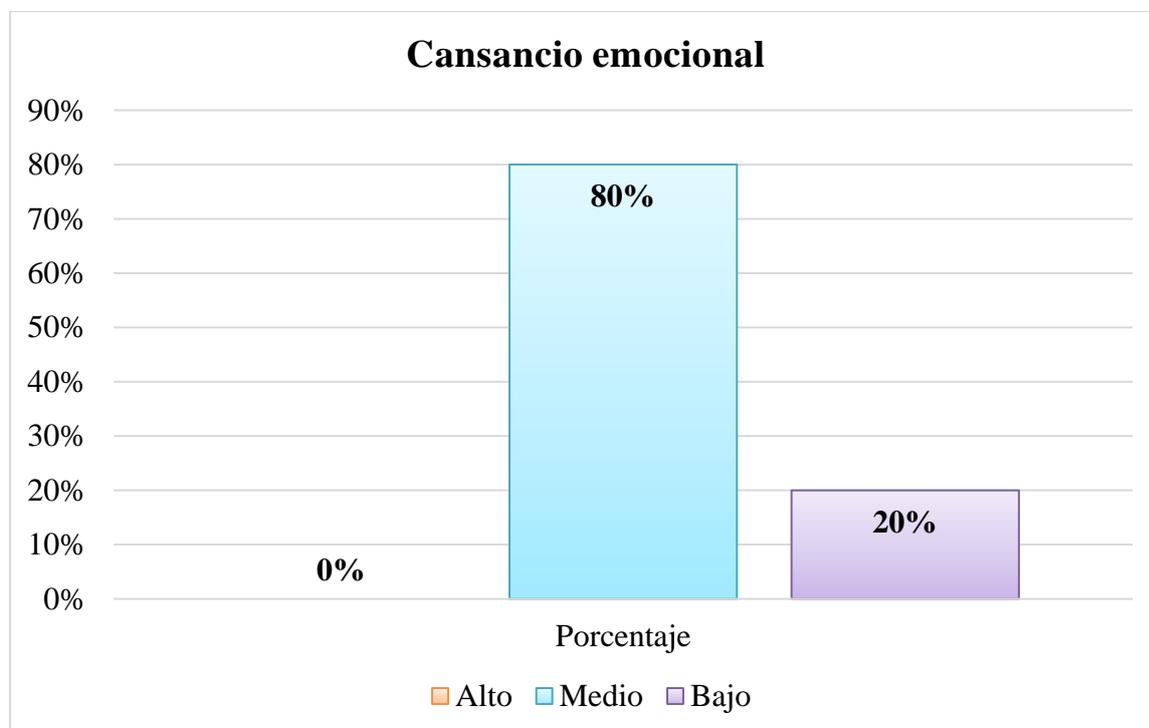


Tabla 8

Resultado de los niveles de la dimensión Despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	2	7%
Bajo	28	93%
Total	30	100%

En la tabla 9, se aprecia que, respecto a la dimensión despersonalización de la muestra general, el nivel bajo es el que obtuvo mayor puntuación (28) obteniendo el 93 %; el nivel medio (2) el 7% y el nivel alto (0) el 0%.

Figura 3

Resultado de los niveles de la dimensión Despersonalización

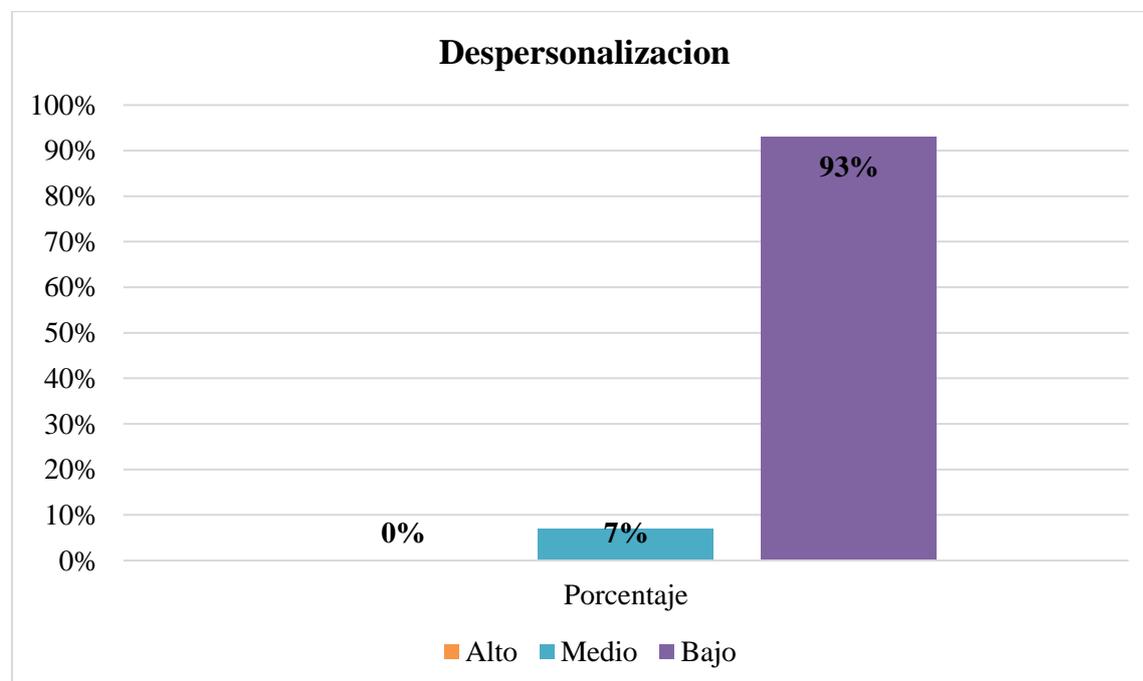


Tabla 9*Resultado de los niveles de la dimensión Realización personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	80%
Medio	6	20%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

En la tabla 10, se aprecia que, respecto a la dimensión realización personal de la muestra general, el nivel alto es el que obtuvo mayor puntuación (12) obteniendo el 80 %; el nivel medio (3) el 20% y el nivel bajo (0) el 0%.

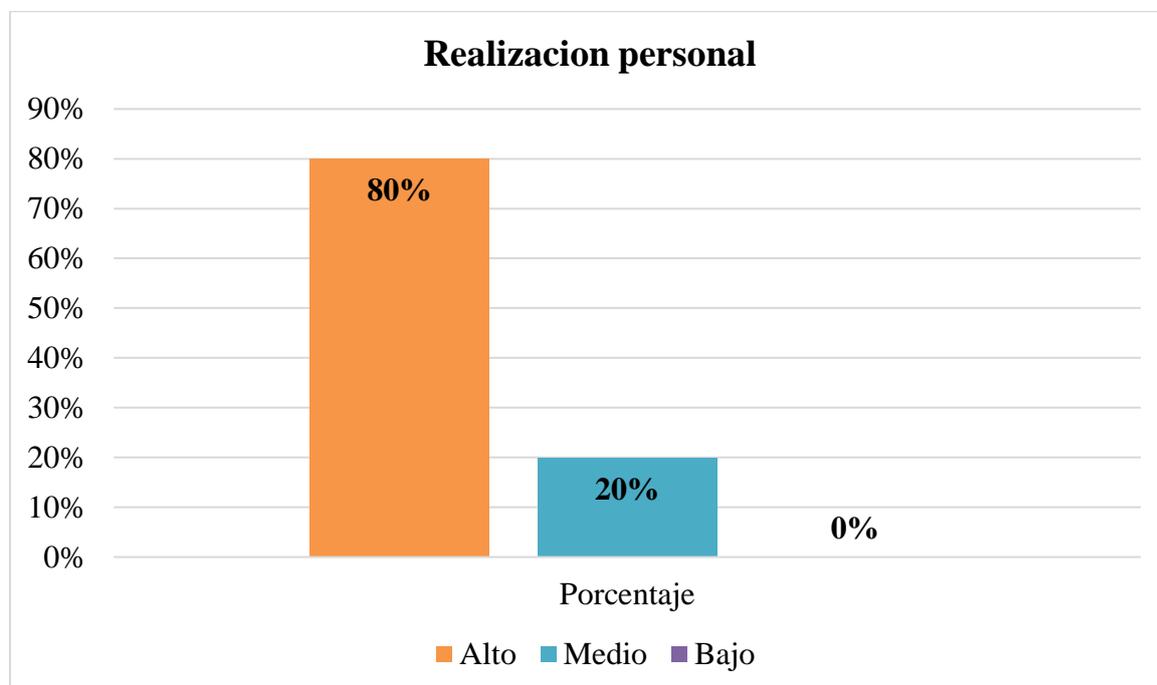
Figura 4*Resultado de los niveles de la dimensión Realización personal*

Tabla 10

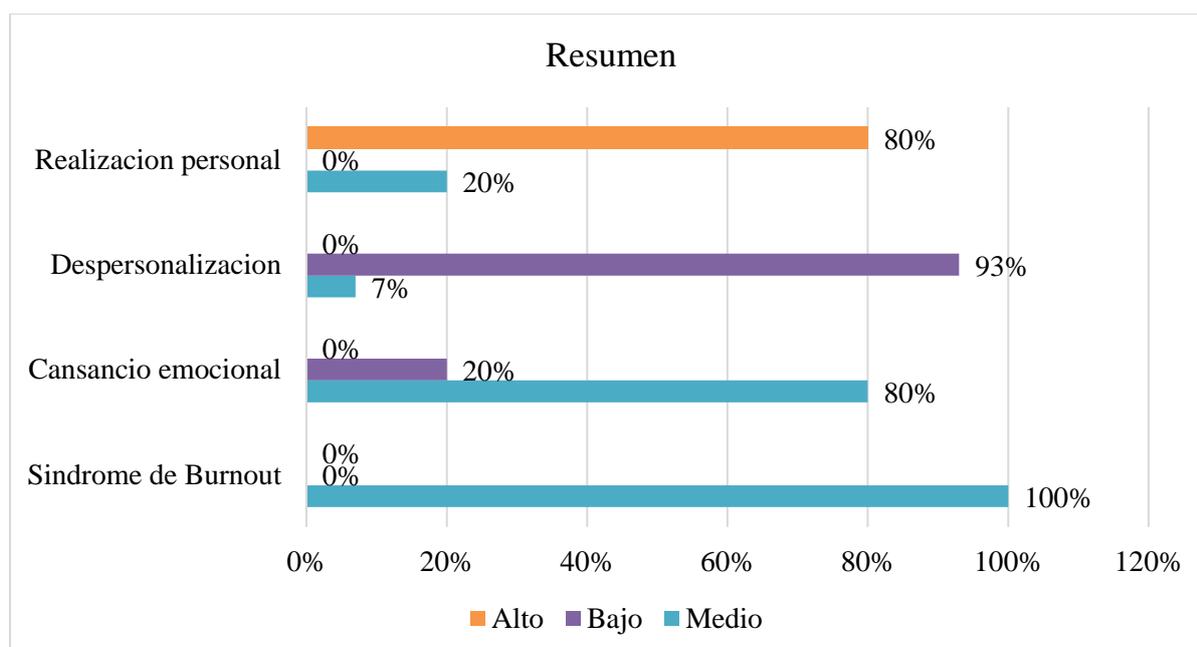
Resultados de los niveles del síndrome de Burnout y sus dimensiones

Nivel	Síndrome de Burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	24	80%
Medio	30	100%	24	80%	2	7%	6	20%
Bajo	0	0%	6	20%	28	93%	0	0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

En la tabla 10, se aprecia que, el síndrome de Burnout tiene un nivel medio (15) con el 100% de la muestra general, así mismo, la dimensión cansancio emocional tiene un nivel medio (24) con el 80%, la dimensión despersonalización tiene un nivel bajo (28) con el 93% y la dimensión realización personal tiene un nivel alto (24) con el 80% de la muestra general respectivamente.

Figura 5

Resultado del nivel del síndrome de Burnout y sus dimensiones



3.2. Interpretación de los resultados

De acuerdo a la tabla 6 y 10 y figuras 1 y 5, el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau 2023 de manera contundente es medio. Lo que significa que el síndrome de Burnout o estrés laboral está presente de alguna manera en los docentes del CEBA Miguel Grau de Magdalena del mar.

De acuerdo a la tabla 7 y 10 y figuras 2 y 5, el nivel de cansancio emocional en los docentes del CEBA Miguel Grau 2023 de manera contundente es medio. Lo que significa que el cansancio emocional está presente en los docentes y es la base que sostiene la presencia del síndrome de Burnout en el CEBA Miguel Grau.

De acuerdo a la tabla 8 y 10 y figuras 3 y 5, el nivel de despersonalización en los docentes del CEBA Miguel Grau 2023 de manera contundente es bajo. Lo que significa que la despersonalización no está presente en los docentes y por ende se garantiza un buen clima en el trabajo pedagógico del CEBA Miguel Grau.

De acuerdo a la tabla 9 y 10 y figuras 4 y 5, el nivel de realización personal en los docentes del CEBA Miguel Grau 2023 de manera contundente es alto. Lo que significa que la realización personal está presente en los docentes y eso se traduce en la iniciativa, creatividad y permanente actualización de los docentes del CEBA Miguel Grau.

3.3. Discusión de los resultados

Según el objetivo general de establecer el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023. Los resultados mostrados en la tabla 7 se observa que el nivel de presencia del síndrome de Burnout es medio (100%) de manera categórica donde sus dimensiones se manifiestan de la siguiente manera: el cansancio emocional a un nivel medio (80%), la despersonalización en un nivel bajo (93%) y la realización personal en un nivel alto (80%). Todo esto se da, en un contexto de post pandemia COVID 19 o retorno a la normalidad.

Comparando con lo encontrado por Padilla (2020) en su tesis Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la IE. San José de Marelo - La Molina, 2020, logró demostrar una alta correlación positiva ($Rho=0,831$) entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente. Los resultados indicaron que el nivel del síndrome de Burnout es alto (60%), la dimensión cansancio emocional con 66.2%, despersonalización con 58.5% y realización personal con 49.2% siendo alta en cada una de ellas. Es importante resaltar que estos resultados se llevan a cabo en el contexto de la pandemia COVID 19 caracterizado por el aislamiento social y trabajo remoto.

Comparados con estudios desarrollados antes de la pandemia COVID 19, como lo encontrado por Mora (2021) en su tesis Síndrome de Burnout y desempeño docente en IE. del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020. Que en conclusión logró demostrar que existe una correlación baja negativa el síndrome de Burnout y se encuentra relacionado negativamente con el desempeño docente. Analizando la variable síndrome de burnout y sus dimensiones en dicha tesis, los resultados son: el nivel del síndrome de Burnout es bajo (44.3%) donde las dimensiones cansancio emocional es bajo (51.4%), despersonalización es bajo (71.4%) y realización personal es medio 72.9%).

También con lo encontrado por Gave (2019) en su tesis Síndrome de Burnout y desempeño docente en la IE. Visión Mundial, Cercado Lima, 2019. Se concluyó en la existencia de una relación negativa inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente. Además, los resultados indicaron que el nivel del síndrome de Burnout es medio (60%) donde las dimensiones cansancio emocional es bajo (63.3%), despersonalización es bajo (83.3%) y realización personal es medio (53.3%).

Resultados que, al ser comparados con estudios internacionales, como lo encontrado por Olaya (2015) en su tesis Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Que en conclusión logró

demostrar que El 88% de los docentes no presentan el síndrome de Burnout y que el 10% está en riesgo de presentar el síndrome. Analizando la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones en dicha tesis, los resultados son: el nivel del síndrome de Burnout es bajo (88%) donde las dimensiones cansancio emocional es medio (80%), despersonalización es bajo (93%) y realización personal es alta (80%).

O lo encontrado por Casanova y Mustelier (2019) en el estudio de investigación manifestaciones del síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. Concluyendo que la presencia del síndrome de Burnout en la población estudiada, se acompaña de altos niveles de cansancio emocional y en menor medida de la despersonalización. Analizando la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones en dicho estudio, los resultados son: el nivel del síndrome de Burnout es bajo (88.1%) donde las dimensiones cansancio emocional es bajo y la despersonalización es medio.

IV. Conclusiones

- 4.1. El nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau es de forma categórica medio, lo que significa que el síndrome está presente en el CEBA Miguel Grau en un contexto de retorno a la normalidad.
- 4.2. El nivel de cansancio emocional de los docentes del CEBA Miguel Grau es de manera contundente medio. Lo que significa que el cansancio emocional está presente en los docentes y es la base que sostiene la presencia del síndrome de Burnout en el CEBA Miguel Grau.
- 4.3. El nivel de despersonalización en los docentes del CEBA Miguel Grau de manera contundente es bajo. Lo que significa que la despersonalización no está presente en los docentes y por ende se garantiza un buen clima en el trabajo pedagógico del CEBA Miguel Grau.
- 4.4. El nivel de realización personal de los docentes del CEBA Miguel Grau es de manera contundente alto. Lo que significa que la realización personal está presente en los docentes y eso se traduce en iniciativa, creatividad y permanente actualización de los docentes del CEBA Miguel Grau.

V. Recomendaciones

- 5.1.** Programar capacitaciones para sensibilizar sobre el síndrome de Burnout en los docentes con el objetivo identificar a los profesores que presentan dicha enfermedad, para tratarlos y elevar su desempeño laboral.
- 5.2.** Realizar talleres sobre factores estresores que implican el cansancio emocional para el todo el personal de la institución para mejorar su desempeño laboral.
- 5.3.** Realizar talleres sobre factores estresores en la despersonalización para el todo el personal que labora en la institución para mejorar su desempeño laboral.
- 5.4.** Aprovechar la fortaleza de la realización personal de los docentes para fomentar un buen clima institucional para mejorar su desempeño laboral.

VI. Referencias

- Bendit-EU for European Universities (2020), Manual de Burnout, Educación del Burnout, normativas y herramientas digitales para las Universidades europeas. Edición de bolsillo. Recuperado de https://bendit-eu.eu/manual/Burnout%20Manual_Spanish.pdf
- Bitran, M., Zúñiga, D., Pedrals, N., Echeverría, G., Vergara, C., Rigotti, A. y Puschel, K. (2019). Burnout en la formación de profesionales de la salud en Chile: Factores de protección y riesgo, y propuestas de abordaje desde la perspectiva de los educadores. *Revista médica de Chile*, 147(4), 510-517. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872019000400510
- Bringas, C., Naveiras, J., Rodríguez, F. (2020). Análisis diferencial del desgaste laboral emocional en profesionales de atención socio-sanitaria geriátrica. *Actualidades en Psicología*, vol. 34, núm. 128, 2020, -Junio, pp. 143-156 Universidad de Costa Rica Costa Rica. Obtenido de: <https://doi.org/10.15517/ap.v34i128.36271>
- Carrillo-Esper, R., Gómez, HK, & Espinoza de los Monteros (2012). *El Síndrome de Burnout en la práctica médica*. *Med Int Mex.*; 28(6):579-584.
- Castañeda, E., & García de Alba, J. (2010). *Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 39, núm. 1, 2010, pp. 67-84 Asociación Colombiana de Psiquiatría Bogotá, D.C., Colombia.
- Casanova Rodríguez, C. L., Mustelier Hernández, M., & Casanova Rodríguez, T. (2019). *Manifestaciones del Síndrome de Burnout*, en docentes de la Universidad de Cienfuegos. *Revista Conrado*, 15(66), 91-97. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100091#:~:text=Se%20ha%20descrito%20como%20un,de%20inferioridad%20ineficacia%20e%20incompetencia.

Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social del Gobierno de México y Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno de México (2015). *Guía Metodológica Para La Atención Del Desgaste Profesional Por Empatía (Síndrome Del Burnout)*. Toluca, México. Obtenido de <https://depositodeguias.files.wordpress.com/2020/04/5868078.pdf>

Espinoza De La Sota, K. R. (2018). *El síndrome de burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1759>

Gave, M. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019*. Tesis licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40727>

Gil-Monte, P. R. & Marucco, M. (2006). *Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en médicos*. Medicina y Sociedad, 26 (2), Artículo 4. Obtenido de http://www.medicinaysociedad.org.ar/publicaciones/20_junio2006/20_junio.htm

González, L., & Orta, Y. (2017). *La Cultura Organizacional Y El Síndrome De Desgaste Profesional En Profesores Universitarios*. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, 1(1), 14-30. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-67222017000300014&lng=es&tlng=es

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

- Humberto Ñaupas Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela y Hugo Eusebio Romero Delgado (2018). Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis 5a. edición,. Ediciones de la U, Bogotá
- Juárez-García, Arturo, Idrovo, Álvaro J., Camacho-Ávila, Anabel, & Placencia-Reyes, Omar. (2014). *Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. Salud mental*, 37(2), 159-176. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000200010&lng=es&tlng=es
- Lavalle, E. (2019). *Síndrome de Burnout en colaboradores de una institución educativa privada del distrito de Villa El Salvador; 2017*. Tesis Licenciatura. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2866>
- López, C. (2004). *Anestesia en Gineco-Obstetricia* Vol. 27. Supl. 1 2004 pp 131-133. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>
- López, M., García, S., & Pando, M. (2014). *Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú*. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Lovo, J. (2021). *Síndrome de Burnout: Un problema moderno*. *Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*, 1(70): 110-120. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/download/10371/12034>
- Manzano, G. (2008). *Síndrome de Burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería: prevalencia e intervención*. *Intervención Psicológica*, 91, 23-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2551790>

- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Burnout. Ciencia y Trabajo*. New Yor:
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Marshall, L., Allison, N. & Lanke, S. (2008). *Perceived stress and quality of life among doctor of pharmacy students*. American Journal of Pharmaceutical Education, 72 (6), article 137.
- Mora, J.A. (2021). *Síndrome de Burnout desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55799/Mora_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navinés, R., Olivé, V., y Fonseca F. et al. (2021). *Estrés laboral y Burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día*. Medicina Clínica 157 (2021) 130–140. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0025775321002074?via%3Dihub>
- Olaya, C. (2015). *Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/6691>
- Olivares-Fong, L.C., Nieto-López, G., Velázquez-Victorica, K.I. & López-Guerrero, A. (2021). *Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24(3), 203-219. Obtenido de https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/120394/1/03_REIFO_V24_n3_2021_La%20multiplicidad%20de%20roles%20y%20su%20impacto%20en%20la%20labor%20docente.pdf

- Padilla, A. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marello - La Molina*, 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53585>
-
- Quiceno, J. M., y Vinaccia Alpi, S. (2007). *Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125. Recuperado a partir de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/218>
- Racionero, C. (2016). Estrategias de intervención en profesionales de enfermería con síndrome de burnout. Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/19293/TFG-O%20843.pdf;jsessionid=27D6102A3B37356333CEA8E555C1C0A9?sequence=1>
- Ramos, M. (2016). Síndrome de burnout en el personal de salud del centro de salud de santa ana de la localidad de huancavelica – 2016.”. Universidad Autónoma de Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/173/1/MADAME%20RAMOS%20QUISPE-SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20PERSONAL%20DE%20SALUD.pdf>
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Marisol; Navarrete Freire, Patricio *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)* Revista Digital de Postgrado, vol. 8, núm. 2, 2019. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es

- Saborío Morales, Lachiner & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 119-124. Recuperado el 22 de junio de 2023, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños de la Investigación Científica*. Perú: Business Support Aneth
- Sedano, E. (2016). *Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Privada LatinoChupaca*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCPC/822>
- Vallejo, M., y Marcial, P. (2017). Influencia del estrés en la Enfermedad de Alzheimer. *Revista Ciencia Unemi*, vol. 10, núm. 25, pp. 123-133, 2017. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6645971>
- Vera Carrasco, Oscar. (2022). El Síndrome De Burnout En Los Profesionales De La Salud Por La Pandemia Del Covid-19. *Revista Médica La Paz*, 28(2), 66-72. Epub 30 de diciembre de 2022. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rmcmlp/v28n2/1726-8958-rmcmlp-28-02-66.pdf>

VII. ANEXOS

Anexo A

MATRIZ DE ANTECEDENTES

Autor	Año de p	Título	Fuente URL	Tipo	Clasificación Nac/int	Objetivo	Metodología	Muestra	Técnica/Instrumento	Resultado
Ángel David Padilla Montoya	2020	Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marello - La Molina, 2020.	https://hdl.handle.net/20.500.12692/53585	Tesis	Nacional	El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marello - La Molina, 2020.	Tipo de investigación: básica. Enfoque: cuantitativo. Diseño: no experimental, de corte transversal correlacional. Método: hipotético-deductivo	65 docentes	Encuesta virtual / cuestionario	Hay una correlación significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el estado de aislamiento social en los profesores de la I.E. San José de Marello de La Molina, 2020.
Johanna Analí Mora Dulanto	2021	Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020	https://hdl.handle.net/20.500.12692/55799	Tesis	Nacional	El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay	Tipo de investigación: básica. Enfoque: cuantitativo. Diseño: no experimental, de corte transversal correlacional. Método: hipotético	70 docentes	Encuesta / cuestionario	Existe una correlación baja negativa de $Rho = -0.338$, indicando que el síndrome de Burnout se encuentra relacionado de manera negativa con respecto al desempeño docente.

Gave Rojas Marisol Yanet	2019	Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019	https://hdl.handle.net/20.500.12692/40727	Tesis	Nacional	El objetivo general busca determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la institución educativa Visión Mundial del Cercado de Lima.	Tipo de investigación: básica. Enfoque: cuantitativo. Diseño: descriptivo correlacional. Método: hipotético	30 docentes	Entrevista / cuestionario	Existe una relación negativa inversa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Visión Mundial del Cercado de Lima.
Casanova Rodríguez, C. L., Mustelir Hernández, M., y Casanova Rodríguez, T.	2019	Manifestaciones del Síndrome de Burnout, en docentes de la Universidad de Cienfuegos.	http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/Conrado	Trabajo de investigación	internacional	Conocer cómo se manifiesta el Síndrome de Burnout en los profesionales a tiempo completo de la Universidad de Cienfuegos.	Estudio exploratorio-descriptivo Enfoque cuantitativo. Método: el analítico-sintético y el histórico-lógico	143 profesores	Entrevista / cuestionario	La presencia del síndrome de Burnout en la población estudiada, se acompaña de altos niveles de cansancio emocional y en menor medida, pero muy significativamente, de la despersonalización.
Carolina Olaya Arévalo	2015	Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme.	http://hdl.handle.net/10654/6691	tesis	internacional	Identificar las variables intervinientes para la presentación del Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento profesional en los docentes distritales de la localidad de Usme.	Tipo de investigación: exploratorio Enfoque: cuantitativo. Diseño: descriptivo	50 profesores	Entrevista / cuestionario	El 12% de los docentes presentan el síndrome, frente al 88% que no lo presentan. Se encontró, además, que el 10% de los docentes está en riesgo de presentar el síndrome.

Anexo B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO:	El síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023			
PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de despersonalización en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de realización personal en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar, Lima, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>-Precisar el nivel del cansancio emocional en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar.</p> <p>-Precisar el nivel de despersonalización en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar.</p> <p>-Precisar el nivel de realización personal en los docentes del CEBA Miguel Grau, Magdalena del Mar.</p>	<p>El Síndrome de Burnout</p>	<p>Cansancio emocional.</p> <p>Despersonalización.</p> <p>Realización personal.</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACION</p> <p>Básica.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</p> <p>No experimental - Descriptiva simple.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION</p> <p>Descriptivo.</p> <p>POBLACION</p> <p>Los 32 docentes del CEBA Miguel Grau.</p> <p>MUESTRA</p> <p>30 docentes.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Encuesta</p> <p>PROCESO ESTADISTICO</p> <p>Análisis estadístico</p>

Anexo C
OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO			
El Síndrome de Burnout	Cansancio emocional.	Desamino	1. Me siento emocionalmente agotado por el trabajo virtual. 2. Trabajar todo el día virtualmente con los estudiantes me cansa. 3. Tengo deseo de dejar el trabajo virtual.	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre				
		Fatiga	4. Cuando enfrento a otra jornada de trabajo virtual siento fatiga. 5. Siento fatiga al incrementar las horas de trabajo en forma virtual. 6. Trabajar virtualmente con los estudiantes me fatiga.					
		Irritabilidad	7. Desde que realizo el trabajo virtual incrementé el consumo de (vitaminas, estimulantes, tranquilizantes...) 8. La pandemia está afectando mi vida personal y social. 9. Tengo mucha presión por el trabajo virtual por parte de los directivos.					
	Despersonalización.	Insensibilidad	10. Estoy tratando a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales al realizar el trabajo virtual. 11. Soy más duro con los padres de familia al realizar el trabajo virtual. 12. El trabajo virtual me está endureciendo virtualmente.			1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto [100-135]	
		Apatía	13. Estoy siendo apático con los estudiantes. 14. El trabajo virtual transforma la manera de tratar a los estudiantes. 15. No me importa lo que ocurre a los estudiantes.					Medio [64-99]
		Culpabilidad	16. Soy frío con los estudiantes al realizar el trabajo virtual 17. Estoy tratando duramente a los estudiantes con el trabajo virtual 18. Pido duramente el cumplimiento de los trabajos virtualmente					

	Realización personal	Propicia ambiente de respeto	19. Puedo entender fácilmente a los estudiantes por virtual 20. Trato virtualmente con eficacia a los problemas de los estudiantes 21. Estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través del trabajo virtual	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo [27-63]
		Genera clima de confianza	22. Siento mucha energía al desarrollar las sesiones de aprendizaje virtualmente 23. Genero un clima agradable virtualmente con los estudiantes 24. Soy estimado (a) luego de trabajar virtualmente con los estudiantes		
		Crea expectativas de trabajo	25. Consigo conocimientos valiosos al realizar el trabajo virtual 26. Trato virtualmente a los problemas emocionales de los estudiantes 27. Considero que el trabajo virtual es fructífero en labor educativa		

Anexo D

Cuadro comparativo del síndrome de Burnout en los docentes											
Pre pandemia						Pandemia		Post pandemia			
Normalidad (trabajo pedagógico en el centro educativo)						Aislamiento social y trabajo remoto.		Retorno a la normalidad			
Olaya (2015)		Casanova (2019)		Gave (2019)		Mora (2020)		Padilla (2020)		Bazán (2023)	
Síndrome de Burnout		Síndrome de Burnout		Síndrome de Burnout		Síndrome de Burnout		Síndrome de Burnout		Síndrome de Burnout	
Bajo		Bajo		Medio		Bajo		Alto		Medio	
Cansancio emocional	Medio	Cansancio emocional	Bajo	Cansancio emocional	Bajo	Cansancio emocional	Bajo	Cansancio emocional	Alto	Cansancio emocional	Medio
Despersonalización	Bajo	Despersonalización	Medio	Despersonalización	Bajo	Despersonalización	Bajo	Despersonalización	Alto	Despersonalización	Bajo
Realización personal	Alto	Realización personal		Realización personal	Medio	Realización personal	Medio	Realización personal	Alto	Realización personal	Alto
Rural		Urbano		Urbano		Rural		Urbano		Urbano	
Colombia		Cuba		Perú		Perú		Perú		Perú	

Anexo E

Cuestionario de Maslach Burnout inventory

Estimado Docente

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes del CEBA Miguel Grau del presente año.

Instrucciones:

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar el acompañamiento pedagógico. Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa “X” tu respuesta de acuerdo a las siguientes opciones:

- 1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: CANSANCIO EMOCIONAL					
	<i>Indicador: DESÁNIMO</i>					
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por el trabajo virtual					
2	Trabajar todo el día virtualmente con los estudiantes me cansa					
3	Tengo deseos dejar el trabajo virtual					
	<i>Indicador: FATIGA</i>					
4	Cuando enfrento a otra jornada de trabajo virtual siento fatiga					
5	Siento fatiga al incrementar las horas de trabajo en forma virtual					
6	Trabajar virtualmente con los estudiantes me fatiga.					
	<i>Indicador: IRRITABILIDAD</i>					
7	Desde que realizo el trabajo virtual incrementé el consumo de (vitaminas,estimulantes, tranquilizantes...)					
8	La pandemia está afectando mi vida personal y social					
9	Tengo mucha presión por el trabajo virtual por parte de los directivos					
	Dimensión 2: DESPERSONALIZACIÓN					
	<i>Indicador: INSENSIBILIDAD</i>					
10	Estoy tratando a los estudiantes como si fuesen objetos impersonales al realizar el trabajo virtual					
11	Soy más duro con los padres de familia al realizar el trabajo virtual					
12	El trabajo virtual me está endureciendo virtualmente					

	<i>Indicador: APATÍA</i>						
13	Estoy siendo apático con los estudiantes						
14	El trabajo virtual transforma la manera de tratar a los estudiantes.						
15	No me importa lo que ocurre a los estudiantes						
	<i>Indicador: CULPABILIDAD</i>						
16	Soy frío con los estudiantes al realizar el trabajo virtual						
17	Estoy tratando duramente a los estudiantes con el trabajo virtual						
18	Pido duramente el cumplimiento de los trabajos virtualmente						
	Dimensión 3: REALIZACIÓN PERSONAL						
	<i>Indicador: PROPICIA AMBIENTE DE RESPETO</i>						
19	Puedo entender fácilmente a los estudiantes por virtual						
20	Trato virtualmente con eficacia a los problemas de los estudiantes						
21	Estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través del trabajo virtual						
	<i>Indicador: GENERA CLIMA DE CONFIANZA</i>						
22	Siento mucha energía al desarrollar las sesiones de aprendizaje virtualmente						
23	Genero un clima agradable virtualmente con los estudiantes						
24	Soy estimado (a) luego de trabajar virtualmente con los estudiantes						
	<i>Indicador: CREA EXPECTATIVAS DE TRABAJO</i>						
25	Consigo conocimientos valiosos al realizar el trabajo virtual						
26	Trato virtualmente a los problemas emocionales de los estudiantes						
27	Considero que el trabajo virtual es fructífero en labor educativa						

Anexo F

Formulario Form

Cuestionario sobre el Síndrome de Burnout y desempeño docente

Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 15 Configuración



Sección 1 de 3

Cuestionario sobre el Síndrome de Burnout

Descripción del formulario

Sexo*

Masculino

Windows taskbar: Buscar, 17/02/2023, 13:45

Cuestionario sobre el Síndrome de Burnout y desempeño docente

Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 15 Configuración

15 respuestas

Ver en Hojas de cálculo

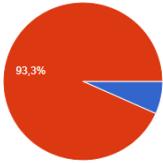
Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta Individual

Sexo

15 respuestas

Copiar



Sexo	Porcentaje
Masculino	6.7%
Femenino	93.3%

Windows taskbar: Buscar, 17/02/2023, 13:46

Anexo G

Matriz de datos de la variable síndrome de Burnout

caso	Cansancio emocional									Despersonalización								Realización personal									
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27
1	4	3	3	4	4	3	3	5	3	1	2	3	5	3	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	4	4	3
2	3	3	1	3	3	3	1	2	4	2	2	3	2	4	1	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	5	1	1	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
5	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	5	5	3	4
7	4	3	1	1	1	1	5	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4
8	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	3	4
9	4	3	3	3	4	3	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
10	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3
11	3	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	4	4	5	4	5	4	4
12	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	5	1	1	1	3	1	4	4	5	5	4	5	4	3
13	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4
14	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4	5	3	5
15	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	4	2	3	2	1	1	3	3	3	2	4	4	3	5	3	3
16	4	3	3	4	4	3	3	5	3	2	2	3	2	4	1	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	4	2	3	2	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4
18	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	5	3	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4
19	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	1	5	1	1	1	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4
20	4	3	3	3	4	3	1	3	2	1	2	1	1	1	5	1	1	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	1	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4
22	3	3	1	3	3	3	1	2	4	1	1	3	2	2	1	1	1	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4
23	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	3	5	5	4	4	3
24	4	3	1	1	1	1	5	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4	5	3	5
25	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	5	4	3	4	4	5	3	5
26	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4
27	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	4	5	4	3
28	3	2	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3
29	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3
30	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	4	4	3	5	3	3