

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN INICIAL**



**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN
INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL
DISTRITO DE PUNO – 2019**

BORRADOR DE TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Yessica Tania Albarracin Quisca

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

PUNO – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN INICIAL

BORRADOR DE TESIS

**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN
INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL
DISTRITO DE PUNO – 2019**

PRESENTADA POR:

Bach. Yessica Tania Albarracin Quisca

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

APROBADA POR:

PRESIDENTE:

Lic. Graciela del Carmen Aquize Garcia

PRIMER MIEMBRO:

Wenceslao Quispe Yapo

SEGUNDO MIEMBRO:

M.Sc. Henry Noblega Reinoso

DIRECTOR / ASESOR:

Dr. Nancy Monica Garcia Bedoya

Área : Perspectivas teóricas de la educación

Tema : Síndrome de Burnout

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Objetivos de la investigación.....	11
II. REVISIÓN DE LITERATURA	12
2.1. Antecedentes de la investigación.....	12
2.1.1. A nivel internacional.....	12
2.1.2. A nivel nacional.	13
2.1.3. A nivel local.....	14
2.2. Sustento teórico.....	15
2.2.1. Definiciones del síndrome de burnout.....	15
2.2.2. Causas del Síndrome de burnout.	21
2.2.3. Consecuencias y síntomas del Síndrome de burnout.....	26
2.2.4. Fases del síndrome de burnout.	28
2.2.5. El docente del nivel de educación inicial.	30
2.2.6. Rol del docente del nivel de educación inicial.	30
III. MATERIALES Y MÉTODOS	29
3.1. Procedencia del material utilizado.....	31
3.2. Población y muestra de la investigación.....	31
3.2.1. Población.	31
3.2.2. Muestra	32
3.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	32
3.4. Tipo y diseño de investigación	34
3.4. Análisis de los resultados	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
4.1. Resultados.....	36
4.2. Discusión.....	42
V. CONCLUSIONES	48

VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	52
ANEXOS	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Síndrome de Burnout en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno	37
Figura N° 2: <i>Nivel de agotamiento emocional en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno</i>	38
Figura N° 3: <i>Nivel de despersonalización en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno</i>	40
Figura N° 4: <i>Nivel de realización personal en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno</i>	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Síndrome de Burnout en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno	36
Tabla N° 2: <i>Nivel de agotamiento emocional en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno</i>	38
Tabla N° 3: <i>Nivel de despersonalización en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno</i>	39
Tabla N° 4: <i>Nivel de realización personal en las docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno</i>	41

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

MBI	: Maslach Burnout Inventory (Inventario de Burnout de Maslach)
SB	: Síndrome de burnout
OMS	: Organización Mundial de la Salud
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local
AE	: Agotamiento emocional
D	: Despersonalización
RP	: Realización personal

RESUMEN

1
2 La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de Síndrome de
3 Burnout que presentan las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones
4 educativas estatales del distrito de Puno., cuya metodología es de tipo descriptivo y de
5 diseño transversal, con una muestra conformada por 62 docentes. Para la obtención de
6 los datos se aplicó la encuesta de Maslach Burnout Inventory adaptada por Fernández
7 en el 2002. Para el análisis estadístico se aplicó la estadística porcentual utilizando el
8 programa de Microsoft Excel, para la obtención de los siguientes resultados, de la
9 muestra analizada, 28 docentes fueron diagnosticados con dicho síndrome equivalente
10 a un 45% de la muestra total, mientras que el 55% de la muestra total no presentan
11 Síndrome de Burnout, por otro lado los docentes presentan el mayor porcentaje en
12 agotamiento emocional con un 68%, mientras que el 58% de las docentes presentan un
13 bajo nivel de despersonalización y un 69% de baja realización personal. Por lo que se
14 llega a la conclusión docentes del nivel de educación inicial de las instituciones
15 educativas estatales del distrito de Puno si presentan el Síndrome de Burnout, debido a
16 que ellos experimentan situaciones generadoras de estrés constantes, mostrando así
17 agotamiento, actitudes negativas y aisladas, además de no sentirse satisfechas con las
18 actividades que realiza durante el día. A partir de estos resultados se sugiere
19 implementar estrategias de afrontamiento que ayuden a prevenir el Síndrome de
20 Burnout

21 **PALABRAS CLAVE:** Síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización
22 y baja realización personal.

23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of Burnout Syndrome presented by teachers of the initial education level of the state educational institutions of the Puno district, whose methodology is descriptive and of a transversal design, with a sample consisting of 62 Teachers To obtain the data, the Maslach Burnout Inventory survey applied by Fernández in 2002 was applied. For the statistical analysis, the percentage statistics were applied using the Microsoft Excel program, in order to obtain the following results, of the analyzed sample, 28 teachers were diagnosed with this syndrome equivalent to 45% of the total sample, while 55% of the total sample do not have Burnout Syndrome, on the other hand teachers have the highest percentage of emotional exhaustion with 68%, while that 58% of teachers have a low level of depersonalization and 69% of low personal achievement. As far as teachers are reached, the level of initial education of the state educational institutions of the Puno district does present the Burnout Syndrome, because they experience constant stress-generating situations, thus showing exhaustion, negative and isolated attitudes, In addition to not feeling satisfied with the activities you do during the day. From these results it is suggested to implement coping strategies that help prevent Burnout Syndrome.

KEY WORDS: Burnou syndrome, emotional fatigue, depersonalization and low personal fulfillment

48 I. INTRODUCCIÓN

49

50 La presente investigación “SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL
51 NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL
52 DISTRITO DE PUNO - 2019”, brinda un aporte teórico que sirve más adelante para
53 posteriores investigaciones, igualmente orientara a las autoridades pertinentes en el
54 diseño de estrategias, encaminadas a mejorar el bienestar psicológico de los docentes de
55 educación inicial, ya que está comprobado que el sector educación está expuesto al
56 estrés laboral, debido a que el proceso de trabajo docente es considerado como
57 complejo, donde permanentemente se tiene que atender a niños con características
58 individuales propias de la edad; a padres de familia con una carga emocional negativa,
59 con falta de compromiso en la educación de sus hijos y a esto se le suma la falta de
60 estímulos económicos y organizacionales.

61 En la actualidad, se espera que las organizaciones educativas sean eficientes en
62 cuanto al servicio que brindan, el objetivo principal de un sector laboral no solo es
63 cumplir, sino también ser eficaz en su desempeño laboral. Con respecto al docente, los
64 factores ambientales organizacionales influirán para que el objetivo en el proceso
65 enseñanza – aprendizaje sea de mejor calidad. El profesor en la realidad peruana debe
66 enfrentar una serie de dificultades económicas y sociales, esta afecta intensa y
67 permanentemente a una amplia mayoría de los maestros de países subdesarrollados
68 como el nuestro, entre estas dificultades podemos mencionar, la falta de equidad salarial
69 en comparación con otras profesiones, la exigencia de una actividad laboral y
70 extralaboral muy intensa, malas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, los
71 conflictos internos, cambios rápidos en la demanda curricular y organizacional (Ponce,
72 2005).

73 El Ministerio de Educación (MINEDU) en conjunto con el Ministerio de Salud
74 (MINSA) La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) considera al estrés laboral
75 como una epidemia global, ya que es el único riesgo ocupacional que puede afectar al
76 cien por ciento de los trabajadores. Esta aparece cuando las exigencias del entorno
77 superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control,
78 además está asociado con una reducción de la productividad de la organización y un
79 descenso de la calidad de vida de aquellos que lo padecen. El estrés laboral afecta de
80 una manera negativa la salud física y psicológica de los trabajadores, así mismo su
81 eficacia laboral.

82 **1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

83 **1.1.1. Objetivo general**

- 84 - Determinar el nivel deL Síndrome de Burnout que presentan las docentes del
85 nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno –
86 2019.

87 **1.1.2. Objetivos específicos**

- 88 - Determinar el nivel de agotamiento emocional que presentan docentes del nivel
89 de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de
90 Puno.
- 91
- 92 - Determinar el nivel de despersonalización que presentan las docentes del nivel
93 de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de
94 Puno.

95

96 - Determinar el nivel de baja realización personal que presentan las docentes del
97 nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito
98 de Puno.

99

100 **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

101

102 **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

103 **2.1.1. A nivel internacional**

104 Rojas, Sandoval y Gil – Monte en el 2005 realizaron una investigación
105 denominada “Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en maestros
106 mexicanos” con una muestra de 698 docentes pertenecientes al nivel primario de 51
107 escuelas y utilizó un Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de quemarse por el
108 trabajo en su versión para profesionales que trabajan en educación (CESQEPE)
109 elaborado por Gil Monte et al. (2005). Se encontró que el 3% de los participantes
110 presentaban baja Ilusión en el trabajo, 37.40% puntuaciones altas en Desgaste psíquico,
111 4.70% altos niveles de Indolencia, y para Culpa 9.70%. Los hombres presentaron
112 niveles más bajos en Ilusión por el trabajo y en Desgaste psíquico que las mujeres.
113 Considerando la edad los niveles más elevados del SQT se dieron entre los 41 y 50
114 años.

115 Arís en el 2007 realizó una investigación denominada “El Síndrome de Burnout
116 en los docentes de infantil y primaria: un estudio en la zona de Valles Occidental en
117 Catalunya – España”, se aplicó el inventario de Maslach Burnout Inventory a 89 sujetos
118 la cual concluyó que se manifestaba poca incidencia en la dimensiones de
119 despersonalización y de baja realización personal, por otro lado en la dimensión de

120 cansancio emocional se evidencia una alta significación de la misma con un resultado
121 de 41,6 % .

122 **2.1.2. A nivel nacional**

123 Fernández (2002), realizó una investigación denominada “Desgaste psíquico
124 (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana “en una muestra
125 de 264 profesores del nivel primario de todas las dependencias educativas. Los
126 resultados permitieron encontrar la presencia de Síndrome de Burnout y hallar las
127 diferencias de cada una de las dimensiones. Así pues se concluyó que el 43,2% de la
128 muestra presenta niveles elevados de Síndrome de Burnout, las diferencias encontradas
129 en cada una de las dimensiones son las siguientes: En lo concerniente al agotamiento
130 emocional el 67% de la muestra presenta un indicador elevado de éste, no menos
131 significativo el 65 % arrojaba niveles altos de despersonalización, así mismo el 31% de
132 los encuestados se ubicó en un nivel bajo de realización personal.

133 Arias y Jiménez (2009), realizaron una investigación denominada “Síndrome de
134 Burnout en Docentes de Educación Básica Regular de Arequipa” la cual trabajó con una
135 muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres); se les aplicó el Inventario de
136 Burnout de Maslach para profesores. Los resultados fueron los siguientes: el 93,7% de
137 los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo;
138 mientras el 91,5% de las docentes tienen un nivel moderado y el 7,5% tienen un nivel
139 severo. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más
140 elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Se
141 concluyó que los varones se ven ligeramente afectados por el Síndrome de Burnout en
142 un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres
143 tienen un grado de estrés más severo.

144 Meza y Garay (2017), realizaron una investigación denominada “Nivel de
145 síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas
146 del distrito de Pilcomayo” trabajo con una muestra de 21 docentes pertenecientes a 7
147 Instituciones Educativas privadas del nivel inicial. Los resultados fueron que el 76,2%
148 de los docentes encuestados presentan un nivel alto de síndrome de Burnout.

149 Soto y Valdivia (2012), realizaron una investigación denominada “Niveles del
150 síndrome de burnout en profesoras de educación inicial sector Callao” trabajo con una
151 muestra de 153 profesoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial del
152 Callao. Los resultados fueron en agotamiento emocional un 73.9% en el nivel bajo,
153 18.3% en el nivel medio y el 7.8% en el nivel alto, en despersonalización el 83% se
154 encuentra en el nivel bajo, el 10.5% en el nivel medio y el 6.5% en nivel alto, en baja
155 realización personal un 11.1% está en el nivel bajo, un 28.1% en el nivel medio y un
156 60.8% en el nivel alto. Concluyendo que las profesoras del Callao al parecer presentan
157 niveles bajos de burnout.

158 **2.1.3. A nivel local**

159 Mendoza (2018), realizaron una investigación denominada “Síndrome de
160 burnout en estudiantes de la escuela profesional de educación primaria de la universidad
161 nacional del altiplano - puno, que realizan prácticas preprofesionales” trabajo con una
162 muestra conformada por 70 estudiantes pertenecientes al séptimo, octavo y noveno
163 semestre., de la cual 32 estudiantes fueron diagnosticados con dicho síndrome de
164 burnout equivalente a un 46% de la muestra total, mientras que el 54% de la muestra
165 total no presentan síndrome de burnout, por otro lado los estudiantes del noveno
166 semestre presentan el mayor porcentaje en agotamiento emocional con un 83%,

167 mientras que el 81% de sus estudiantes del octavo semestre presentan un alto nivel de
168 despersonalización y un 4% de baja realización personal.

169 **2.2. SUSTENTO TEÓRICO.**

170 **2.2.1. Definiciones del síndrome de burnout:**

171 Freudenberger (1974), definió al Síndrome de Burnout como sensación de
172 fracaso y una existencia agotada o cansada que resulta de la sobrecarga por exigencias
173 de energía, recursos materiales o fuerza espiritual del trabajador, lo que termina por
174 agotar su capacidad de reacción adaptativa. Suele ser frecuente en las personas que se
175 desempeñan dentro de servicios humanos tras meses o años de dedicación. Asimismo,
176 se ve acompañada de una respuesta emocional desajustada a la situación, signos de
177 ansiedad moderada y falta de interés por terminar de realizar sus obligaciones laborales.

178 En la década de los años 80 las psicólogas Christina Maslach y Susan Jackson,
179 consideraron al burnout como una respuesta al estrés laboral crónico , integrado por
180 actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de
181 despersonalización) y hacia el rol profesional (falta de realización profesional en el
182 trabajo) así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte,
183 2005; Fernández, 2002, Nuñez, 2010), creando el cuestionario Maslach Burnout
184 Inventory (MBI), instrumento utilizado para medir el nivel de burnout en las personas.
185 Maslach estableció la conceptualización del burnout como una respuesta al estrés
186 laboral crónico que se manifiesta en aquellas profesiones de servicios, caracterizadas
187 por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de
188 necesidad o dependencia (Carvajal, Bobadilla, Rebolledo & Roa, 2009).

189 La Organización Mundial de la salud Organización Mundial de la Salud (2008)
190 define la salud como: “un estado de bienestar completo, físico, mental y social y no sólo

191 como ausencia de enfermedad, destacando el componente mental y social y subrayando
192 su importancia para la calidad de vida, en la integración social de los individuos y en su
193 participación social y laboral.”.

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

199 Maslach (2001), menciona que el Síndrome de Burnout se entiende como una
200 respuesta prolongada ante estresores emocionales e interpersonales crónicas en el
201 trabajo y es definido por sus tres componentes: Agotamiento emocional,
202 Despersonalización y Realización personal.

203 Por otro lado, Bosqued (2008) considera que el Síndrome de Burnout es un
204 problema de salud y calidad de vida; un tipo de estrés crónico que se puede definir
205 como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un
206 esfuerzo frecuente, cuyos resultados se consideran ineficaces e insuficientes, ante lo
207 cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión (pérdida de control
208 de la situación) y retirada psicológica. En 1980, los autores Jerry Edelwich y Archie
209 Brodsky, definen al burnout como un proceso de desilusión o de desencanto hacia la
210 actividad laboral, y para explicar ese proceso elaboran un modelo de cuatro fases:
211 idealismo y entusiasmo, estancamiento, apatía y distanciamiento (Gil-Monte, P. 2005;
212 Fernández, M. 2002).

213 Olivares (2016) cita a Evans y Fisher (1993), donde consideran al Burnout como
214 “la respuesta al estrés laboral manifestada en individuos cuyo trabajo se caracteriza por

215 generar situaciones de ayuda a otras personas, situación que daría sentido a la aparición
216 de la despersonalización como uno de los elementos definitorios del Burnout y no así
217 del estrés laboral”.

218 Finalmente, según Blanch (2003) este síndrome consiste en un tipo de
219 agotamiento o estrés crónico padecido por los profesionales que ofrecen servicios
220 humanos, como la medicina, el servicio social o la educación. En su práctica, se
221 interactúa directamente con demandas de distintos niveles; clientes, familiares, colegas,
222 subordinados, etc. se tienen altas expectativas y las metas personales a menudo entran
223 en conflicto con los principios éticos o las directrices de la organización.

224 **2.2.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout.**

225 Según Maslach y Jackson (1981), consideran tres dimensiones principales del
226 Burnout la cual son el Agotamiento o Cansancio Emocional, Despersonalización y
227 Realización Personal.

228 - **Cansancio Emocional (CA)**

229 Bosqued (2008), señala que es la disminución de los recursos emocionales del
230 profesional para enfrentarse con los retos que su labor lo requiera, se concreta en una
231 continua y creciente fatiga a nivel mental, físico y emocional, además de generar
232 irritabilidad, malhumor, insatisfacción laboral, con descontento y pesimismo en su
233 trabajo, sintiendo que no tiene nada que ofrecer. El cansancio emocional de los docentes
234 se produce a consecuencia de un estado de estrés que lo agobia constantemente. En los
235 actuales sistemas de enseñanza el agotamiento emocional del docente se ha convertido
236 en un riesgo y afrontarlos correctamente es una de las necesidades primordiales.

237 Aparece como consecuencia del estrés laboral crónico asociado con bajos índices de
238 salud física, inclinación a abandonar el trabajo, ausentismo, retrasos en la productividad

239 e insatisfacción laboral, es así que el estrés percibido en el ámbito laboral desencadena
240 en el individuo un agotamiento emocional que tiene como consecuencias síntomas
241 como: ansiedad, enfado, suspicacia, agresividad verbal o física, fatiga, desaliento,
242 miedo, enojo, aislamiento y enfermedades somáticas, acompañados de problemas en la
243 institución debido a actitudes negativas contra sus compañeros o personas que atiende,
244 problemas de adaptación al rol o actividades que desempeña, incumplimiento de sus
245 tareas, retardos en el puesto, ausentismo o accidentes de trabajo.

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

251 Arís (2005), manifiesta que el cansancio emocional o agotamiento emocional se
252 caracteriza por sentimientos de desamparo y desesperanza. Es común la sensación de
253 vacío y se precisa de toda la energía emocional para desarrollar las más elementales
254 tareas de la vida cotidiana. Puede conducir a un estado depresivo.

255 Mena (2010), define al cansancio emocional como una característica central del
256 desgaste profesional y manifestación más evidente de este síndrome, entendida como la
257 pérdida de atractivo, tedio, y disgusto provocado por el trabajo, junto con una
258 disminución el interés y satisfacción laboral.

259 (Gil-Monte 2005, Santander, 2011).El agotamiento emocional está caracterizado
260 por la situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí
261 mismos a nivel afectivo. Se evidencia la disminución y pérdida de recursos
262 emocionales, la persona siente estar emocionalmente agotado y exhausto debido al

263 trabajo que realiza, al contacto diario que mantiene con personas a las que hay que
264 atender como objeto de trabajo: pacientes, alumnos, etc., a este sentimiento de escasez
265 de recursos, de entusiasmo y falta de energía se adiciona el de frustración y tensión en
266 los trabajadores que sienten que no dan más.

267 - **Despersonalización (D)**

268 Bosqued (2008), manifiesta que es un mecanismo de defensa del propio afectado, el
269 profesional decide inconscientemente crearse una barrera entre él y el usuario del
270 servicio que presta como una forma de autoprotección, en su práctica laboral se
271 manifiesta como disminución en la eficacia de trabajo y en actitudes de insensibilidad y
272 deshumanización hacia los receptores de su servicio: pacientes, alumnos, clientes, etc.

273 Arís (2005), La despersonalización es el desarrollo de actitudes distantes,
274 insensibles y negativas hacia los destinatarios, en este caso los alumnos. Con estas
275 actitudes, el sujeto intenta protegerse y aislarse, puesto que para suplir su falta de
276 energía emocional precisa tratar a los demás como objetos más que como personas.

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

279 Mena (2010) manifiesta que la despersonalización "es el intento por poner
280 distancia entre el profesional y los usuarios del servicio, donde los primeros ignoran las
281 cualidades, personales únicas de cada una de sus beneficiarios, puesto que sus demandas
282 son manejables cuando son considerados de manera impersonal". El profesional decide
283 crearse una barrera entre él y el usuario del servicio, haciendo su trabajo menos
284 eficiente como actitudes de insensibilidad y deshumanización, con acciones negativas,
285 que le hacen actuar con cinismo hacia los receptores de su servicio, en este caso los

286 estudiantes. La despersonalización se caracteriza por el desarrollo de actitudes y
287 sentimientos negativos hacia las personas a las que atienden como si fueran objetos.

288 El profesional afectado trata a las personas que da servicio en forma deshumanizada
289 debido al endurecimiento afectivo, hasta llegar al punto de culparlos de sus problemas,
290 ejemplo, al paciente le estaría bien merecida su enfermedad, al indigente sus problemas
291 sociales, al preso su condena etc. Los profesionales pueden demostrar insensibilidad
292 emocional, un estado en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica
293 exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás (Gil-Monte 2005, Santander, 2011

294 - **Realización Personal (RP)**

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

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

305 Mena (2010), menciona que la falta de realización personal o también lo
306 denomina reducción del logro personal son sentimientos negativos de competencia y
307 éxito en el trabajo, los que se manifiestan en estados de ánimo negativos, insatisfacción
308 laboral, dificultades en las relaciones laborales y de amistad.

309 (Gil-Monte 2005, Santander, 2011, Mansilla, 2009) Se considera la baja
310 realización personal en el trabajo, donde el profesional muestra tendencia a evaluarse
311 negativamente tanto a su persona como al propio trabajo que realiza, esa evaluación
312 negativa afecta su capacidad para realizar el trabajo y relacionarse con las personas que
313 atiende, los profesionales se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con
314 sus resultados laborales, el profesional demuestra alejamiento y limitación en las
315 relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad de soportar
316 la presión.

317 Arís (2005), manifiesta que la baja realización personal en el trabajo se
318 caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en la significación personal,
319 experimentándose sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o
320 de conocimientos), falta de expectativas y una insatisfacción generalizada. Esta
321 situación puede llevar finalmente a las siguientes consecuencias: necesidad de huir del
322 trabajo, absentismo, impuntualidad e incluso abandono de la profesión.

323 **2.2.3. Causas del Síndrome de Burnout.**

324 - **Causas individuales**

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

327 - **Personalidad.**

328 La persona que tiene sentimientos acentuados de altruismo e idealismo
329 puede abrir la puerta al proceso de burnout (Maslach, 1981 citado por Arís
330 2005).

331 Asimismo se considera que cualquier profesional que se entrega a su
332 trabajo con altos niveles de idealismo o entusiasmo, y que desarrolla un trabajo

333 de atención a los demás, puede desarrollar el burnout, llevando a la persona a un
334 reto personal y sentirse culpable en las fallas tanto propias como ajena, lo cual
335 va a generar bajos sentimientos de realización personal en el trabajo (Gil-Monte
336 & Peiro, 1997 citado por Arís, 2005).

337 Muchas investigaciones concluyen que los profesionales vulnerables al
338 burnout son sujetos empáticos, sensibles, con dedicación profesional, idealistas,
339 entusiastas, bondadosos, pero demuestran debilidad de identificarse en exceso
340 con los demás. Generalmente los profesionales que optan por un servicio como
341 el del docente comparten una característica en común: son personas
342 especialmente sensibles a las necesidades de los demás y es en este sentimiento
343 de base altruista pero excesivamente idealista donde se origina el burnout (Arís,
344 2005 citado por Soto & Valdivia, 2012).

345 - **Expectativas Personales.**

346 Estas son otras de las causas que llevan al burnout Manassero (1994)
347 citado por Aris (2005), las más frecuentes en el campo de la enseñanza son las
348 siguientes:

- 349 ✓ Excesiva confianza de la capacidad profesional.
- 350 ✓ Creencias del desarrollo de servicios extraordinarios dirigido a los
351 estudiantes para obtener el mejor beneficio para ellos y para el docente.
- 352 ✓ Esperar que todos los estudiantes tengan una respuesta positiva ante la
353 intervención personal.
- 354 ✓ Desesperación por obtener los resultados del trabajo de manera
355 inmediata o a corto plazo.

- 356 ✓ Esperar a que los estudiantes se comporten según sus expectativas,
357 donde le permitan ejercer autoridad.
- 358 ✓ Creer que su trabajo es apreciado y valorado por sus colegas,
359 superiores, estudiantes y padres de familia.
- 360 ✓ Esperar un ambiente estimulante y recompensado que en la realidad es
361 muchas veces frustrante.
- 362 ✓ Esperar una capacitación permanente y actualizada pero que en la
363 realidad es otro elemento de desencanto.
- 364 ✓ El desencadenante de la pérdida del entusiasmo por la profesión es un
365 factor subjetivo por las expectativas frustradas o que no corresponden
366 con la realidad (Arís, 2005 citado por Soto & Valdivia, 2012).

367

368 - **La vivencia del estrés.**

369 (Travers & Cooper, 1996; Steve, 1995 citado por Arís, 2005) El estrés es
370 un estímulo necesario para desarrollar la capacidad adaptativa del ser a su
371 medio. Si es adecuada a las capacidades y atributo del sujeto en cuestión será un
372 estrés psicológico, pero si se da por encima de un nivel, “umbral del estrés”,
373 puede generarse reacciones desadaptativas y por tanto será considerado como
374 patológico. Si se considera los estados de estrés emocional como una respuesta
375 individual a situaciones y percepciones reales o anticipadas se pone de
376 manifiesto la relación entre los estímulos estresores y la autoevaluación
377 individual, considerando esto la mayoría de los docentes están de acuerdo con la
378 afirmación “estar trabajando bajo presión” o “sentirse presionados”, lo cual pone
379 de manifiesto los efectos de ese estrés.

380 - **Problemática del rol.**

381 (Peiró, 1991; Travers & Cooper, 1997 citado por Arís, 2005). En una
382 organización, el desempeño de las personas está altamente ligado a la tensión y
383 la ansiedad, los cuales son indicadores psicológicos (Peiro, 1991 citado por Aris,
384 2005). Usualmente dentro de la organización escolar el profesor asume
385 determinado rol el cual le genera un grado de tensión y ansiedad, y esto puede
386 ser a las características del ambiente organizacional, al mismo rol, a las
387 dificultades de las relaciones personales con el contexto laboral, a la presencia
388 de conflictos y a las características subjetivas o personales de los miembros de la
389 organización. En general las situaciones que generan estrés se ponen de
390 manifiesto cuando se asocian al conflicto, a la ambigüedad del rol y a la
391 satisfacción personal.

392 - **Causa de contexto laboral.**

393 Según Gil-Monte (2005) señala que el entorno laboral y las condiciones
394 de trabajo son factores que intervienen en la etiología del burnout las cuáles son:

395 ✓ **Baja implicación del modelo organizacional.**

396 (Arís, 2005) Cuando se inicia un trabajo se tiene una idea del tipo y estilo
397 de organización en la que va a laborar, de allí surge la comparación de lo que
398 pensó con la realidad, de esta comparación se genera el juicio y actitud asociada
399 hacia su trabajo; en consecuencia se establece un grado de satisfacción o
400 insatisfacción, lo cual podría afectar la calidad y cantidad del trabajo que
401 desempeña.

402 ✓ **Sobrecarga laboral.**

403 Según Arís (2005) refiere que otro aspecto de la profesión docente que se
404 encuentra relacionado con el exceso de trabajo y consecuentemente con la

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

413

414 ✓ **Burocracia.**

415 El esquema de burocracia profesionalizada es otro aspecto al que el
416 docente está sometido dentro de una organización de trabajo (Gil-Monte &
417 Peiró, 1997; Fernández, 1994 citado por Arís, 2005) y está requiere una serie de
418 condiciones en el ambiente y en el clima organizacional para que sean
419 funcionales. En lo que se refiere al poder y jerarquización se requiere en estas
420 organizaciones una distribución democrática del poder de tal forma que el
421 docente ejerza el control sobre su trabajo y las decisiones que afectan, los
422 principales problemas que se generan son. Problemas de coordinación entre los
423 miembros de la propia entidad, incompetencia por parte de algunos
424 profesionales, problemas de libertad de acción, posibles respuestas
425 disfuncionales a los problemas organizacionales (Peiró, 1991; Steve, 1995 citado
426 por Arís 2005), es por ello que la ausencia de una organización, en una
427 estructura burocrática y el propio docente pueden generar tensiones, las cuales
428 han sido identificadas como causa directa del burnout.

429

430 ✓ **Ambiente laboral.**

431 (Aris, 2005). La infraestructura, los espacios materiales de enseñanza y el
432 equipamiento conforman el ambiente laboral dentro del cual el docente
433 desarrolla la tarea institucional, entender las cualidades y las características de
434 esos espacios nos proporcionarían mayor información sobre la vida de la escuela
435 (Peiró, 1991; Fernández, 1994 citado por Arís 2005). Estas variables del
436 ambiente laboral son un conjunto de condiciones que pueden afectar la calidad
437 de la enseñanza y del aprendizaje, ya que pueden generar sensaciones de
438 comodidad o incomodidad, seguridad o peligro, potencialidad o carencia y con
439 ellas compromete la posibilidad o dificultad de las personas para sentirse en
440 alguna dimensión predispuestos frente a las demandas del trabajo.

441 Según Jenkins y Calhoun, 1991, citado por Farfán, 2009 refiere que
442 existen variables que aumentan el burnout en docentes del sector público como
443 la falta de preparación y formación, la incompetencia para resolver problemas,
444 aulas masificadas o expectativas irreales (Soto & Valdivia, 2012).

445 **2.2.4. Consecuencias y síntomas del Síndrome de Burnout:**

446 Según Chemiss & Maslach (1982) citado por Mancilla (2009) menciona que en
447 consecuencia del síndrome de burnout en la persona se presenta una serie de síntomas
448 agrupados de diferente forma, las más destacadas son:

449 - **Síntomas físicos.**

450 A partir del análisis de diferentes fuentes bibliográficas se evidencia
451 “malestar general, cefalea, fatiga, problemas de sueño, ulcera y otros desordenes
452 gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias,

453 dolores musculares (espalda y cuello), cansancio hasta agotamiento y en la mujer
454 perdida del ciclo menstrual”.

455 - **Síntomas emocionales.**

456 Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia,
457 aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, recelo,
458 impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencia de baja realización personal y baja
459 autoestima, sentimientos depresivos de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de
460 alienación. Cuando predomina el agotamiento emocional lleva a deseos de
461 abandonar el trabajo y a ideas suicidas.

462 - **Síntomas conductuales.**

463 Síntomas conductuales: Absentismo laboral, consumo de drogas legales e
464 ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir en forma relajada, falta
465 de concentración, frivolidad para contactarse con los demás, conductas hiperactivas
466 y agresivas, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento
467 de la conducta violenta y alto riesgo de comportamiento suicidas y juegos de azar
468 peligrosos (Soto & Valdivia, 2012).

469 Según Maslach & Jackson (1986) citado por Sahili (2010) describen a este
470 síndrome con tres aspectos, que patentizan en el agotamiento, la despersonalización
471 y el bajo rendimiento laboral. El docente describe varios síntomas, uno de ellos se
472 refiere a la percepción de mayores exigencias afectivas en sus tratos con los demás:
473 de ahí que una dimensión de este síndrome apunte al agotamiento emocional;
474 además, el docente describe tener una disminución de la empatía, e incremento de la
475 culpa y negativismo en sus relaciones, como si de repente fuera otro: por eso la
476 despersonalización. Finalmente, el último aspecto de este síndrome se refiere a una

477 valoración negativa sobre lo realizado en el trabajo, en donde prevalecen los
478 sentimientos de incapacidad para motivarse a la resolución de las tareas laborales
479 con un mínimo de entusiasmo, razón por la cual la última dimensión apunta al
480 descenso de la capacidad de rendimiento (Soto & Valdivia, 2012).

481 **2.2.5. Fases del Síndrome de Burnout.**

482 Burnout se puede analizar como un proceso que se produce en el cuerpo del
483 individuo, que desarrolla una fase del proceso por lo que la respuesta orgánica será
484 diferente. Por lo que Cruz (2013), menciona que se divide en varias etapas las cuales
485 son:

- 486 - Fase de entusiasmo e idealismo Se asume el nuevo puesto de trabajo con gran
487 energía y unas expectativas sobredimensionadas. La persona se involucra
488 demasiado, se produce un exceso de trabajo, y la jornada laboral se alarga
489 voluntariamente. Pueden darse varios factores estresantes de manera conjunta.
- 490 - Fase de estancamiento No se cumple lo esperado, la relación entre el esfuerzo y
491 la recompensa no es equilibrada. El sobreesfuerzo lleva a estados de ansiedad y
492 fatiga. El trabajador ofrece mucho de sí mismo para tratar de superar la situación
493 de estrés psicosocial, 25 para la que siente que no tiene una respuesta eficaz. Se
494 disminuye la actividad si es posible y se empiezan a plantear cambios en la vida
495 profesional.
- 496 - Fase de frustración Desmoralización y pérdida de ilusión, acompañada de fatiga,
497 mientras incrementa al esfuerzo invertido esperando todavía una recompensa
498 apropiada que no llega. El individuo siente que los recursos no son suficientes,
499 la demanda emocional es muy alta y no se siente recompensado por la
500 organización ni por los usuarios, o siente que los esfuerzos no son útiles.

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

504 - Fase de apatía Cambia la actitud y la conducta. Surge una respuesta defensiva, el
505 distanciamiento, el cinismo y la tendencia a evitar las tareas estresantes. Hay una
506 pérdida de vocación, decepción de los valores y la falta de respeto hacia los
507 superiores. El trabajador evitará las situaciones laborales, comenzando el
508 absentismo y falta de contacto con los compañeros. Se percibe una falta de
509 interés en el trabajo y una incapacidad de relacionarse socialmente en el entorno
510 laboral. Comienzan o se agravan tanto los síntomas físicos (fatiga, problemas de
511 sueño, cefaleas, trastornos gastrointestinales) como depresión, y conductuales
512 (actitud defensiva y agresiva, los psicológicos (irritabilidad, ansiedad, depresión
513 y conductuales (actitud defensiva y agresiva).

514 - Fase de quemado La persona está continuamente frustrada en su trabajo. Se llega
515 a un colapso, con importantes consecuencias para la salud. Hay un vacío total,
516 que se va a manifestar en varios planos. El cambio emocional y cognitivo es
517 crónico, se puede llegar a una vida profesional de frustración e insatisfacción, o
518 a abandonar el empleo. Se agravan todos los problemas de salud que hayan
519 aparecido, físicos y psíquicos, pudiendo aparecer en los casos más graves
520 neurosis, psicosis e ideas de suicidio, además de problemas graves e
521 irreversibles de salud.

522 El Síndrome de Burnout no aparece súbitamente en el individuo, sino que lleva
523 un proceso, que va incrementándose paulatinamente, y con mayor frecuencia
524 debido al exceso de demandas laborales y las condiciones ambientales de trabajo
525 negativas, Por lo que en los profesionales que poseen jornadas de trabajo largas

526 y rutinarias, junto con variables personales, hacen evidente la aparición y
527 posterior desarrollo del Síndrome.

528 **2.2.6. El docente del nivel de educación inicial.**

529 El docente de Educación Infantil es el soporte psicoactivo del niño. Esta función
530 es compleja y reviste una importancia extraordinaria, ya que se convierte en el blanco
531 directo o indirecto de su mundo emocional; tiene que saber cómo actuar, en cada
532 momento, a fin de que el niño se sienta apoyado, vaya diferenciando su mundo interno
533 del externo y adquiriendo la autonomía e independencia necesarias. Es pues, la
534 creación de este clima psicoactivo una de las principales características inherentes al rol
535 del educador infantil. Ningún niño tomara iniciativas, experimentara, investigara,
536 explorara, etc., si se encuentra en un clima rígido y autoritario. Los niños pequeños
537 necesitan un clima de seguridad emocional para su normal desarrollo (Gervilla, 2006).

538 **2.2.7. Rol del docente del nivel de educación inicial.**

539 El rol del educador o educadora para la primera infancia ha de ser consecuente con las
540 demandas y características de los contextos en coherencia con la Política de Infancia
541 que se tenga, centrado en el reconocimiento del niño como sujetos de derecho, en el
542 enfoque de atención integral (educación, salud y protección) y en el acompañamiento
543 afectivo caracterizado por una clara intencionalidad pedagógica, que rompa con el
544 esquema de escolarización temprana y posible el desarrollo no solo de las capacidades
545 cognitivas, comunicativas y afectivas sino el desarrollo de habilidades para la vida, a
546 través de la lúdica y el juego , haciendo partícipes de dicho proceso a la familia y a la
547 sociedad como agentes educativos corresponsables y garantes de un verdadero
548 desarrollo integral. (Zapata y Ceballos, 2010).

549 **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

550 **3.1. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.**

551 En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos, el
552 Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández a la versión
553 docente en el año 2002, siendo cambiada solamente la palabra “paciente” por “alumno”.

554 Maslach y Jackson (1981) autoras del Maslach Burnout Inventory (MBI) es un
555 inventario conformado por 22 ítems, enunciados que tratan sobre los sentimientos y
556 pensamientos del individuo y es medido mediante una escala tipo Likert de siete
557 opciones las cuales son: nunca (0), pocas veces al año (1), una vez al mes(2), algunas
558 veces al mes (3), una vez a la semana (4), pocas veces a la semana (5) y todos los día
559 (6), este instrumento mide la frecuencia y la intensidad del burnout.

560 Se aplicó encuestas a las docentes de las diferentes instituciones educativas estatales
561 del nivel inicial del distrito de Puno, para lo cual se necesitó los siguientes materiales:

- 562 • Hojas bood
- 563 • Impresiones
- 564 • Lapiceros
- 565 • Lápiz
- 566 • Recurso humano

567

568 **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.**

569 **3.2.1. Población**

570 La población es el conjunto de personas de las que se obtendrá los resultados
571 de las variables en estudio (Hernández, 2010). La población de estudio de la
572 presente investigación está constituida por 57 Instituciones Educativas Iniciales del

573 Distrito de Puno, con una cantidad promedio de 6 docentes por cada Institución
574 educativa.

575 **3.2.2. Muestra**

576 Es un subconjunto de la población o parte de ella y que posee las mismas
577 características de la población; además esta debe ser representativa (Hernández,
578 2010).

579 El presente proyecto de investigación se realizó en 10 IEI con un total de 62
580 docentes del área urbana pertenecientes a la ciudad Puno. El tipo de selección de
581 muestra fue la muestra no probabilística, señala Hernández (2014) el procedimiento
582 no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del
583 proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y,
584 desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

585 **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

586 La técnica de recolección de datos que se empleó en la presente investigación es
587 la encuesta, es una técnica muy utilizada en la investigación educativa, es un medio
588 adecuado para obtener datos o informaciones que solo pueden aportar los sujetos acerca
589 de un determinado problema.

590 En esta investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos, el
591 Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández a la versión
592 docente en el año 2002, siendo cambiada solamente la palabra “paciente” por “alumno”
593 (Anexo 1).

594 Es un instrumento constituido por 22 ítems que se valoran con una escala tipo
595 Likert de siete puntos (0 a 6). Los resultados de los análisis factoriales realizados en

596 diferentes muestras con el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), arroja en la
597 mayoría de los casos la existencia de los tres factores que son denominados agotamiento
598 emocional, despersonalización y realización persona.

599 La Escala está conformada por tres sub escalas: Cansancio o Agotamiento
600 Emocional que comprenden nueve ítems que describen los sentimientos de una persona
601 emocionalmente exhausta por el trabajo; la de Despersonalización, que comprende
602 cinco ítems que describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los
603 servicios o cuidados del profesional; y Realización Personal, que está constituida por
604 ocho ítems que contienen elementos que describen sentimientos de competencia y éxito
605 en el trabajo propio.

606 Los enunciados por dimensiones se presentan a continuación:

- 607 - Agotamiento Emocional: 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- 608 - Despersonalización: 5,10,11,15,22
- 609 - Realización Personal: 4,7,9,12,17,18,19,21

610 La calificación del instrumento es el siguiente:

- 611 - Los ítems del 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20,22 se puntúan del 0 al 6 .
- 612 - Los ítems del 4,7, 9, 12, 17, 18, 19,21 se puntúan del 6 al 0

613 Las claves para la interpretación de este cuestionario utilizado son:

614 Agotamiento emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por
615 las demandas del trabajo: puntuación máxima 54.

616 Alto = mayor de 27 Medio = 19-26 Bajo = menor de 27

617 Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de
618 frialdad y distanciamiento: puntuación máxima 30.

619 Alto = mayor de 10 Medio = 6-9 Bajo = menor de 6

620 Realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización
621 personal en el trabajo: puntuación máxima 48.

622 Alto = 40 a más Medio = 31- 39 Bajo = menor de 30

623 La validez de la versión original, es decir del MBI se realizó gracias a que
624 recogieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones de la prueba se pusieron en
625 relación con: Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce
626 bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero en el puesto de trabajo); La
627 presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés; las
628 medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con éste estrés
629 (Seisdedos, 1997).

630 **3.4. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

631 **3.4.1. Tipo de Investigación.**

632 La presente investigación según Hernández (2014) corresponde al enfoque
633 cuantitativo, al tipo descriptivo-transversal, porque se recolectara los datos de la
634 variable en un solo momento y en un tiempo único, y tiene como objetivo indagar la
635 incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El
636 procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u
637 otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y
638 proporcionar su descripción.

639 **3.4.2. Diseño de Investigación.**

640 Según Hernández (2014) la investigación pertenece al diseño no experimental,
641 en las investigaciones de esta magnitud no se manipula deliberadamente las variables,

642 es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las
643 variables independientes para ver sus efectos. Lo que se hace en los diseños no
644 experimentales es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para
645 analizarlos. En esta investigación se busca determinar el nivel de Síndrome de Burnout
646 que presentan las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas
647 estatales sin manipular la variable.

648 **3.5. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

649 Después de haber recolectado todos los datos de las docentes del nivel inicial de
650 las Instituciones Educativas Estatales, se inició con la clasificación de la información
651 obtenida a través del MBI, realizando un análisis descriptivo midiendo la variable en un
652 escala de 0 – 6 puntos según el Maslach Burnout Inventory.

653 Para realizar los análisis estadísticos se tabuló los datos obtenidos a través de los
654 programas Microsoft Excel representados en tablas y gráficos con su respectiva
655 interpretación, siendo este programa la herramienta adecuada para dicha investigación.

656 Para el procesamiento y análisis de los datos que se obtuvo a través del
657 Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, adaptado por Fernández para docentes,
658 se utilizó la herramienta estadística Excel que permitió mostrar la información a través
659 de tablas.

660 Se utilizó pruebas estadísticas como: porcentaje, que permitió cuantificar datos
661 que fueron obtenidos con la aplicación del instrumento, puesto que logramos identificar
662 el nivel de Burnout y el de sus dimensiones.

663

664 **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

665

666 **4.1. RESULTADOS.**

667

668 A continuación se presenta los resultados obtenidos de la encuesta realizada con
669 cuestionarios a docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Iniciales del
670 distrito de Puno.

671 Los resultados serán presentados de acuerdo a las dimensiones: Agotamiento
672 Emocional, Despersonalización y realización personal.

673 **4.1.1. Resultados del Síndrome de Burnout en las docentes del nivel de**
674 **educación inicial de las instituciones educativas estatales del Distrito de Puno-2019.**

675 **Tabla 2**

676 *Síndrome de Burnout en las docentes del nivel de educación inicial de las*
677 *Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

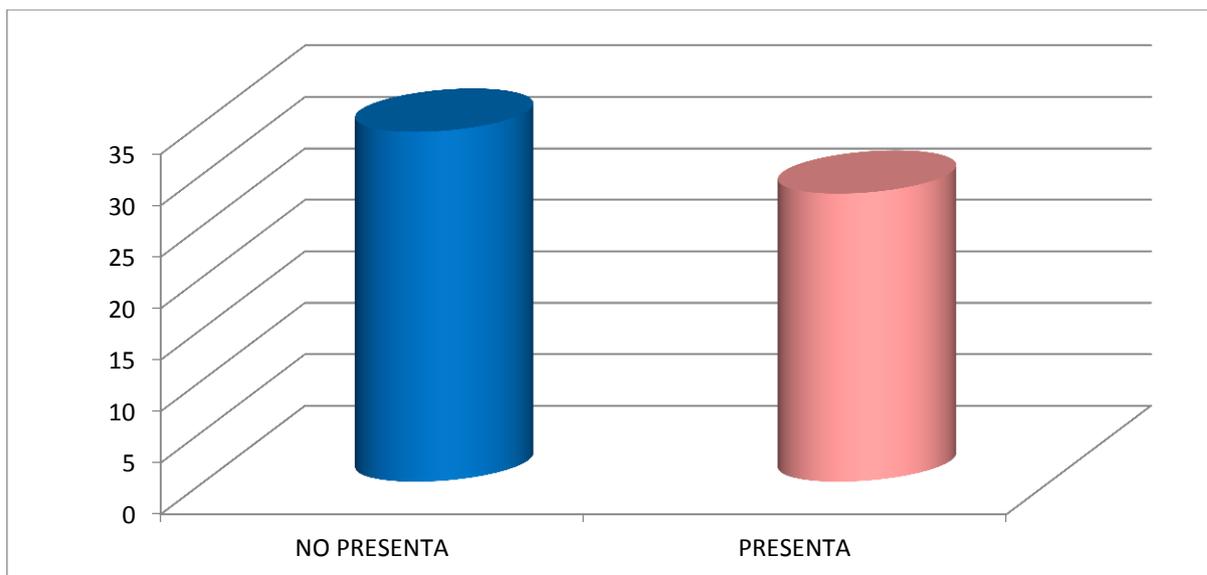
Síndrome de Burnout	N°	%
No presenta	34	55%
Presenta	28	45%
Total	62	100%

678 **Fuente:** Resultados Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, adaptado por
679 Fernández

680 **Elaborado:** La investigadora.

681

682



683
684

685 **Figura 1.** *Síndrome de Burnout en las docentes del nivel de educación inicial de*
686 *las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

687 **Elaborado:** La investigadora.

688 **Fuente:** Tabla 2.

689

690 **Interpretación y Análisis:**

691 Para la investigación se utilizó como muestra a 62 docentes con el objetivo de
692 determinar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan las docentes del nivel de
693 educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno. De
694 acuerdo a la tabla N°2 y figura N° 1.se puede observar que de 62 docentes 28 de ellas si
695 presenta el Síndrome de Burnout, lo que equivale al 45% del total, lo que se puede
696 afirmar que desarrollen actitudes que lo mantengan alejados de sus alumnos y de su
697 entorno social., como también es un dato muy alarmante para la salud y en el ámbito
698 laboral, el cual conlleva a la reflexión y a la búsqueda de estrategias de afrontamiento
699 frente a las actividades que realiza durante su día. Por otro lado debemos destacar que
700 34 docentes no presentan Síndrome de Burnout lo que equivale a un 55% del total, esto
701 nos indica que en su mayoría las docentes adoptan algunas estrategias frente al
702 agotamiento emocional y a la despersonalización.

703 **4.1.2. Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en las docentes**
 704 **del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del Distrito de**
 705 **Puno-2019.**

706 **Tabla 3**

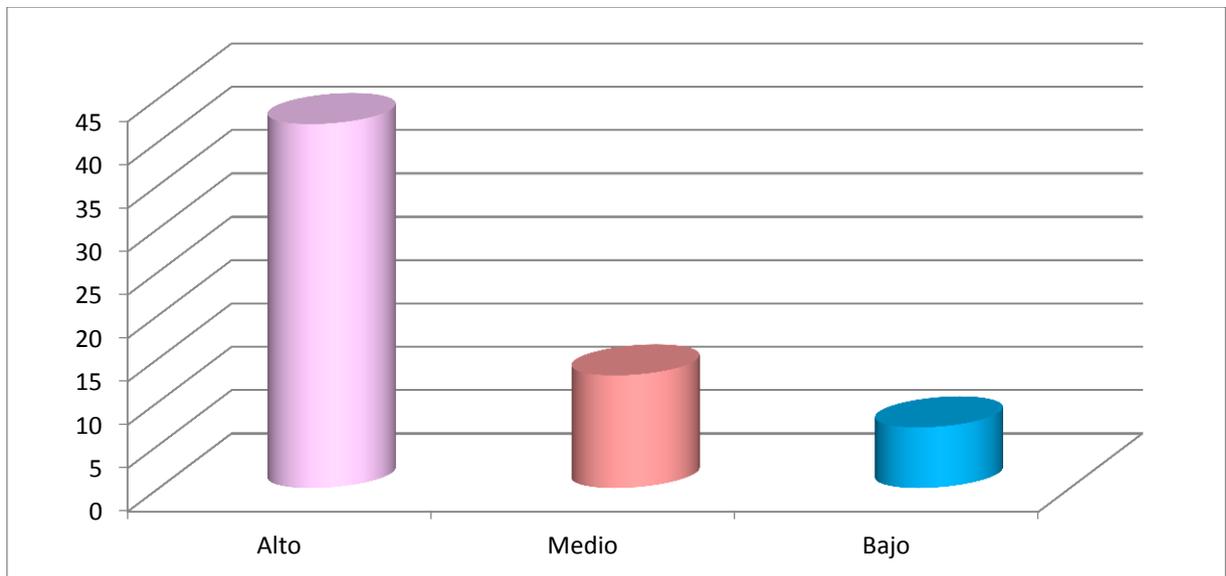
707 *Nivel de agotamiento emocional en las docentes del nivel de educación inicial de las*
 708 *Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

Agotamiento emocional	N°	%
Bajo	7	11%
Medio	13	21%
Alto	42	68%
Total	62	100%

709 **Fuente:** Resultados Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, adaptado por
 710 Fernández

711 **Elaborado:** La investigadora.

712



713

714

715 **Figura 2.** *Nivel de agotamiento emocional en las docentes del nivel de educación*
 716 *inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

717 **Elaborado:** La investigadora.

718 **Fuente:** Tabla 3.

719

720 **Interpretación y Análisis:**

721 De acuerdo a la tabla N°3y figura N° 2, que corresponden al Inventario de
 722 Síndrome de Burnout de Maslach, sobre el nivel de agotamiento emocional en las
 723 docentes del nivel de educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del
 724 Distrito de Puno; se puede apreciar que: de 62 docentes que equivalen al 100%; 42 de
 725 ellas, quienes representan al 68% de la población docente se encuentran en el nivel Alto
 726 de agotamiento emocional; 13 docentes quienes representan al 21%, se encuentran en el
 727 nivel Medio de agotamiento emocional y 7 docentes quienes representan al 11% en
 728 Baja probabilidad de tener el agotamiento emocional .

729 Según lo descrito, podemos indicar que, el 42% de las docentes presentan
 730 agotamiento emocional, esto indica que no tienen la capacidad de mantenerse activos
 731 dentro de entorno laboral además muestran los aspectos siguientes: agotamiento físico
 732 en el trabajo, tensión, frustración, estrés, el cual conlleva al cansancio emocional.

733 **Tabla 4**

734 *Nivel de despersonalización en las docentes del nivel de educación inicial de las*
 735 *Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

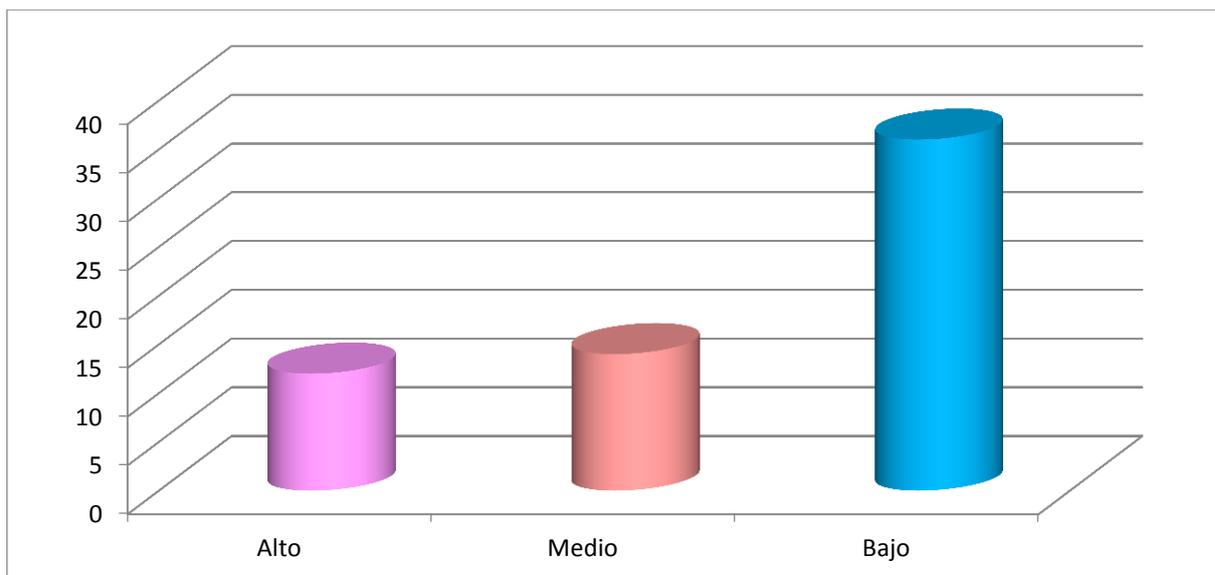
Despersonalización	f	%
Bajo	36	58%
Medio	14	23%
Alto	12	19%
Total	62	100%

736 **Fuente:** Resultados Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, adaptado por
 737 Fernández

738 **Elaborado:** La investigadora.

739

740



741 **Figura 3.** Nivel de depersonalización en las docentes del nivel de educación inicial
 742 de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.
 743

744 **Elaborado:** La investigadora.

745 **Fuente:** Tabla 4.

746
 747 **Interpretación y Análisis:**

748 De acuerdo a la tabla N°4y figura N° 3, que corresponden al Inventario de Síndrome de
 749 Burnout de Maslach, sobre el nivel de depersonalización en las docentes del nivel de
 750 educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno; se
 751 puede apreciar que: de 62 docentes que equivalen al 100%; 36 de ellas, quienes
 752 representan al 58% de la población docente se encuentran en el nivel Bajo de
 753 depersonalización; 14 docentes quienes representan al 23%, se encuentran en el nivel
 754 Medio de depersonalización y 12 docentes quienes representan al 19% en Alta
 755 probabilidad de tener depersonalización.

756 Según lo descrito, podemos indicar que, el 19% de la población docente posee un nivel
 757 alto de depersonalización, esto indica que los profesionales que pertenecen a dicho
 758 porcentaje presentan sentimientos y actitudes negativas frente a los alumnos, lo que
 759 conlleva a un proceso de endurecimiento a nivel personal, profesional y familiar

760 **Tabla 5**

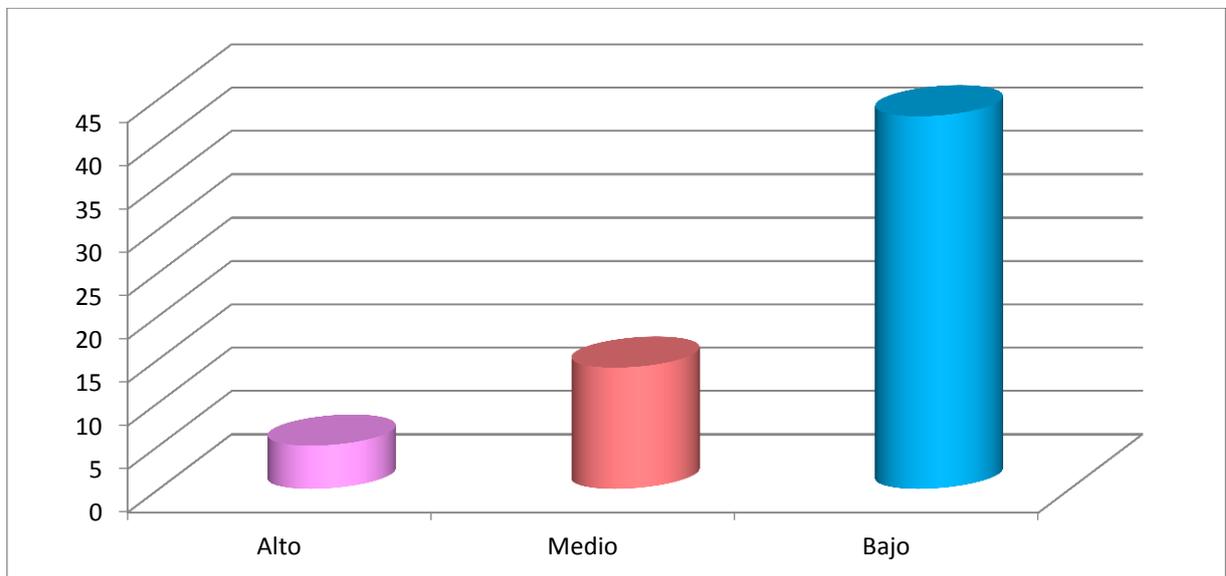
761 *Nivel de realización personal en las docentes del nivel de educación inicial de las*
 762 *Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

Realización Personal	f	%
Bajo	43	69%
Medio	14	23%
Alto	5	8%
Total	62	100%

763 **Fuente:** Resultados Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, adaptado por
 764 Fernández

765 **Elaborado:** La investigadora.

766



767

768 **Figura 4.** *Nivel de realización personal en las docentes del nivel de educación*
 769 *inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno.*

770 **Elaborado:** La investigadora.

771 **Fuente:** Tabla 5.

772

773 **Interpretación y Análisis:**

774 De acuerdo a la tabla N°5 y figura N° 4, que corresponden al Inventario de Síndrome de
 775 Burnout de Maslach, sobre el nivel de realización personal en las docentes del nivel de
 776 educación inicial de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno; se
 777 puede apreciar que: de 62 docentes que equivalen al 100%; 43 de ellas, quienes

778 representan al 69% de la población docente se encuentran en el nivel Bajo de
779 realización personal; 14 docentes quienes representan al 23%, se encuentran en el nivel
780 Medio de realización personal y 5 docentes quienes representan al 8% en Alta
781 realización personal.

782 Según lo descrito, podemos indicar que, el 69% de la población docente posee
783 posee un nivel bajo de realización personal, esto revela que los profesionales que
784 pertenecen a dicho porcentaje no se sienten satisfechos consigo mismos y por ende con
785 sus labores, así pues mantienen una sensación de que ha logrado muy poco dentro de
786 entorno laboral y personal.

787 **4.2. DISCUSIÓN**

788

789 Tras presentar los resultados en la presente investigación se dará a establecer la
790 discusión de los mismos.

791 En la investigación se logró determinar el nivel el nivel de Síndrome de Burnout
792 que presentan las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas
793 estatales del distrito de Puno. Con respecto al Síndrome de Burnout, se obtuvo como
794 resultado que la mayoría de la población no presentan dicho Síndrome, no obstante en
795 un porcentaje mínimo denotando un alto nivel en agotamiento emocional y
796 despersonalización y bajo (Tabla 1).

797 Por otro lado analizando las dimensiones, se aprecia que 42 sujetos presentan un
798 nivel alto de agotamiento emocional; Así mismo 36 sujetos se encuentran dentro del
799 nivel bajo de la dimensión de despersonalización, y se observa que 43 docentes ostentan
800 un bajo nivel de realización personal.

801 Maslach (2001), menciona que el Síndrome de Burnout se entiende como una
802 respuesta prolongada ante estresores emocionales e interpersonales crónicas en el
803 trabajo y es definido por sus tres componentes: Agotamiento emocional,
804 Despersonalización y Realización personal.

805 Las consecuencias de este síndrome a nivel personal pueden ser físicas y
806 psicológicas; suelen presentarse quejas corporales como cefaleas, dolores musculares,
807 úlceras, hipertensión arterial, alteraciones menstruales, pérdida de peso u obesidad,
808 cansancio crónico, entre otros. En cuanto a los aspectos psicológicos puede encontrarse
809 sintomatología asociada a la tristeza, depresión, ansiedad, sentimientos de culpa,
810 soledad, rabia, ira, cólera, aburrimiento, impaciencia, baja tolerancia a la frustración.
811 Así mismo puede disminuir la concentración y el rendimiento, puede conllevar al abuso
812 y dependencia de sustancias y/o medicamentos o drogas.

813 Con referente al nivel interpersonal y actitudinal se relacionan con el
814 distanciamiento afectivo hacia las personas que tiene que atender, así también como
815 disminución del rendimiento y el compromiso con su trabajo que se asocian con el
816 ausentismo a la institución, los retrasos y el abandono (Gil – Monte, 2005).

817 En general se presentan un alto nivel de agotamiento emocional y
818 despersonalización; así mismo una baja realización personal (Maslach, 2001).

819 Por otro lado, una investigación realizada por Fernández en el 2002, muestra que un
820 43,2% de profesionales presentan este síndrome.

821 Esta situación merece que se solucione de manera rápida en cuanto a la
822 prevalencia de profesionales docentes que estén propensos de sufrir este Síndrome.
823 Para ello se debe tomar en cuenta el desarrollo de estrategias de intervención que
824 recalque la prevención y tratamiento de dicho síndrome, estas pueden ser a nivel

825 individual como la enseñanza de estrategias de afrontamiento de control y solución de
826 problemas, asertividad y manejo eficaz del tiempo, así mismo tomar pequeños momentos
827 de descanso durante el trabajo, marcarse objetivos reales, aumentar y conservar las
828 amistades con interacciones satisfactorias y emotivas, solicitar ayuda cuando el trabajo
829 es excesivo así como compartir los problemas laborales; además asesorar en la
830 ejecución de técnicas de afrontamiento que estén basados en relajación muscular, esto
831 puede ser llevado a cabo a nivel grupal, así también como el apoyo social que
832 disminuye el sentimiento de soledad(Gil-Monte 2005).

833 Así mismo se identificó que las docentes del nivel de educación inicial de las
834 instituciones educativas estatales del distrito de Puno presentan un nivel alto de
835 agotamiento emocional. Los resultados revelan que el 68 % de los docentes alcanzan un
836 nivel alto de agotamiento emocional (Tabla 3).

837 Maslach y Jackson en 1981, mencionan que esta dimensión hace referencia a las
838 sensaciones de sobreesfuerzo y hastío emocional que se produce a consecuencia de las
839 continuas interacciones que los profesionales deben mantener con los usuarios y entre
840 ellos mismos, este resulta perceptible cuando la persona siente que le queda poco por
841 entregar a los demás, pueden aparecer sentimientos de impotencia, desesperación,
842 depresión, cólera, impaciencia, irritabilidad, aumento de la tensión, falta de cordialidad,
843 entre otros.

844 De la misma manera se presenta irritabilidad, generando una sensibilidad
845 asentada hacia los estímulos sociales que provoca cambios de ánimos exagerados como
846 enojo, tristezas, entre otros.

847 Los resultados encontrados se asocian con una investigación realizada por Arís
848 en el 2007 en docentes del nivel primario en la zona de Valle España, porque encontró

849 que el 41.6% de los docentes presentó alta incidencia en la dimensión de agotamiento
850 emocional. Así mismo Fernández en el 2002, realizó una investigación a docentes de
851 nivel primario en Lima metropolitana resultando un 67 % de nivel alto en agotamiento
852 personal.

853 Es posible que el agotamiento emocional que se presentan en los docentes puede
854 ser motivada por el bajo salario que reciban por su labor y esto acarrea la incertidumbre
855 por su permanencia en el centro de labor, además la numerosa población de alumnado
856 designado en las aulas (más de 25 alumnos por aula) conduce a un estado de
857 abatimiento unido a las exigencias y demandas emergentes de actividades dentro de la
858 institución. Esta situación amerita que se realice programas de motivación, donde se
859 incentive al profesional a desarrollar todas sus capacidades personales, esto generará
860 satisfacción al acudir diariamente al centro de labor.

861 En lo antes mencionado se detalló a cerca de la dimensión de agotamiento
862 emocional y sus repercusiones en el profesional, así pues en la investigación, también se
863 buscó determinar si las docentes poseen el nivel alto de despersonalización.

864 Los resultados revelan que el 19 % de los docentes alcanzan un nivel alto de
865 despersonalización (Tabla 4).

866 Maslach y Jackson (1981), consideran a la despersonalización como la aparición
867 de sentimientos y actitudes negativas y clínicas acerca del sujeto con el que se trabaja.
868 Este proceso de endurecimiento o incluso de deshumanización lleva a los profesionales
869 a considerar que esas personas son algo o bastantes merecedoras de sus problemas. El
870 desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del
871 agotamiento emocional, puesto que causa un sentimiento de alienación respecto a los

872 demás, y fija una visión negativa de los otros, y aquellos a los que antes se cuidaba o
873 con quienes se solía trabajar resultan ahora desagradables.

874 En general, esto se interpreta que los profesionales desarrollan actitudes
875 negativas hacia los demás, hacia uno mismo, hacia el trabajo y hacia la vida en general.

876 Los resultados encontrados en el estudio de Fernández en el 2002, quien en su
877 investigación aplicada en Lima metropolitana a docentes del nivel primario, concluyó
878 que un 65% presentan un nivel alto de despersonalización.

879 La despersonalización va de la mano con el agotamiento emocional, puesto que en un
880 tiempo prudencial de mantener este desgaste originará la presencia de la
881 despersonalización, es decir en otras palabras a mayor agotamiento y desgaste
882 emocional, mayor será el sentimiento de creerse merecedor de esa situación que lo
883 aqueja (Maslach, 1981).

884 Toda esta situación merece atenciones rápidas y directas como incentivar el
885 desarrollo de autoconfianza, esta se define como la capacidad para demostrar un alto
886 nivel de seguridad y confianza en las capacidades de sí mismo, aplicándolas al logro de
887 los objetivos fijados, ésta logra movilizar todo el potencial cognitivo y emocional del
888 sujeto, y logra convencer a éste de que el éxito es un logro personal y que puede
889 contagiarse al entorno de trabajo.

890 En la presente investigación, además, se buscó determinar si las docentes
891 poseen un nivel alto de realización personal en los docentes del nivel inicial de las
892 Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Puno. Los resultados revelan que el 69
893 % de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal.

894 Según Maslach y Jackson en 1981, consideran que son los sentimientos de
895 competencia y éxito en el trabajo propio con personas, además implica la tendencia a

896 evaluarse positivamente y surge de modo especial cuando el profesional trabaja con
897 personas. En estos casos el profesional puede sentirse satisfecho consigo mismo y con
898 su labor.

899 Por otro lado, la falta de realización personal describe la sensación de que ha
900 logrado muy poco y de que lo realizado no ha valido la pena.

901 Las repercusiones que se manifiestan en las personas con baja realización
902 personal son: la disminución de sus competencias personales en el centro de labor,
903 irritabilidad, inseguridad de sí mismo y de sus logros personales, falta de ejercicio
904 profesional dentro de aula, depresión, falta de participación en el entorno social,
905 impuntualidad, falta de logros de metas y objetivos, pérdida del entusiasmo, entre otros.

906 Todo ello afecta la calidad de vida del profesional afectando su entorno social,
907 organizacional, interpersonal e individual. (Maslach y Jackson, 1981)

908 Los resultados encontrados difieren a los planteados por Meza y Garay,
909 2017 quien realizó una investigación Instituciones Educativas Privadas del distrito de
910 Pilcomayo en Huancayo obteniendo como resultado los resultados que el 76,2% (16) de
911 docentes presentan un nivel bajo de realización personal.

912 Es posible que la falta de realización personal que se presentan en los docentes
913 pueda ser motivada por la falta de competencias personales dentro de la institución
914 donde labora, esto quiere decir que el cumplimiento de sus objetivos no se da al cien por
915 ciento y esto genera un estado de melancolía, frustración, desgano, falta de seguir
916 adelante y por ende baja autoestima.

917

918

919 **V. CONCLUSIONES**

920

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

931 **SEGUNDA.-** En la dimensión de agotamiento emocional se concluye que las
932 docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas
933 estatales del distrito de Puno presentan un nivel alto de dicha
934 dimensión. .Las docentes presentan irritabilidad, estrés, tensión,
935 malhumor, enfado y agotamiento en su labor educativa por ende la
936 falta de entusiasmo para poder tratar con los demás. Así notándose una
937 población en riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout.

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

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

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

954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976

977 **VI. RECOMENDACIONES**

978

979 **PRIMERA.-** El Síndrome de Burnout es un mal que está aquejando en la actualidad a
980 todos los profesionales ya que si no es detectado antes y controlarlo a
981 tiempo, afecta en su bienestar físico, psicológico y laboral de la persona
982 que lo padece. Por ello es imprescindible que los directivos de las
983 Instituciones educativas en general, sean evaluados a través del MBI
984 por lo menos una vez durante el año para saber que actitudes y
985 sentimientos presentan los docentes en el ámbito laboral.

986 **SEGUNDA.-** El agotamiento emocional es el núcleo del Síndrome de Burnout por
987 ello es trascendental mantener un nivel bajo, por lo que se recomienda
988 que las docentes deben tomar conciencia de su estado emocional para
989 reconocer en sí mismos si padecen o no del síndrome de Burnout. A los
990 directores realizar programas y charlas preventivas para estar alertas en
991 la salud integral de los docentes para prevenir del síndrome de Burnout.

992 **TERCERA.-** En la dimensión de despersonalización se recomienda a las docentes y
993 directores de las instituciones educativas implementar talleres
994 promoviendo actividades, estrategias o técnicas de afrontamiento desde
995 frente a esta dimensión para evitar que los docentes pasen por las
996 demás dimensiones y llevándolos a padecer Síndrome de Burnout.

997 **CUARTA.-** En la dimensión de realización personal los resultados no son favorables
998 puesto que los docentes presentan una baja realización personal. Por
999 ello se recomienda a las docentes desarrollar talleres para elevar la
1000 autoconfianza, esto repercute a que desarrollen la capacidad de un alto
1001 nivel de seguridad y confianza en sí mismo y lograr convencer a éste, de

1002 que el éxito es un logro personal y que puede contagiarse al entorno de
1003 trabajo.

1004

1005

1006

1007

1008

1009

1010

1011

1012

1013

1014

1015

1016

1017

1018

1019

1020

1021

1022

1023

1024

1025

1026

1027

1028

1029 **VII. REFERENCIAS**

- 1030 Arias, W. L. y Jiménez, N. A. (2009). *Síndrome de Burnout en docentes de Educación*
1031 *Básica Regular de Arequipa. Educación.*
- 1032 Arís, N. (2005). *El Síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y*
1033 *primaria en la zona del Valles Occidental.* Univertat Internacional de Catalunya.
1034 Barcelona España.
- 1035 Arís, N. (2007). *El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y*
1036 *educación primaria en la zona del Valles Occidental.* Barcelona. Recuperado de
1037 <http://www.tdx.cat/TDX-1027108-171248>.
- 1038 Bosqued, M. (2008). *Quemados Síndrome de Burnout ¿Que es? y ¿Cómo superarlo?*
1039 (Paidós, Ed.) Barcelona.
- 1040 Fernandez, M. (2002). *Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación*
1041 *primaria de Lima metropolitana.* Perú.
- 1042 Freudenberg, H. (1974). Staff Burn- Out. *Society For The Psychological Study of Social*
1043 *Issues.* Obtenido de SPSSI:
1044 [https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1540-](https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x)
1045 [4560.1974.tb00706.x](https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x)
- 1046 Gil-Monte, P. (2005) *El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout).* Madrid:
1047 Pirámide.
- 1048 Gil-Monte, P., & Peiro, J. (2015). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para*
1049 *el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo.* Redalyc.org, . Obtenido de
1050 <http://www.redalyc.org/html/167/16715210/>

- 1051 Hernandez, R. (2014). "Metodología de la Investigación" (6° edición ed.). México:
1052 McGRAW-HILL./INTERAMERICANA EDITORES. S.A. DE C.V.
- 1053 Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory, Manual* MadridEspaña,
1054 artículo recuperado del 1 de septiembre de <http://www.tradiciones.com/>
- 1055 Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (en inglés).
1056 Consulting Psychologist Press.
- 1057 OMS. (2000). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la
1058 Salud.
- 1059
- 1060
- 1061
- 1062
- 1063
- 1064
- 1065
- 1066
- 1067
- 1068
- 1069
- 1070
- 1071
- 1072
- 1073
- 1074
- 1075
- 1076
- 1077

1078

ANEXOS

1079 CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES

1080 DATOS INFORMATIVOS:

1081 1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL: _____

1082 1.2. FECHA DE LA ENCUESTA: ___/___/ 2019

1083 1.3. SEXO:

1084 (1) Femenino

(2) Masculino

1085

1086 1.4. ESTADO CIVIL:

1087 (1) Soltero/a

(2) Casado/a

1088 (3) Divorciado/a

(4) Viudo/a

1089

1090 1.5. EDAD:

1091 (1) 24 a 30 años

(2) 31 a 40 años

(3) 41 a 50 años

1092 (4) 51 a 60 años

(5) 61 a más años

1093

1094 1.6. N° DE HIJOS/AS:

1095 (1) Ninguno

(2) 1 a 2 hijos/as

1096 (3) 3 a 4 hijos/as

(4) 5 a más hijos/as

1097

1098 1.7. GRADO ACADÉMICO:

1099 (1) Bachiller

(2) Profesora

1100 (3) Licenciado

(4) Magíster

1101 (5) Doctorado

1102

1103 1.8. CONDICIÓN LABORAL:

1104 (1) Contratado/a

(2) Nombrado/a

1105

1106 1.9. AÑOS DE SERVICIO:

1107 (1) 1 a 5 años

(2) 6 a 10 años

(3) 11 a 15 años

1108 (4) 16 a 20 años

(5) 21 a más años

1109

1110 1.10. CANTIDAD DE ALUMNOS/AS A CARGO:

1111 (1) 10 a 15 alumnos/as

(2) 16 a 20 alumnos/as

1112 (3) 21 a 25 alumnos/as

(4) 26 a más alumnos/as

1113

1114 Estimada(o) docente: El presente cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está
 1115 constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, cuyo objetivo es determinar el nivel de Síndrome de
 1116 Burnout que presentan las docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de
 1117 Puno. Agradezco de antemano su sincera colaboración. El presente cuestionario es
 1118 anónimo y su respuesta es de carácter confidencial y netamente para la investigación.

1119

1120 INSTRUCCIONES: A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre
 1121 diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe
 1122 indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con una (X) sobre
 1123 el casillero que considere conveniente. Las opciones que puede marcar son las
 1124 siguientes:

1125

Nº	ENUNCIADOS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
1	Me siento emocionalmente agotado /a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando . Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							

13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

1126 FUENTE: Fernández (2002)

1127

1128 “GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”

1129

1130

1131

1132