



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**

**PROYECTO DE TITULACION**

**PROGRAMA DE PROMOCION Y PREVENCIÓN PARA DISMINUIR EL  
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA ARTURO BORJA, FEBRERO - MARZO 2023**

**Tutor:**

**Ing. Carmen Marlene Arce Salcedo**

**Autor:**

**Arévalo Japón Alicia Margarita**

**2023**

## Resumen

El estrés laboral es un problema de salud mental en los docentes ya que no solo está en juego su bienestar sino la productividad, competencia dentro de su desempeño laboral en alguna institución de enseñanza.

Dentro de la problemática sobre el estrés laboral, encontramos que la docencia es una carrera que presenta un alto peligro, por la naturaleza del puesto y entorno de trabajo. Incluso se ha llegado a determinar que, si no se interviene a tiempo, el estrés puede desencadenar el Síndrome de Burnout.

Este trabajo de investigación permitirá analizar si existe el Síndrome de Burnout entre los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja, con un diseño descriptivo, transversal y observacional, siendo el número total de docentes titulares la población de estudio, se aplicó el instrumento Inventario de Burnout de Maslach y toda la información proporcionada a través de la prueba permitió realizar un análisis de las variables y si existe asociación.

Con esta investigación se determinó que, si existe indicios de Burnout ya que los docentes presentan puntuaciones en agotamiento emocional, 58,44 y 67,50% en despersonalización es decir 2 de sus 3 dimensiones se encuentran alteradas y en 1 muestra niveles adecuados con un 51,25%, eso quiere decir que en un futuro pueden llegar a padecer en su totalidad ya que presentan alteraciones en al menos 1 de sus dimensiones.

En el caso del análisis de las variables de sexo, edad y nivel donde ejercen se evidencio que no existe una relación significativa con las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización. Pero si se estableció una relación entre la realización personal con nivel donde ejercen en un 30% y la edad en un 45%.

Después de analizar estos datos se creó un programa de promoción y prevención con el objetivo de disminuir el síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja febrero- marzo 2023.

**Palabras clave:** Estrés laboral, Síndrome de Burnout, Riesgo.

## **Abstract**

Work stress is a mental health problem in teachers since not only their well-being is at stake but also productivity, competition within their work performance in an educational institution.

Within the problem of work stress, we found that teaching is a career that presents a high risk, due to the nature of the position and work environment. It has even been determined that, if not intervened in time, stress can trigger Burnout Syndrome.

This research work will allow us to analyze whether there is Burnout Syndrome among the teachers of the Arturo Borja Educational Unit, with a descriptive, cross-sectional and observational design, the total number of tenured teachers being the study population, the Burnout Inventory instrument was applied. of Maslach and all the information provided through the test allowed an analysis of the variables and whether there is an association.

With this investigation it was determined that, if there are signs of Burnout since teachers present scores in emotional exhaustion, 58.44 and 67.50% in depersonalization, that is, 2 of its 3 dimensions are altered and in 1 it shows adequate levels with a 51.25%, that means that in the future they may suffer in its entirety since they present alterations in at least 1 of its dimensions.

In the case of the analysis of the variables of sex, age and level where they exercise, it was evidenced that there is no significant relationship with the subscales of emotional exhaustion and depersonalization. But if a relationship was established between personal fulfillment with a level where they exercise at 30% and age at 45%.

After analyzing these data, a promotion and prevention program was created with the aim of reducing Burnout syndrome in teachers of the Arturo Borja Educational Unit February-March 2023.

**Keywords:** Work stress, Burnout Syndrome, Risk.

# Contenido

Descripción del problema.....	1
Pregunta de investigación.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Delimitación.....	4
Limitaciones.....	5
Justificación.....	5
Viabilidad y Factibilidad.....	8
<b>CAPITULO 2 Objetivos.....</b>	<b>8</b>
Objetivo Principal:.....	8
Objetivos específicos:.....	8
Hipótesis.....	9
<b>CAPITULO 3 Bases Teóricas o Marco Teórico.....</b>	<b>9</b>
<b>MARCO HISTORICO.....</b>	<b>9</b>
Marco Referencial.....	10
Estrés laboral.....	10
Síndrome De Burnout.....	10
Marco Conceptual.....	12
<b>CAPITULO 4 Aplicación de la Metodología.....</b>	<b>13</b>
Diseño del estudio.....	13
Población y muestra.....	14
Tipo de estudio.....	15
Criterios De Inclusión.....	16
Criterios De Exclusión.....	16
Variables.....	16
Indicadores.....	16
Operacionalización De Las Variables.....	16
Instrumentos De Medición:.....	21
Instrumento de Investigación.....	21
Manejo De Datos.....	24
Análisis De Resultados.....	24
Pruebas De Hipótesis.....	38
Discusión de los Resultados.....	47
Propuesta de solución.....	49

<b>Actividades</b> .....	50
<b>Evaluación</b> .....	55
<b>Presupuesto</b> .....	56
<b>Cronograma del proyecto</b> .....	56
<b>Conclusiones</b> .....	59
<b>Recomendaciones</b> .....	60
<b>Bibliografía</b> .....	61
<b>ANEXO 1: MATRIZ DE INVOLUCRADOS</b> .....	65
<b>ANEXO 2: ARBOL DE PROBLEMAS</b> .....	66
<b>ANEXO 3: ARBOL DE OBJETIVOS</b> .....	67
<b>ANEXO 4: MATRIZ DE ESTRATEGIAS</b> .....	68
<b>ANEXO 4: MATRIZ DEL MARCO LOGICO</b> .....	70
<b>ANEXO 5 INSTRUMENTO DE EVALUACION</b> .....	72
<b>ANEXO 6: SCRIPT EN R</b> .....	73
<b>ANEXO 7: SINTAXIS EN SPSS</b> .....	74

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de edades de los docentes .....	25
Tabla 2 Prueba de hipótesis para el agotamiento emocional .....	38
Tabla 3 Prueba de hipótesis para la despersonalización .....	39
Tabla 4 Prueba de hipótesis para la satisfacción personal .....	40
Tabla 5 Análisis de independencia de sexo y agotamiento emocional.....	42
Tabla 6 Análisis de independencia de edad y agotamiento emocional .....	42
Tabla 7 Análisis de independencia del curso y agotamiento emocional.....	43
Tabla 8 Análisis de independencia de sexo y despersonalización. ....	43
Tabla 9 Análisis de independencia de edad y despersonalización.....	44
Tabla 10 Análisis de independencia del curso y la despersonalización .....	44
Tabla 11 Análisis de independencia de sexo y realización personal.....	45
Tabla 12 análisis de independencia de edad y realización personal.....	45
Tabla 13 Coeficiente phi y v de Cramer entre la edad y la realización personal .....	46
Tabla 14 análisis de independencia entre el curso y realización personal .....	46

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución por sexo de los encuestados .....	25
Figura 2 Nivel en el que dicta clases .....	26
Figura 3 Agotamiento emocional por el trabajo .....	26
Figura 4 Sentimiento de agotamiento después del trabajo .....	27
Figura 5 Cansancio al levantarse para ir a trabajar .....	27
Figura 6 Comprensión con los estudiantes .....	28
Figura 7 Trato hacia los estudiantes .....	28
Figura 8 Tensión de los profesores por trabajo .....	29
Figura 9 Desenvolvimiento con los problemas de los estudiantes .....	29
Figura 10 Sentimiento de hastío con el trabajo .....	30
Figura 11 Sentimiento de influencia positiva en la vida de los estudiantes .....	31
Figura 12 Comportamiento insensible por el trabajo .....	31
Figura 13 Sentimiento de inducción .....	32
Figura 14 Sentimiento de vitalidad .....	32
Figura 15 Frustración con el trabajo .....	33
Figura 16 Percepción del esfuerzo realizado en el trabajo .....	33
Figura 17 Preocupación por los estudiantes .....	34
Figura 18 Estrés por contacto directo con el alumnado .....	34
Figura 19 Facilidad para crear un ambiente relajado .....	35
Figura 20 Animo posterior a dictar clases .....	36
Figura 21 Sentimiento de valoración del trabajo realizado .....	36
Figura 22 Limite de los profesores frente al trabajo .....	37
Figura 23 Percepción sobre el manejo de problemas emocionales .....	37
Figura 24 Culpa de los estudiantes .....	38
Figura 25 Prevalencia del nivel de agotamiento emocional .....	39

## **CAPITULO 1 INTRODUCCION**

### **Descripción del problema**

Se entiende que en el antiguo continente aproximadamente 40 millones de personas presentaban algún grado de estrés mientras que en el continente americano generalmente el 10% de personas muestran algún síntoma de agotamiento relacionado con su puesto de trabajo (Guerrero, 2003).

Si nos ponemos analizar países de América latina podríamos decir que Argentina muestra un 26.7%, Colombia, el 24.7% de los hombres y el 28.4% de las mujeres consideran que en algún momento sufren un nivel de estrés excesivo (Guerrero, 2003).

Según Salazar (2013) en Ecuador no hay un registro de datos que exponga la magnitud del problema. Se encontró un estudio de estrés laboral en 83 docentes de la Carrera de Medicina de la una universidad pública del país y se encontró que la prevalencia de estrés laboral entre los docentes alcanzaba el 42,2%. El 57,8% de profesorado no presentan, 38,6% tienen nivel de preocupación y 3,6% están seriamente calificados de graves (Salazar, 2013).

Las enfermedades afines con el trabajo son condiciones de salud que, aunque no son causadas únicamente por su oficio, dependen en gran medida de las condiciones laborales. Presentan enfermedades crónicas como fatiga general, fatiga muscular (Gómez, 2009).

Los síntomas generales de estas enfermedades son tensión, molestias musculares, mareos, vértigo, sintomatología cardíaca y problemas pulmonares (Gómez, 2009).

La Ley 1995 de prevención de accidentes de trabajo hace mención a los problemas mentales como organizacionales como los principales riesgos que alteran el funcionamiento mental de la persona en cuestión y son causados por la forma como ejercen su trabajo docente. Sus efectos pueden ser psicológicos, aquí intervine la ira, ansiedad o el cansancio mental, pero existen también efectos físicos, una de sus muchas formas es la hipertensión arterial, la agitación, el insomnio y los problemas estomacales o cardíacos (Fernández, 2014).

Sin embargo, se entiende por factor de peligrosidad aquella característica que ponga en riesgo o que este afecte la salud de los docentes. Pueden ser mecánicos, físicos, químicos, biológicos, psicológicos y sociales. Debe prestarse especial atención a los factores de riesgo psicológicos, que son aspectos de organización y la gestión del trabajo, así como las condiciones sociales y ambientales (Fernández, 2014).

Se ha observado que los docentes es uno de los grupos más afectados y que al experimentar el Burnout manifiestan sentir un vacío emocional, pierden motivación, energía, y se aíslan de las personas; la despersonalización que se presenta se evidencia por una actitud indiferente hacia sus compañeros y pacientes.

Por otro lado, la disminución de la satisfacción individual se debe a una modificación negativa en la autoconfianza, por lo que los docentes sienten que no son lo bastante competentes para continuar ejerciendo su carrera. El Síndrome de Burnout no solo incluye un agotamiento laboral, sino también se percibe en el aspecto social, académico, profesional y personal.

Como una respuesta a este síndrome que tiene una gran incidencia en los docentes la presente investigación tiene como objetivo disminuir el síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja, febrero-marzo 2023, mediante la búsqueda de literatura y la aplicación de la prueba de Maslach Burnout Inventory (MBI), que sirve para medir las 3 características del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 ítems será aplicado al personal docente de la Institución Arturo Borja. Se desarrollará mediante un estudio descriptivo observacional, transversal que establecerá si existe el Síndrome de Burnout en los docentes y así poder desarrollar un programa de intervención.

Se aplicará la escala de Maslach para identificar el nivel de estrés laboral. La información proporcionada a través de la prueba permitirá realizar una descripción de las variables del presente estudio: edad, sexo, nivel donde ejercen. Para la asociación de estas variables se utilizó un enfoque correlacional dado que se desea medir el grado de relación de las subescalas con variables demográficas y de ambiente para evaluar si es que existe algún tipo de asociación entre dichas variables y de haber relación, en qué medida se relacionan.

Esto permitirá contar con una visión clara del escenario actual del personal docente y así poder ejecutar un programa de salud mental enfocado al manejo del Síndrome de Burnout.

### **Pregunta de investigación**

El estrés laboral es una causa que desencadena el Síndrome de Burnout, el cual afecta la vida de los docentes, motivo que nos lleva a investigar el nivel y prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad Educativa “Arturo Borja”.

En base a las diferentes problemáticas que presenta los docentes durante su jornada laboral se plantea la siguiente pregunta investigativa: ¿Presentan los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja Síndrome de Burnout?

### **Planteamiento del problema**

Se entiende que desde hace algunos años que el bienestar mental de los docentes es un tema importante en el ámbito de la investigación de accidentes profesionales. La última contribución a esta visión es el desarrollo de herramientas para analizar estos datos, que ayudan a identificar el nivel de riesgo de la organización (Fernández et al., 2015).

La mala situación de los docentes también afecta a la organización a través del aumento de accidentes, la reducción del rendimiento y la mala calidad de enseñanza por ende va a existir un ausentismo, desidia entre otras.

Es entiende que la profesión docente es estresante y esta opinión está respaldada científicamente por expertos en salud ocupacional. Las docentes ofrecen perfiles que los distinguen de otros especialistas (Oramas et al., 2007).

Las enfermedades más visibles son problemas de la circulación, del sistema fonético y problemas psicológicos de angustia y soledad. La idea de que la profesión docente constituye un riesgo para desarrollar trastornos psiquiátricos es un tema de discusión (Oramas et al., 2007).

Trastornos circulatorios, del habla y mentales, especialmente ansiedad y depresión. La idea de que la profesión docente supone un riesgo de enfermedad mental es un tema de debate

En problemas psicológicos prevalecen la depresión y la fatiga mental. Esto aumentado a las malas situaciones organizacionales y sociales en las que se trabajan los docentes, dificulta todos los aspectos de la docencia, para lograr el objetivo de cada colaborador, que debe ser la satisfacción individual y profesional en las actividades de cada día.

El docente se enfrenta a un alto grado de conflictividad por las multitareas y la desvalorización de su trabajo, además de la constante inseguridad sobre la permanencia de su empleo, el conflicto entre lo que quiere y lo que puede realizar, la vigilancia a las individualidades frente a un gran número de estudiantes, las necesidades urgentes e imperativas de las universidades, la necesidad de prepararse para atender el creciente interés de estar mejor preparados para dar una mejor enseñanza a los estudiantes (Oramas et al., 2007).

Por otra parte, ciertos docentes se centran en conseguir avances concretos en la conducta de los estudiantes, brindan soluciones simples e inmediatas a los problemas del mundo real que surgen, a veces ignorando los problemas cada vez más complejos de la educación y el desarrollo de los alumnos (Oramas et al., 2007).

Dado lo anterior, es comprensible que involucrarse lo más posible cueste la salud y el bienestar de los docentes, pero no se pretende arruinar su labor formativa sino por lo contrario dependiendo de las circunstancias, este puede crear aptitud y bienestar o puede ser comienzo de peligro e incomodidad. Esto, junto con las condiciones organizativas y sociales en las que desenvuelven, conforma una realidad compleja que aborda todos los aspectos de este problema.

## **Delimitación**

La enseñanza requiere una variedad de destrezas que ponen a prueba la salud de los docentes. El estrés en el trabajo se vuelve algo peligroso que se manifestará en el ámbito educativo y que afecta a los docentes por esa razón se ha tomado en cuenta que para esta investigación solo sean participantes los docentes que laboren en la primaria y secundaria de la unidad educativa, además que sean titulares y que encuentren ejerciendo físicamente dentro de la institución, no serán tomados en cuenta el personal administrativo y los resultados serán solamente con fines de investigación. Además, se utilizarán metodología investigativa verificable para no invalidar la investigación.

## **Limitaciones**

Este estudio mostró limitaciones. Hay varias fuentes de información sobre el estrés y el agotamiento en la literatura. Sin embargo, son escasos los artículos relacionados con este síndrome en los docentes, por lo que debe ser tema de investigación. También existen vacíos teóricos sobre cómo los docentes pueden afrontar el síndrome de Burnout y las situaciones que lo conducen. En general, la mayoría de los estudios y la literatura ofrecen pocas soluciones teóricas, pero ninguna estrategia para prevenir y mitigar.

Para el período de investigación los limitantes fueron que algunos docentes no podrían ingresar directamente al enlace de Google Forms y necesitaban acceso directo el cual fue otorgado a todos, además algunos manifestaron que no resolvieron el cuestionario dentro de la institución sino en sus domicilios ya que tenían un mejor acceso a internet.

Pero la principal sería que los docentes no respondan con sinceridad las preguntas del cuestionario ya que podrían pensar que pueden existir sanciones al mostrar los resultados a pesar de que en la socialización se informó que toda la recolección de datos era de uso confidencial y con fines académicos.

Finalmente, para crear la propuesta de proyecto se buscó casos similares y bibliografía de apoyo, pero hubo pocos documentos que alienten propuestas docentes para resolver el estrés, y otras son propuestas que necesitan un tiempo largo que los docentes no tienen, por tal motivo se buscó investigaciones que tengan ideas claras y concretas para hacerla práctica tanto para individuos como para grupos.

## **Justificación**

Se estima que los problemas mentales serán la segunda causa de enfermedad, después de la cardiopatía isquémica. La parálisis física y/o mental aumenta la morbilidad, conduce a la jubilación anticipada, aumenta los costos del tratamiento médico y tiene una mayor incidencia de enfermedades coronarias y endocrinas.

El talento humano es el recurso más sustancial con que cuenta un sistema educativo para alcanzar su eficacia y eficiencia, ya que de él depende la comprensión, las destrezas y la estimulación de los profesionales que laboran en este régimen. Esta

gestión debe tener en cuenta variables como satisfacción con el salario, posibilidad de desarrollo en el ámbito profesional y condiciones de trabajo de los disminuya su carga laboral.

Las manifestaciones de agotamiento, también llamado síndrome de Burnout es una etapa de cansancio físico y psíquico debido a las condiciones o sobrecarga de trabajo, las personas que padecen esto, además de cansancio, frustración, rabietas, se convierten poco a poco en un recurso que no cumple con las expectativas de la sociedad. En estas condiciones, es importante que las profesiones de contacto directo como los médicos, enfermeras y docentes conozcan los ámbitos en los que suele presentarse (Ayuso, 2000).

De hecho, los profesionales con mayor probabilidad de sufrir Burnout son los docentes y el personal sanitario. Los profesionales de la sabiduría soportan el proceso de estar quemados entonces tenemos razón al decir que si existe el "malestar docente". Otras investigaciones describen a estos individuos como "adictos a su empleo" y el síndrome como una impresión de fiasco y agotamiento existencial o agotamiento provocado por la sobrecarga de necesidad de energía, recursos y fortaleza.

Las razones por las cuales los docentes son susceptibles a los trastornos mentales pueden ser de naturaleza amplia y variada, pues cuando la sociedad realiza deberes valiosos, reconocidos y apreciados, aumenta la autoestima sobre sus talentos. Debe existir un equilibrio entre las perspectivas del individuo, su autorrealización, y el entorno de lo que hace, que le llega a través de sus propios juicios cognitivos y sociales.

Sin embargo, cuando la armonía se rompe por el cambio de alguno de estos factores, no se cumplen las expectativas, no se alcanzan los ideales, se daña el autoestima y se afectan sentimientos de frustración, sin embargo, los docentes se enfrentan a un alto grado de conflicto debido a la variada naturaleza de sus tareas y la pérdida de valor de su trabajo, muchas veces acompañadas de incertidumbre sobre la sostenibilidad del trabajo, precariedad, conflicto entre lo que quieren y lo que pueden hacer, atención a las diferencias personales ante un gran número de estudiantes, apariencia y exigencias que exige la institución, la necesidad de prepararse para

atender los conflictos de los alumnos cada vez más preparados y mejor informados (Oramas et al., 2007).

Al requerir verificar logros observacionales en la conducta de los alumnos, los maestros son obligados a encontrar soluciones simples a los problemas de la vida real que surgen y, a veces, ignora la creciente complejidad de la educación y el desarrollo. (Oramas et al., 2007).

El hombre se comunica en muy diferentes ámbitos, no sólo en su vida profesional, aunque ocupa la mayor parte de su tiempo, debe tener espacios para una vida fuera de su profesión, incluyendo la familia y el ámbito personal.

Varios aspectos de este síndrome presentan una amplia gama de síntomas asociados al trabajador en su entorno laboral. Se evalúa a los educadores de la Unidad Educativa Arturo Borja, a través de las diferentes etapas del proceso que no se centra exclusivamente en la posible estructura del síndrome, sino que incluye los factores previos y consecuentes del síndrome.

La herramienta se utiliza específicamente para observar variables cognitivas y conductuales es el MBI, con una orientación particular en el aspecto emocional. Este enfoque permite un camino más realista y complejo del problema del agotamiento.

Es importante recalcar la importancia que tiene este tema en este momento, por lo que los expertos en salud ocupacional quieren que sea considerada como una enfermedad relacionada con el trabajo y las consecuencias legales y económicas que de ello se derivan.

Teniendo en cuenta lo que han demostrado los estudios examinados, en cuanto a la prevalencia de este síndrome entre este grupo de trabajadores y la responsabilidad percibida, no solo de la educación sino también de la sociedad, por el desarrollo humano de las individuos y de su calidad de vida, es necesario contar con investigaciones que permitan conocer la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la unidad educativa Arturo Borja y poder identificar el proceso y factores que contribuyen al desarrollo de este síndrome y así posteriormente con estos resultados sugerir acciones para que sean tomadas en cuenta en el programa y así enfrentar a tiempo las consecuencias que pueden llevar el estrés laboral en la población docente.

## **Viabilidad y Factibilidad**

Esta investigación es viable debido a que se consigue mediante dialogo con el rectorado el acceso al campo ya que la institución educativa esta presta para ser objeto de estudio y así mejorar en todos los aspectos posibles.

Personalmente se cuenta con las herramientas intelectuales que requiere el proceso de la investigación ya que durante el tiempo de formación de la maestría se estudió estrategias que ayuden a realizar el proyecto.

A nivel institucional, las autoridades brindan la oportunidad y apoyo para el desarrollo de la investigación y posterior aplicación del proyecto, ya que están prestos en colaborar con la investigación sin ninguna remuneración a cambio.

El personal docente está en la disposición de realizar la encuesta de Maslach Burnout Inventory y posteriormente participar de las actividades propuestas en él, proyecto.

Así mismo, se cuenta con los recursos financieros para cubrir los gastos como copias, impresiones, viáticos para el traslado al campo de investigación y de esta manera realizar de forma óptima la investigación. Respecto a los materiales se tiene computadora para realizar el escrito donde se encuentra el análisis de datos, resultados y propuesta, internet para la búsqueda y análisis teórico e impresora para la obtención del material didáctico.

## **CAPITULO 2 Objetivos**

### **Objetivo Principal:**

- Disminuir el síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja, febrero-marzo 2023.

### **Objetivos específicos:**

- Determinar el grado o indicios de estrés laboral que presenta el personal docente de esta institución
- Determinar una posible relación y grado de asociación entre el nivel de estrés laboral y las variables que presenta el personal docente de esta institución.

- Crear un programa de promoción y prevención para el manejo del Síndrome de Burnout.

## **Hipótesis**

El campo de la docencia es una actividad exigente, reconocida por todos los que se han dedicado a la enseñanza y al desarrollo profesional, una labor que es tanto científica como humanística, requiere un uso mental y físico que pocas veces se comprende en el proceso de ilustración, porque el único objetivo es brindar el mejor efecto de aprendizaje para los estudiantes.

Por ello, esto nos lleva a considerar una hipótesis: ¿Los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja tienen Síndrome de Burnout?

## **CAPITULO 3 Bases Teóricas o Marco Teórico**

### **MARCO HISTORICO**

El Colegio Técnico Nacional "Arturo Borja" fue instaurado por Acuerdo Ministerial No. 16150 el 20 de octubre de 1980 la cual comenzó en la escuela "Abdón Calderón", en horario de tarde. En este momento cuenta con instalaciones propias otorgadas por el Municipio de Quito en la Administración del Dr. Álvaro Pérez otorgada el jueves 25 de febrero de 1982 (Camino, 2017)

Gracias a la rectoría del entonces licenciado René Rodríguez, rector, congresista y presidente de la Comisión de presupuestos del Congreso se obtuvo una importante donación para la construcción del edificio y una parte sustancial del equipo. Posteriormente, la Municipalidad de Quito, con la administración del profesor Gustavo Herdoiza León, encargó la construcción de aulas de hormigón armado y la DINSE (Departamento Nacional de Servicios Escolares) apoyó la edificación de aulas y oficinas en el año 2000. La restauración del sitio estuvo a cargo del Gobierno Municipal en el 2011(Camino, 2017)

Desde el año 2014 se convierte en Unidad Educativa, la cual ofrece educación a niños y adolescentes desde la Educación básica hasta el Bachillerato unificado.

## **Marco Referencial**

### **Estrés laboral**

El estrés es una respuesta emocional y física al daño producido por una inestabilidad entre las necesidades, los recursos y la capacidad de una persona para hacerle frente. El estrés relacionado con el ámbito profesional está determinado por el diseño del trabajo, organización y las relaciones laborales. Y sucede si los requisitos del puesto no coinciden o sobrepasan la capacidad, los recursos o las necesidades del trabajador (World Health Organization, 2012).

Según Maslach y Jackson (1981), la respuesta de estrés crónico en el lugar de trabajo conduce a la aparición de desgaste emocional, al desarrollo de emociones y acciones negativas hacia sus colegas, estudiantado y a la infravaloración de su propio rol profesional, lo que lleva a una pérdida de motivación para trabajar diariamente (World Health Organization, 2012).

### **Síndrome De Burnout**

Este proceso ha sido descrito a partir de diversos términos teóricos, “síndrome de burnout”, “malestar docente”, “burnout”, “profesor quemado”, “dolor burnout”, sufrimiento docente emergente” son nominaciones destacadas para identificar estas expresiones alteradoras de la salud, algunos propios de los profesionales de la sabiduría y otros también usuales entre disciplinas o profesiones (Oramas et al., 2007).

El síndrome de Burnout se determina como un conjunto de señales psicofisiológicas como resultado a largo plazo al estrés físico, emocional e interpersonal que se presenta en el trabajo (De la Cruz, 2016).

Estudios varios han tratado de evaluar las propiedades psicométricas y emocionales de la salud docente donde el SQT ha sido objeto de mucha investigación debido a sus altos costos sociales. Por otro lado, las herramientas disponibles no toman en cuenta la diversidad de tareas en el trabajo de un docente (Arquero, 2013).

El Burnout es objeto de investigación y de la vigilancia de organismos internacionales como Naciones Unidas, la OIT, sindicatos y periódicos. Este manejo es el resultado de la alta incidencia y prevalencia del síndrome en muchas profesiones y los costos personales y sociales asociados a sus resultados (Arquero, 2013).

En este sentido muestra que el inicio de la investigación de Burnout parte de una problemática social práctica, más que de hipótesis académicas siguiendo el recorrido desde la fundación hasta el progreso de la teoría. Freudenberger (1974) empezó a manejar el término Burnout (SQT) para describir al cansancio físico, psicológico, falta de compromiso en el lugar de trabajo, pérdida de humanidad y bajos niveles de logro, resultado de una necesidad continua de energía personal de los trabajadores (Arquero, 2013).

Los aspectos del Burnout se pueden especificar de la siguiente manera el cansancio emocional (CE) se refiere a la sensación de estar físicamente sobrecargado de trabajo y agotado al momento de contribuir con los demás, ya sea a nivel personal o psicológico, como resultado de las constantes relaciones que los trabajadores tienen para mantener con los demás, principalmente en su desempeño (Arquero, 2013).

La despersonalización (DE) es la aparición de formas, emociones y reacciones negativas hacia aquellos a quienes prestan sus conocimientos. Este proceso de endurecimiento hace que los expertos involucrados en SQT consideren a estos profesionales culpables de sus malas decisiones (Arquero, 2013).

Realización personal (RP) es el último aspecto donde existe la predisposición a evaluarse uno mismo negativamente, lo que lleva a un bajo autoconcepto y habilidades propias, así como a un sentimiento de insatisfacción individual con su labor profesional (Arquero, 2013).

Los signos de estrés a nivel emocional, cognitivo y psicológico están presentes en las subcategorías del Burnout. El origen de este confirma la naturaleza emocional, su comienzo ocupacional y sus reacciones fisiológicas.

El caso de la docencia, los elementos laborales más estresantes son la carga de trabajo, los estudiantes, los salarios inadecuados, pocos recursos didácticos, y la escasez de equipos y lugares de trabajo. Los años y el estrés laboral recibido por los docentes fueron los mejores anunciantes del desgaste psicológico exacerbado por el género (Cristancho, 2017).

Cuando no se cumplen las perspectivas de éxito surgen emociones de incapacidad o frustración, que al comienzo pueden ser compensados con conductas negativas como la sobre exigencia, horarios agotadores, sacrificios, etc. Por ende, conducen a

la decisión del profesor de que no puede más, o asisten a un doctor para recibir una prescripción médica (Oramas et al., 2007).

Insatisfacción laboral, compromiso personal reducido, transición inesperada a otras áreas de trabajo, abandono de una carrera o deseo de hacerlo, ausentismo, agotamiento, fatiga síntomas físicos, ansiedad, poca autoestima, culpa, ciertos tipos de trastornos neurológicos, y la depresión son manifestaciones descritas como incomodidad docente. Lo cual se manifiesta con signos como insomnio, poca retentiva, dolor de espalda, ansiedad y falta de interés en las relaciones personales (Oramas et al., 2007).

## **Marco Conceptual**

**Actitud:** Es un estado que determina el comportamiento humano en situación de la vida. A través de ella se manifiesta la intención persona que hace las cosas (Monsalve, 2021)

**Deshumanización:** Proceso donde las personas experimentan sin ser consientes cambios en las características que los definen como seres humanos y toman actitudes negativas (García, 2022)

**Despersonalización:** “es un trastorno en el que uno se siente separado de sí mismo. Una persona también se observa como espectador” (Campos, 2022)

**Escala:** Es la medida que se toma para hacer referencia a la unidad para luego ser representada ya sea física o gráfica y que las personas que la estudien puedan interpretarla fácilmente (Martínez, 2022).

**Estrés:** Conjunto de reacciones fisiológicas negativas que impiden que los seres humanos puedan adaptarse a nuevas situaciones sino por el contrario manifiestan conflictos (Significados, 2015).

**Interpersonal:** Palabra que se usa para referirse aquello que se realiza entre más de 2 personas en cualquier ámbito social, laboral o personal (Porporatto, 2016).

**Psicopatología:** Espacio de la salud que estudia los síntomas o trastornos psicológicos presentes en una persona y que su origen sea biológico (Significados, 2015).

**Salud:** La salud se considera el estado de un individuo donde existe ausencia de enfermedades y cumplen con todas sus funciones ya sean físicas o mentales (Pérez, 2022).

**Síndrome:** Hace referencia a síntomas que definen a una enfermedad y que son visibles en una persona ya sean de origen conocido o desconocido (Significados, 2015).

**Test:** Es una prueba que se aplica a los individuos para validar sus conocimientos en algún tema en específico, estas compuestas por preguntas las cuales el individuo debe responder de acuerdo con sus instrucciones (Concepto de test - Definición en DeConceptos.com, s. f.)

**Variable:** Es un objeto cuya calidad o cantidad tiene tendencia a cambiar (Adrián, 2021).

## **CAPITULO 4 Aplicación de la Metodología**

### **Diseño del estudio**

Generalmente la mayoría de proyecto se basan en profesiones altamente reconocidas. La docencia es una de las carreras poco valoradas por la sociedad, pero al momento de juzgar es la más señalada. Por tal motivo este proyecto está pensado en docentes que a diario brindan sus conocimientos a estudiantes con el único fin de mejorar académicamente a la sociedad, dejando a lado su salud mental.

Este trabajo de investigación tiene un diseño, descriptivo, observacional y con enfoque correlacional donde se pretende describir si los docentes de la Unidad Educativa “Arturo Borja” presentan Síndrome de Burnout con el único fin de disminuir las conductas del riesgos, los problemas emocionales en base al número de docentes que presenten este síndrome y se verificara a partir de bibliografía de otro tipo de programas que estén relacionados con el Burnout, siempre y cuando se tenga una apertura por parte de las autoridades y quieran poner en ejecución el proyecto.

además tiene un propósito el cual es disminuir el disminuir el síndrome de Burnout en el personal docente de la unidad educativa y esto se basara primero en la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory (MBI) digitalmente y con los

resultados obtenidos a través de las subescalas se podrá determinar la presencia del Burnout pero podría presentarse que los docentes en estudio se nieguen a llenar las encuestas ya que de alguna manera podría creer que los resultados afectarían su trabajo.

Dentro de los componentes lo principal es determinar el grado de afectación según la subescala y la aplicación de este programa de promoción y prevención del manejo del síndrome de Burnout en base a la teoría y en actividades previamente establecidas y estudiadas y esto podrá ser verificable en base de la aplicación de dichas acciones y lo único que podría afectar es que los docentes no estén interesados en el proyecto ya que no consideran este síndrome como algo importante

Y finalmente dentro de las actividades anteriormente organizadas está la socialización de la teoría, y la aplicación de charlas, videos y estrategias mediante la entrega de material didáctico que sea sencillo de aplicar durante la jornada laboral y que su costo sea el mínimo para así no necesitar financiamiento y la forma de verificación sea la asistencia de los docentes y en el caso del material el comprobante de pago de las impresiones y la única falencia que puede existir es que los docentes no asistan las actividades.

## **Población y muestra**

La población en estudio estará conformada por la totalidad de los docentes titulares de la Unidad Educativa Arturo Borja, a quienes se aplicará el instrumento de medición: MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

Para poder afirmar la existencia del síndrome en los profesores, se realiza una prueba t de una muestra en donde se pone a prueba el valor teórico desde el cual se puede considerar como positiva la presencia de Burnout, las hipótesis en el caso de las pruebas para cola derecha son las siguientes.

$$H_0: \mu \leq \mu_0$$

$$H_a: \mu > \mu_0$$

En el caso de las hipótesis para la prueba de cola izquierda las hipótesis se plantean de la siguiente manera.

$$H_0: \mu \geq \mu_0$$

$$H_a: \mu < \mu_0$$

La relación entre las variables será determinada mediante una prueba de hipótesis a través de Chi – Cuadrado cuyo estado por defecto establece una independencia entre variables como se observa en el siguiente planteamiento.

$H_0$ : Las variables de analisis son independientes

$H_a$ : Las variables de analisis se encuentran relacionadas

El cálculo de la prueba se obtiene de la siguiente manera.

$$X^2 = \sum \left[ \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]; gl = (\# \text{ de filas} - 1)(\# \text{ de columnas} - 1)$$

Una vez determinada la posible asociación entre las dos variables, el grado de asociación entre ellas se lo mide mediante la V de Cramer,

$$V = \sqrt{\frac{X^2}{n(k - 1)}}$$

Donde  $X^2$  es el valor de Chi cuadrado calculado, n es el total de observaciones y k es el número de grados de libertad, de igual modo el coeficiente phi es calculado mediante la siguiente formula

$$\phi = \sqrt{\frac{X^2}{n}}$$

Donde de igual manera  $X^2$  es el resultado del cálculo del estadístico Chi – cuadrado y n es el total de observaciones en la muestra.

### **Tipo de estudio**

La presente investigación estará enmarcada en un enfoque social- educativo; por ende, la realización de este trabajo será observacional, descriptivo – analítico, cualitativo de cohorte transversal – prospectivo y correlacional. Será un estudio observacional porque no existe ninguna interposición por parte del investigador, y este se restringe a calcular las variables; descriptivo por que se realizará una tesis de la situación real del personal docente con respecto al Síndrome de Burnout. Además, será analítica por que los resultados serán analizados y comparados con estudios anteriores con el fin de crear un debate analítico en base a datos estadísticos que permitan determinar las causas por los cuales los docentes padece este síndrome; cualitativa porque a través de la ejecución de una encuesta, se determinará tanto la

incidencia de padecer esta enfermedad. Y finalmente de cohorte transversal - prospectiva ya que se la ejecutará en un tiempo determinado.

Correlacional dado que se pretende analizar la posible asociación y su magnitud con el sexo, la edad en rangos y el nivel educativo en el que se encuentran dictando clases mediante métodos no paramétricos usando coeficientes análogos a los indicadores de asociación convencionales como el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, pero en este caso para variables categóricas que no son de tipo escala.

Esto nos permitirá contar con un aspecto claro de la situación actual del personal docente y así poder ejecutar un programa de promoción y prevención para el manejo del Síndrome de Burnout.

### **Criterios De Inclusión**

- Docentes de la Unidad Educativa titulares con nombramiento a tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.

### **Criterios De Exclusión**

- Docentes que no sean titulares.

### **Variables**

- Características demográficas de la población (edad, sexo)
- Nivel donde ejerce (primaria o secundaria)

### **Indicadores**

- Presencia del Síndrome de Burnout Laboral
- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

## **Operacionalización De Las Variables**

<b>N°</b>	<b>ETIQUETA</b>	<b>TIPO DE VARIABLE</b>	<b>ESCALA DE MEDIDA</b>	<b>CATEGORIAS</b>

p01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Alguna vez al año o menos</li> <li>3. Una vez al mes o menos</li> <li>4. Algunas veces al mes</li> <li>5. Una vez a la semana</li> <li>6. Varias veces a la semana</li> <li>7. Diariamente</li> </ol>
p02	Al final de la jornada me siento agotado.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Alguna vez al año o menos</li> <li>3. Una vez al mes o menos</li> <li>4. Algunas veces al mes</li> <li>5. Una vez a la semana</li> <li>6. Varias veces a la semana</li> <li>7. Diariamente</li> </ol>
p03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Alguna vez al año o menos</li> <li>3. Una vez al mes o menos</li> <li>4. Algunas veces al mes</li> <li>5. Una vez a la semana</li> <li>6. Varias veces a la semana</li> <li>7. Diariamente</li> </ol>
p04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Alguna vez al año o menos</li> <li>3. Una vez al mes o menos</li> <li>4. Algunas veces al mes</li> <li>5. Una vez a la semana</li> <li>6. Varias veces a la semana</li> <li>7. Diariamente</li> </ol>
p05	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Alguna vez al año o menos</li> <li>3. Una vez al mes o menos</li> <li>4. Algunas veces al mes</li> <li>5. Una vez a la semana</li> </ol>

				6. Varias veces a la semana 7. Diariamente
p06	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.	Cualitativa	Nominal	1. Nunca 2. Alguna vez al año o menos 3. Una vez al mes o menos 4. Algunas veces al mes 5. Una vez a la semana 6. Varias veces a la semana 7. Diariamente
p07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.	Cualitativa	Nominal	1. Nunca 2. Alguna vez al año o menos 3. Una vez al mes o menos 4. Algunas veces al mes 5. Una vez a la semana 6. Varias veces a la semana 7. Diariamente
p08	Me siento “quemado” por el trabajo.	Cualitativa	Nominal	1. Nunca 2. Alguna vez al año o menos 3. Una vez al mes o menos 4. Algunas veces al mes 5. Una vez a la semana 6. Varias veces a la semana 7. Diariamente
p09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	Cualitativa	Nominal	1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. Diariamente
p10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	Cualitativa	Nominal	1. Alguna vez al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana

				6 Diariamente
p11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p12	Me encuentro con mucha vitalidad.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p13	Me siento frustrado por mi trabajo.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> </ol>

	me produce bastante estrés.			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> <li>3. Algunas veces al mes</li> <li>4. Una vez a la semana</li> <li>5. Varias veces a la semana</li> <li>6. Diariamente</li> </ol>
p22	Siento que los estudiantes me	Cualitativa	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alguna vez al año o menos</li> <li>2. Una vez al mes o menos</li> </ol>

	culpan de algunos de sus problemas.			3. Algunas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Varias veces a la semana 6. Diariamente
p23	Sexo	Cualitativa	Dicotómica	Masculino Femenino
p24	¿Qué edad tiene usted?	Cuantitativa	Discreta	20-30 años 31-40 años 41-50 años 51-60 años 61 o más años
p25	¿Usted ejerce como docente de?	Cualitativa	Dicotómica	Primaria Secundaria

**Fuente:** Elaboración Propia

## **Instrumentos De Medición:**

MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

### **Instrumento de Investigación**

- Título: Maslach Burnout Inventory (MBI)
- Traducción al español: Inventario del Síndrome del Desgaste Ocupacional "Burnout" de Maslach
- Creador: Christina Maslach (San Francisco, Estados Unidos - 1946)
- Cocreadores: Susan E. Jackson & Michael P. Leiter
- Fecha de publicación: 1981
- País de Origen: Estados Unidos
- Categorías: Cansancio emocional, despersonalización, cinismo, realización personal.
- Modo de uso: Individual / Colectiva
- Población de Aplicación: Profesionales de contacto directo
- Condiciones: sensibilización, privacidad y confidencialidad
- Tiempo aproximado: de 5 a 20 minutos
- Cantidad de preguntas: 22
- Tipo de respuestas: 7 opciones

Para la detección del síndrome de Burnout, la herramienta utilizada es el cuestionario de Maslach, denominado Maslach Burnout Inventory (MBI). Christina Maslach es

psicóloga investigadora y en el síndrome de Burnout. Ella creó la prueba de agotamiento en 1981. La prueba se utiliza para medir 3 aspectos principales: agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción personal, a través de 22 preguntas las cuales se califican de 1 a 7 (Badia, 2019).

Según el documento, la herramienta ha sido validada en países americanos como Chile y México y europeos como España, también ha sido utilizada en Sudamérica como Cuba, Bolivia y Argentina. En nuestro país, esta herramienta ha sido utilizada en una versión modificada en español (Badia, 2019).

Los docentes pasan la mayor parte de su día en el trabajo, por lo que este se considera un factor muy importante para la estabilidad mental y el bienestar psicológico. El estrés laboral o síndrome de burnout es causado por el desgaste constante en el lugar de trabajo y puede conducir a problemas graves como pérdida de motivación, agotamiento mental, trastornos del sueño entre otros.

Actualmente hay muchos tipos de pruebas para evaluar esta condición, pero el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) es la prueba más utilizada en la actualidad. Mediante esta prueba se miden tres aspectos importantes:

- Agotamiento o cansancio emocional: mide la debilidad generada por los requerimientos del trabajo
- Despersonalización: evalúa el nivel de abandono y distanciamiento del lugar donde laboran
- Realización personal: analiza el nivel de confianza personal (Quintana, 2022).

### **Maslach Burnout Inventory (MBI)**

- 1: Nunca  
 2: Pocas veces al año  
 3: Una vez al mes  
 4: Pocas veces al mes  
 5: Una vez a la semana  
 6: Pocas veces a la semana  
 7: Todos los días

<b>CONTENIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							

3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo									
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los estudiantes									
5. Siento que trato a algunos de mis estudiantes como si fuesen objetos y no personas									
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí									
7. Trato eficazmente los problemas de los estudiantes									
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo									
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.									
10. Soy más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo.									
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente									
12. Me siento con mucho vigor									
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo									
14. Siento que estoy trabajando demasiado									
15. Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los estudiantes.									
16. Trabajar directamente con estudiantes, me produce mucho estrés									
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los estudiantes.									
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes									
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.									
20. Siento que ya no doy más.									
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma.									
22. Siento que mis estudiantes me atribuyen culpas de algunos de sus problemas									

**Fuente: Elaboración propia**

El cuestionario tiene 22 ítems resulta que constan de 3 escalas que se denominan "agotamiento emocional", "despersonalización" y "realización personal". La subescala de agotamiento emocional está conformada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), referidos a una eliminación progresiva de recursos emocionales, presentan emociones de cansancio emocional por el lugar donde ejercen funciones (Grippio, 2012).

La subescala de despersonalización está conformada por 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22) que relatan una ausencia de sentimientos e insensibilidad hacia el resto de las personas y por último subescala de realización personal está compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) que describen. aspectos de superación y eficiencia en el trabajo (Grippio, 2012).

Para verificar que los resultados son válidos podemos decir que si en las 2 primeras subescalas las puntuaciones son afirmativas hay fuertes probabilidades de esta

quemado y si en la 3ra categoría los resultados son bajos se diría que existe Síndrome de Burnout (Grippo, 2012).

Las categorías son llamadas variables continuas; y las calificaciones son mediante el método de percentiles: los sujetos de estudio por encima del percentil 75 están en la categoría “alto”; entre el 75 y el 25 en “medio”, y por debajo del 25 “bajo”. No se han determinado puntuaciones “de corte”, pero se ha evidenciado que los resultados altos en agotamiento emocional y despersonalización, y bajas en realización personal definen el síndrome (Grippo, 2012).

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

FUENTE: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	<b>De 27 a 54 (*)</b>
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	<b>De 10 a 30 (*)</b>
Realización personal	<b>De 0 a 33 (*)</b>	De 34 a 39	De 40 a 56

FUENTE: Maslach Burnout Inventory (MBI)

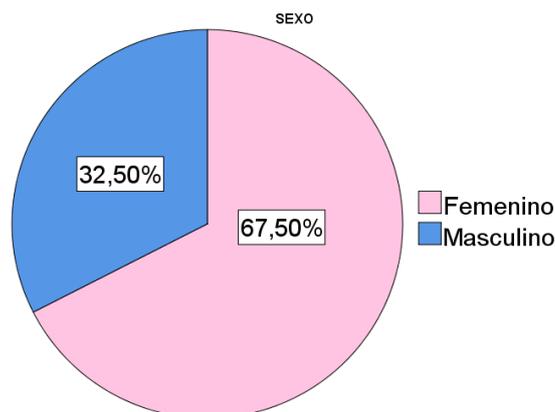
## Manejo De Datos

La recolección de información se hará a través de un cuestionario, los datos serán ordenados y encriptados para controlarlos; luego se revisará y verificará la información utilizando el programa estadístico SPSS y R y finalmente se elaborará un análisis descriptivo y sistemático de los datos obtenidos, utilizando técnicas estadísticas y prueba de hipótesis.

## Análisis De Resultados

Del total de la muestra analizada de los profesores se observa que la mayor parte son de sexo femenino (67.5%), el restante 32.5% corresponde a las personas de sexo masculino.

FIGURA 1 DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS ENCUESTADOS



**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto a la edad hay un mayor número de profesores de entre 40 y 50 años con el 32.5% seguido de las personas de entre 30 y 40 años que representan la cuarta parte de los profesores (25%), en conjunto con las personas de entre 50 y 60 años que representa el 22.5% se obtiene la mayor cantidad de profesores los cuales se encuentran en edades entre adultos jóvenes y casi tercera edad.

TABLA 1 DISTRIBUCIÓN DE EDADES DE LOS DOCENTES

### ¿QUE EDAD TIENE USTED?

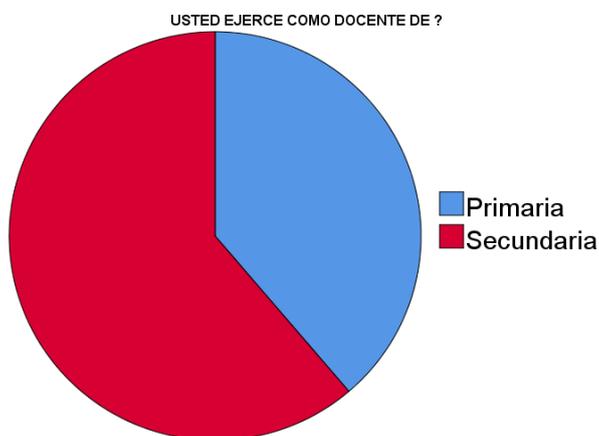
**Fuente: Elaboración propia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido 20 a 30 años	10	12,5	12,5	12,5
30 a 40 años	20	25,0	25,0	37,5
40 a 50 años	26	32,5	32,5	70,0
50 a 60 años	18	22,5	22,5	92,5
60 o más años	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

**Fuente: Elaboración propia**

Los docentes analizados corresponden a primaria y de secundaria, en donde el 38.8% de profesores dictan clases en primaria y el 61.3% dan clases en secundaria (figura 2).

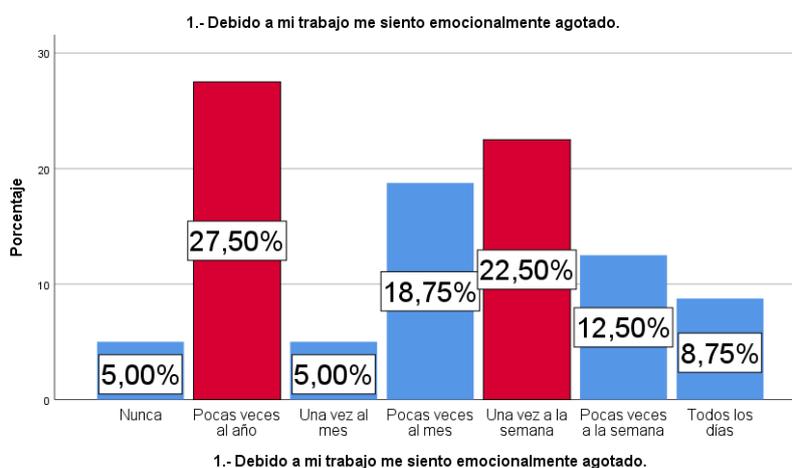
**FIGURA 2 NIVEL EN EL QUE DICTA CLASES**



**Fuente: Elaboración propia**

Tratándose del agotamiento emocional en los profesores (figura 3) se observa que en su mayoría (27.5%) los docentes afirmaron que se sienten emocionalmente agotados pocas veces al año sin embargo el 22.5% muestran una presencia de agotamiento emocional más frecuente, una vez a la semana, y un 8.8% del total de docentes encuestados respondieron que sienten agotamiento emocional todos los días.

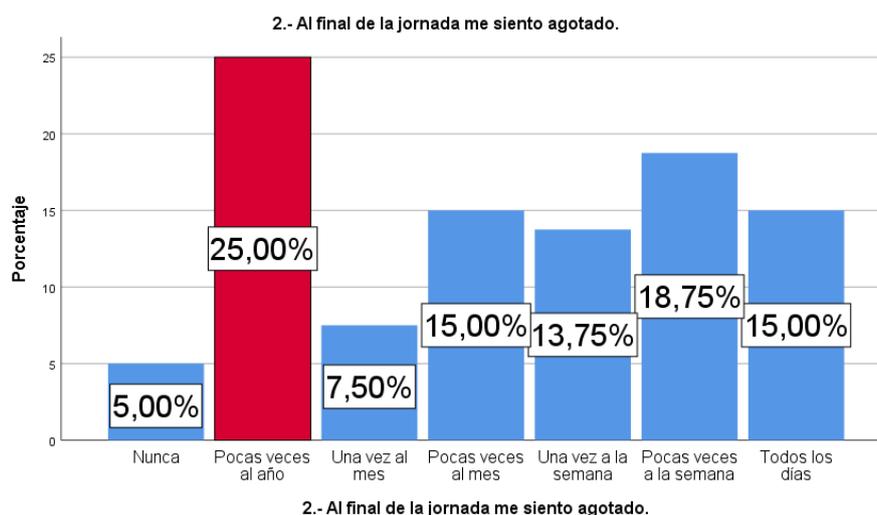
**FIGURA 3 AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR EL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

Del total de docentes de la unidad educativa se observa un porcentaje alto de personas que terminan agotadas al final de las jornadas unas pocas veces al año (25%) sin embargo un porcentaje de 15% afirma que todos los días terminan agotados.

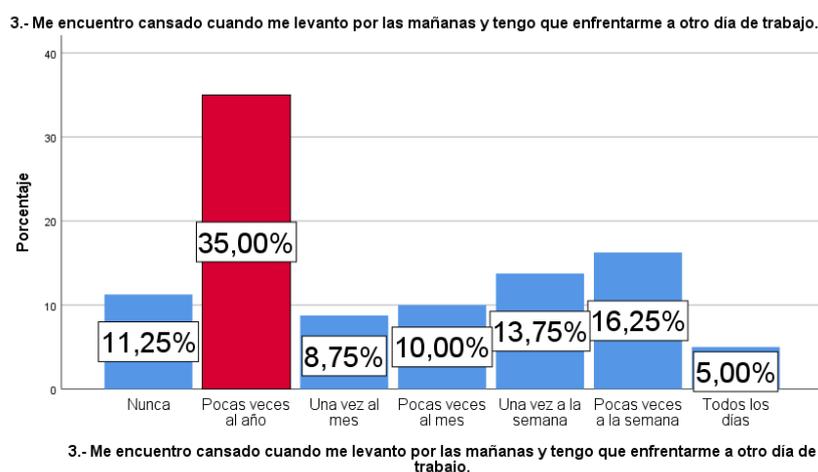
**FIGURA 4 SENTIMIENTO DE AGOTAMIENTO DESPUÉS DEL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

En la figura 5 se observa que en su mayoría (35%) son pocas las veces al año que los profesores se levantan cansados para dar clases, sin embargo, hay un 5% de docentes que se levantan cansados todos los días para dar clase.

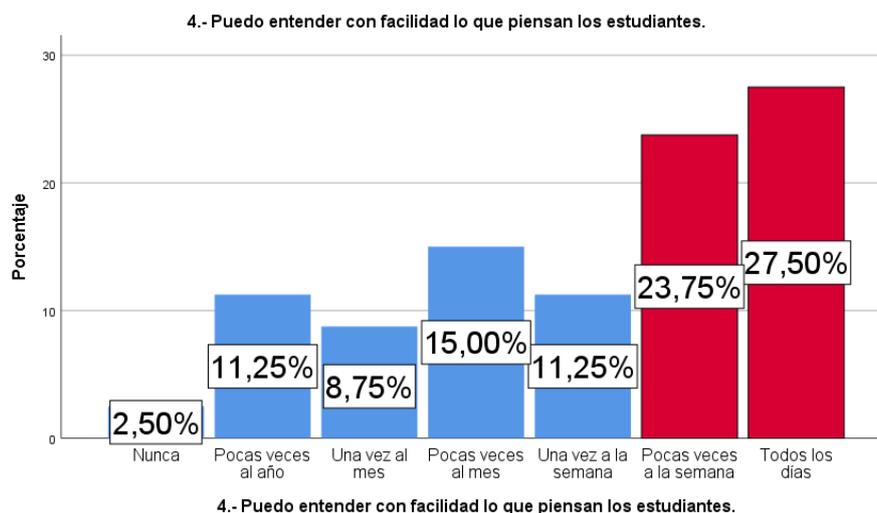
**FIGURA 5 CANSANCIO AL LEVANTARSE PARA IR A TRABAJAR**



**Fuente: Elaboración propia**

En el caso del entendimiento con los estudiantes se puede observar que la mayoría de los docentes lo pueden hacer todos los días o pocas veces por semana con el 27.5% y 23.75%, sin embargo, se observa que aproximadamente el 50% tiene problemas para poder entender los pensamientos de los estudiantes.

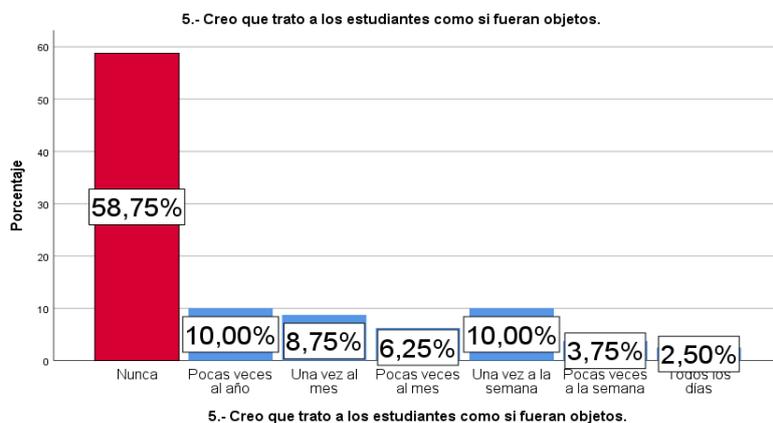
**FIGURA 6 COMPRENSIÓN CON LOS ESTUDIANTES**



**Fuente: Elaboración propia**

En el caso del trato de los docentes hacia los estudiantes (figura 7) se observa que las de la mitad (58.75%) sin embargo alrededor del 25% señala que lo hace rara vez, por otro lado, el 15% aproximadamente ve a sus estudiantes como objetos, de estos, el 2.5% del total de profesores lo hace todos los días.

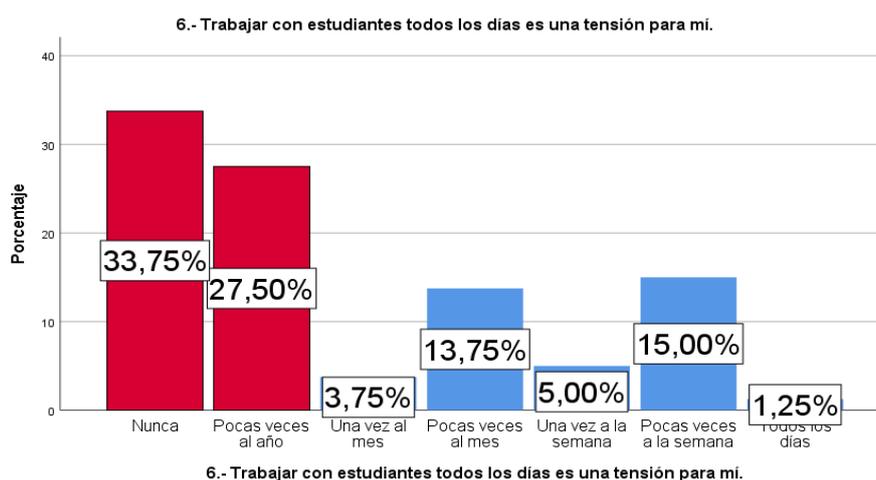
**FIGURA 7 TRATO HACIA LOS ESTUDIANTES**



**Fuente: Elaboración propia**

Del total de docentes que dictan clases, alrededor del 60% no presentan un comportamiento en tensión al trabajar con los estudiantes todos los días, sin embargo, aproximadamente el 25% de docentes encuestados sienten tensión al trabajar con los alumnos de manera recurrente.

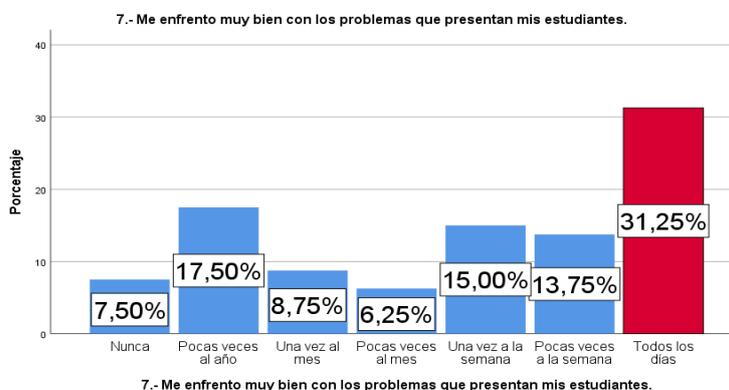
**FIGURA 8 TENSION DE LOS PROFESORES POR TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

Con respecto a la capacidad de resolución de problemas que presentan los estudiantes (figura 9) se observa que el 60% de docentes afirman que todos los días son capaces de resolver los problemas que se le presentan con los estudiantes mientras que el 40% aproximadamente no pueden sobrellevar los problemas frecuentemente.

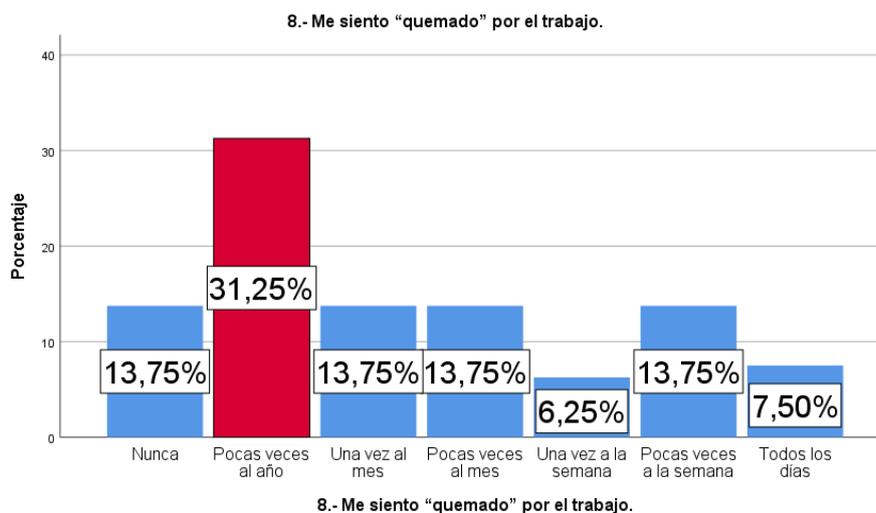
**FIGURA 9 DESENVOLVIMIENTO CON LOS PROBLEMAS DE LOS ESTUDIANTES**



**Fuente: Elaboración propia**

En la figura 10 se observa el porcentaje de personas que se encuentran “quemados” con el trabajo, la mayor cantidad de docentes que representan más del 70% afirman que se encuentran en esta situación muy poco frecuente, mientras que el restante 30% respondió que se encuentran fatigados con el trabajo de manera más recurrente, del total de profesores, el 7.50% afirma que se “quema” con el trabajo todos los días.

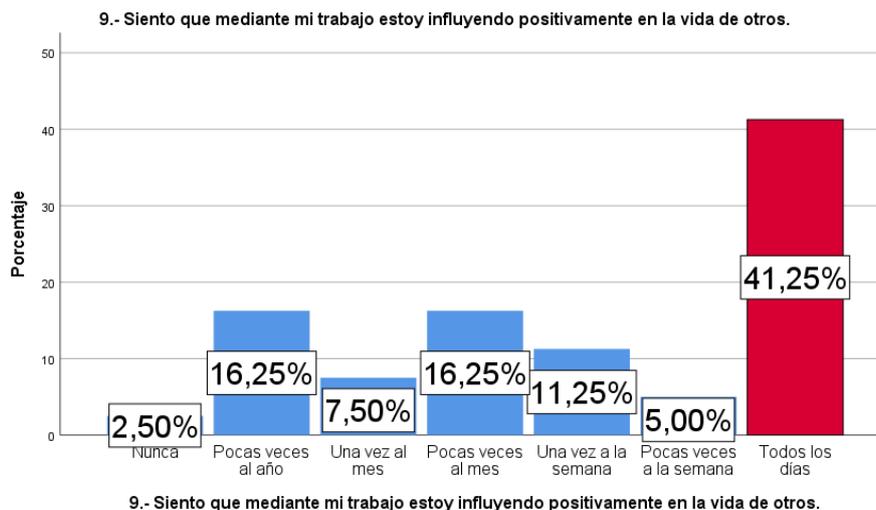
**FIGURA 10 SENTIMIENTO DE CANSANCIO EN EL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

En el caso del sentimiento positivo al realizar la labor de profesor, en su mayoría (42.5%) los docentes piensan que no han realizada una labor sobresaliente para influenciar a los alumnos, mientras que el restante 57.5% si siente que se encuentra haciendo una buena labor para ayudar a los estudiantes e influenciarlos positivamente con más frecuencia.

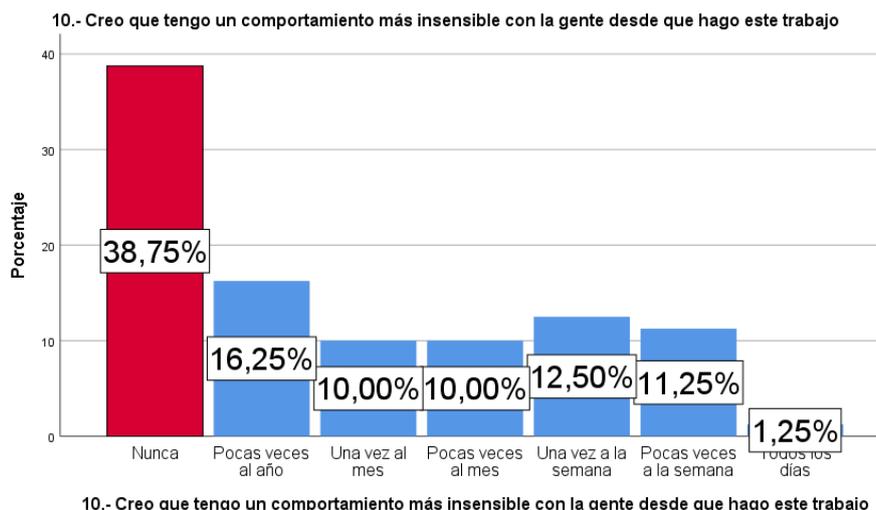
**FIGURA 11 SENTIMIENTO DE INFLUENCIA POSITIVA EN LA VIDA DE LOS ESTUDIANTES**



**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto al comportamiento social de los docentes a partir de que comenzaron a dar clases, se observa que la mayor cantidad de docentes (75%) no presentan comportamientos de insensibilidad con la gente según lo respondido por los docentes, por otro lado, el 25% restante presenta esta falta de sensibilidad con otras personas más recurrentemente.

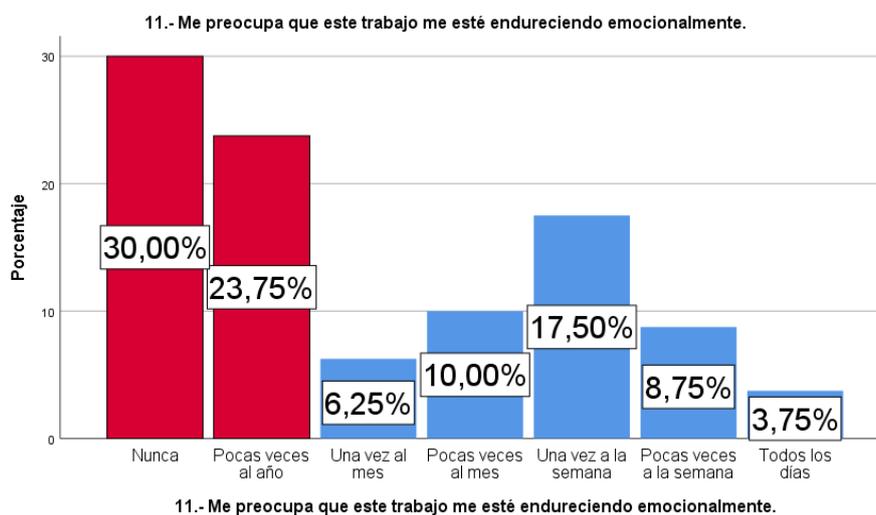
**FIGURA 12 COMPORTAMIENTO INSENSIBLE POR EL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

Del total de encuestados se observa que el 30% de docentes que respondieron que presentan preocupación por su endurecimiento emocional al trabajar como docente, mientras que el restante 70% presenta este pensamiento con menor frecuencia.

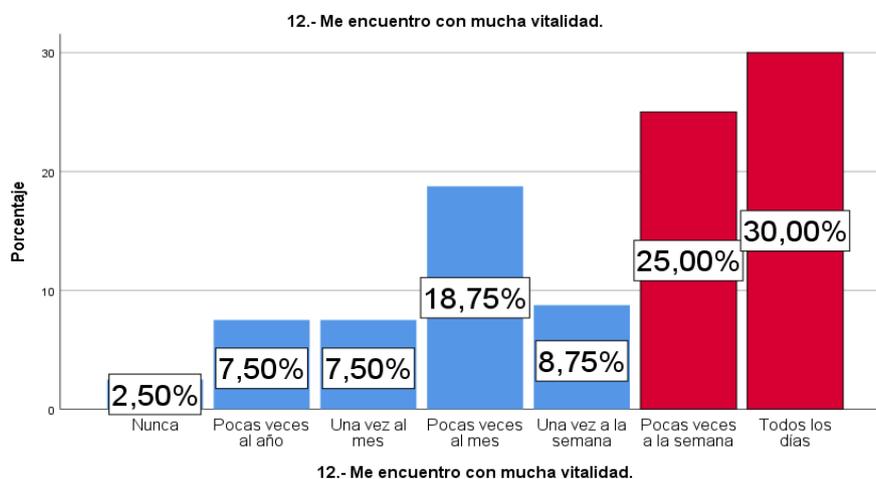
**FIGURA 13 SENTIMIENTO DE ENDURECIMIENTO**



**Fuente: Elaboración propia**

De igual manera en cuanto al ánimo de los docentes, únicamente el 30% afirma que todos los días se levanta con vitalidad para cumplir con sus labores como docente, el restante 70% afirmó que no siempre se encuentran con vitalidad para asistir a dar clases en la unidad educativa.

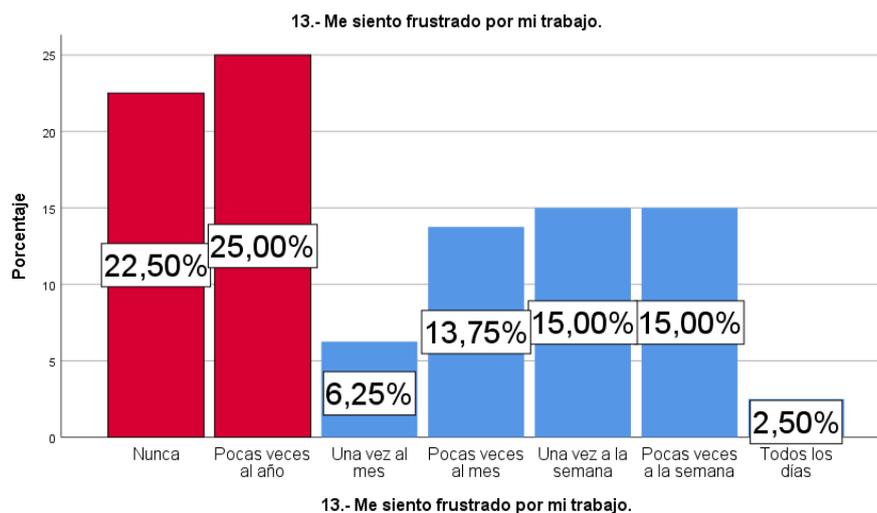
**FIGURA 14 SENTIMIENTO DE VITALIDAD**



**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto a la satisfacción con su trabajo, el 47.5% afirmó que se sienten frustrados con muy poca frecuencia, por otro lado, el 6.25% presenta frustración con más frecuencia ya que se frustran una vez al mes y el 13.75% lo hace pocas veces al mes, los demás profesores tienen un pensamiento de frustración más recurrente una o varias veces a la semana o todos los días.

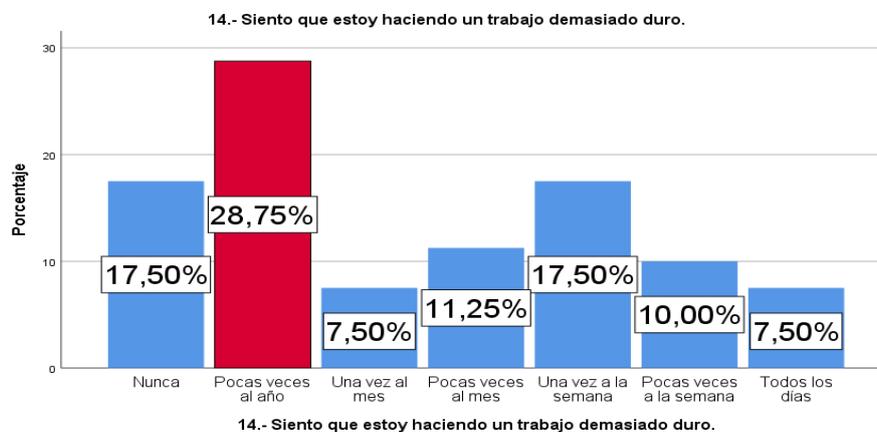
**FIGURA 15 FRUSTRACIÓN CON EL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

En la percepción del trabajo que realizan los profesores más del 50% respondieron que el trabajo que realizan no es demasiado duro, por otro lado, los docentes restantes piensan más recurrentemente que el trabajo que realizan es duro.

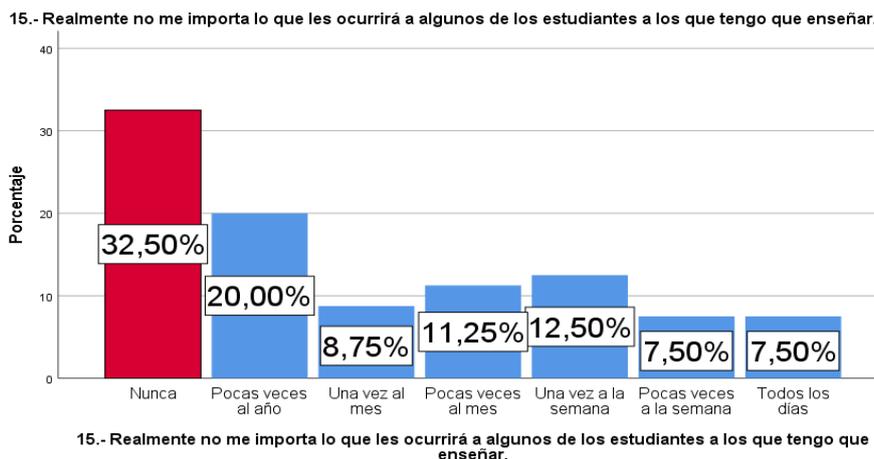
**FIGURA 16 PERCEPCIÓN DEL ESFUERZO REALIZADO EN EL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

En la figura 17 los docentes ante la importancia de lo que ocurra con sus alumnos (figura 17) se observa que a alrededor del 73% respondieron que muy poco frecuente no se preocupan por lo que suceda con sus estudiantes, mientras que los demás docentes respondieron que efectivamente lo les interesa en gran medida lo que suceda con sus alumnos.

**FIGURA 17 PREOCUPACIÓN POR LOS ESTUDIANTES**



**Fuente: Elaboración propia**

De igual manera en el caso del contacto y labor directa con los alumnos, el 70% respondió que no presentan demasiado estrés de manera frecuente tener que convivir con los estudiantes, por otro lado, el restante 30% siente con más frecuencia un nivel elevado de estrés al estar en contacto directo con el alumnado de la institución.

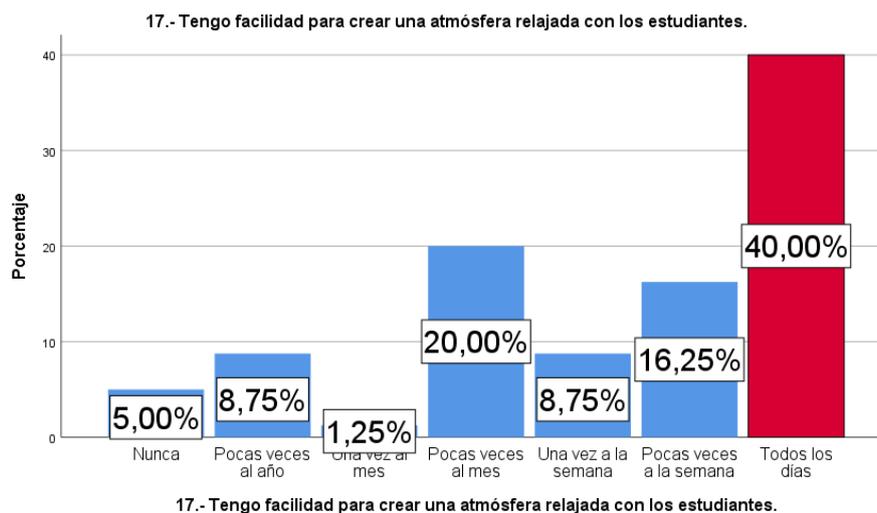
**FIGURA 18 ESTRÉS POR CONTACTO DIRECTO CON EL ALUMNADO**



**Fuente: Elaboración propia**

En el resultado acerca del ambiente que es capaz de generar el docente al estar en el aula con los estudiantes (figura 29) se observa que el 43.8% si presentan alguna dificultad para generar una atmosfera relajada para sus estudiantes, sin embargo, el personal docente restante de la unidad educativa no tiene mayor problema en generar una atmosfera cómoda para sus alumnos.

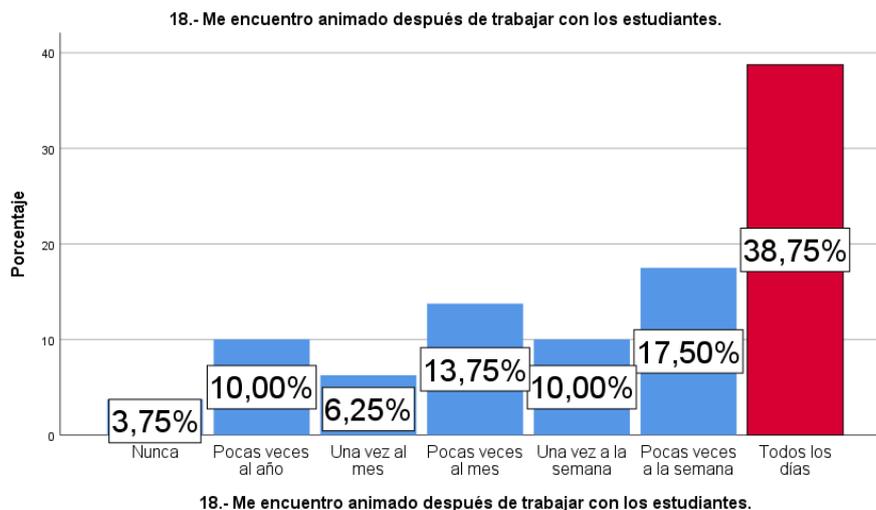
**FIGURA 19 FACILIDAD PARA CREAR UN AMBIENTE RELAJADO**



**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto al ánimo de los docentes después de dictar clases a sus estudiantes se puede ver que en el 33.8% no siempre se encuentran de buen ánimo más frecuentemente, los demás profesores afirmaron que efectivamente su estado de ánimo incrementa después de dictar la clase.

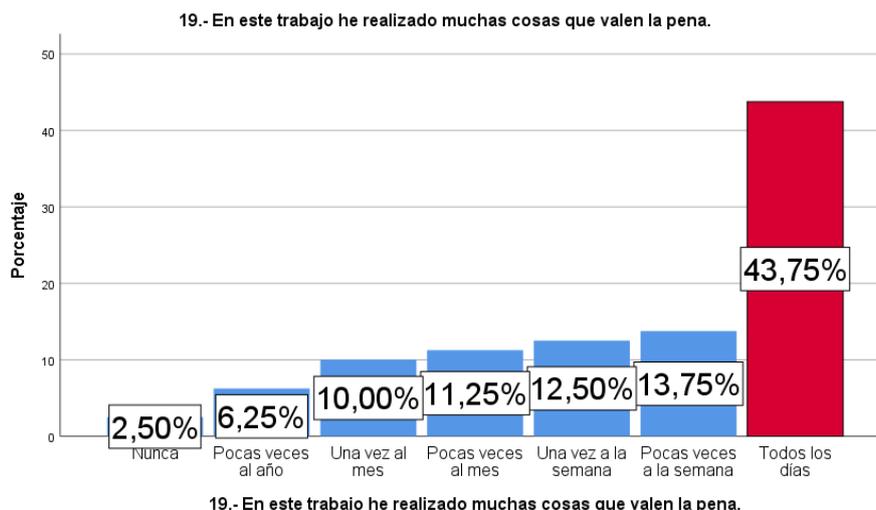
FIGURA 20 ANIMO POSTERIOR A DICTAR CLASES



**Fuente: Elaboración propia**

De igual manera se determina que la percepción sobre la calidad del trabajo de los profesores, el 81.2% respondieron que sienten que han realizado cosas con sus alumnos que han resultado de utilidad y han valido la pena, el restante 18.8% afirmo que con poca frecuencia creen que las acciones realizadas con los estudiantes de la unidad educativa se puedan considerar como relevantes.

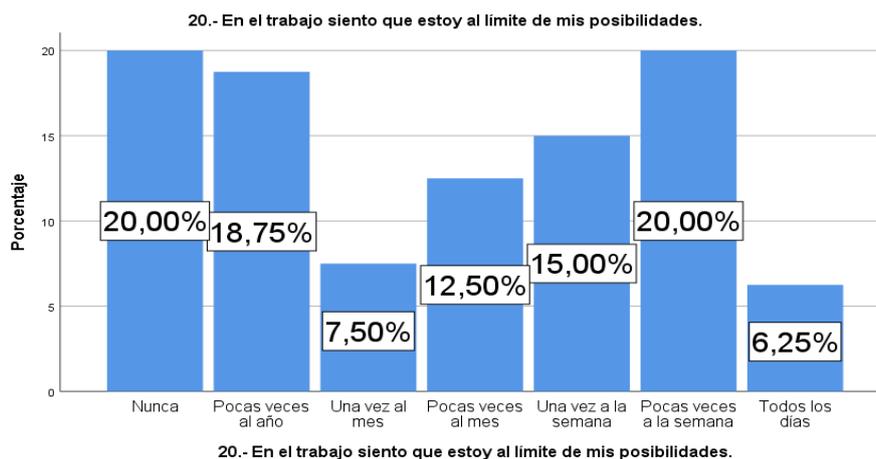
FIGURA 21 SENTIMIENTO DE VALORACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO



**Fuente: Elaboración propia**

En la figura 22 se observa que del total de encuestados alrededor de la mitad de los encuestados muestran un pensamiento de que su trabajo se encuentra al límite de lo que consideran poder hacer, mientras que los demás docentes de la carrera de enfermería en primer y segundo semestre no muestran recurrencia o frecuencia continua de este tipo de sentimiento.

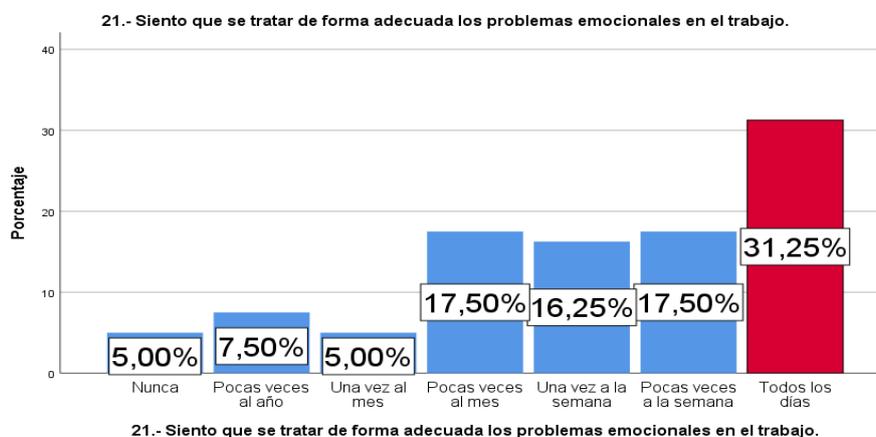
**FIGURA 22 LIMITE DE LOS PROFESORES FRENTE AL TRABAJO**



**Fuente: Elaboración propia**

Con respecto a la capacidad de autocontrol por parte de los docentes en cuanto a problemas emocionales, se observa que únicamente el 31.25% afirma que puede hacerlo todos los días, los demás profesores tienen dificultades algunos días para poder mantener este control en sus emociones debido al trabajo que realizan.

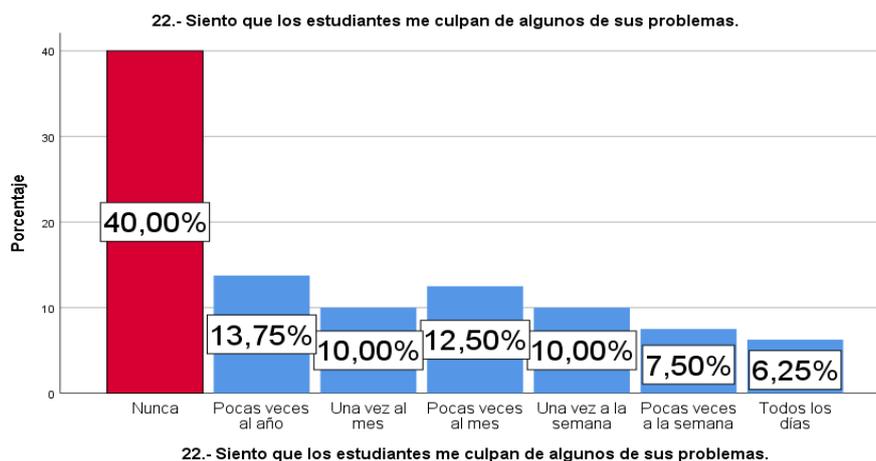
**FIGURA 23 PERCEPCIÓN SOBRE EL MANEJO DE PROBLEMAS EMOCIONALES**



**Fuente: Elaboración propia**

Finalmente, como se observa en la figura 24 el 40% de los docentes no sienten que los estudiantes los culpen de sus problemas, sin embargo, en los demás profesores si se registraron respuestas positivas, alrededor del 35% lo hacen con menos regularidad, sin embargo, el restante 25% lo realizan al menos una vez a la semana.

**FIGURA 24 SENTIMIENTO DE CULPABILIDAD**



**Fuente: Elaboración propia**

**Pruebas De Hipótesis**

Para determinar indicios de Burnout es se realiza una prueba t para confirmar estadísticamente la presencia del síndrome en los docentes de la Unidad Educativa “Arturo Borja”

En el resultado obtenido de la prueba t para el agotamiento emocional se observa un valor p inferior a 0.05 por lo que se puede decir que el valor de esta subescala se puede considerar como estadísticamente superior a la puntuación de 26.

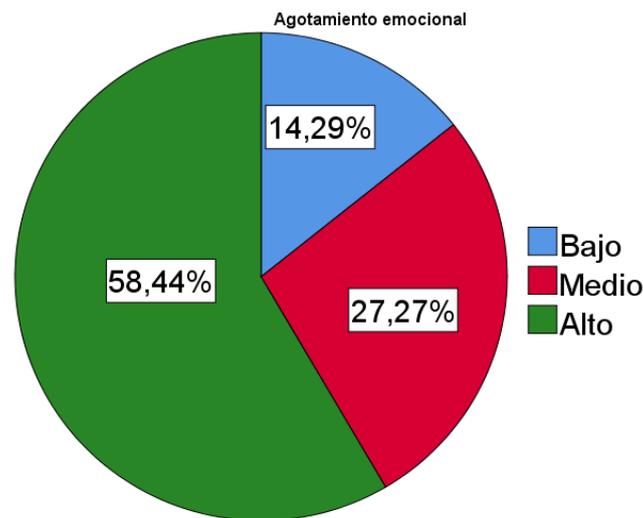
**TABLA 2 PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL**

	Prueba para una muestra				95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	t	Gl	Sig. (unilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
Agotamiento emocional	4,120	79	,000	5,51250	29,2858	-

**Fuente: Elaboración propia**

Dado que la subescala correspondiente al agotamiento emocional resulto ser significativamente mayor a la puntuación de 26 se observa en la figura 25 que el nivel de agotamiento emocional en su mayoría es alto (58.44%), en cuanto al nivel medio de la presencia del síndrome de Burnout se obtuvo un resultado del 27.27% mientras que el 14.29% solo tienen un nivel bajo.

**FIGURA 25 PREVALENCIA DEL NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL**



**Fuente: Elaboración propia**

De igual manera en el caso de la despersonalización se obtuvo que efectivamente la media de la puntuación de la subescala es significativamente superior a 9 por lo que se puede afirmar que efectivamente existen indicios de Burnout por despersonalización.

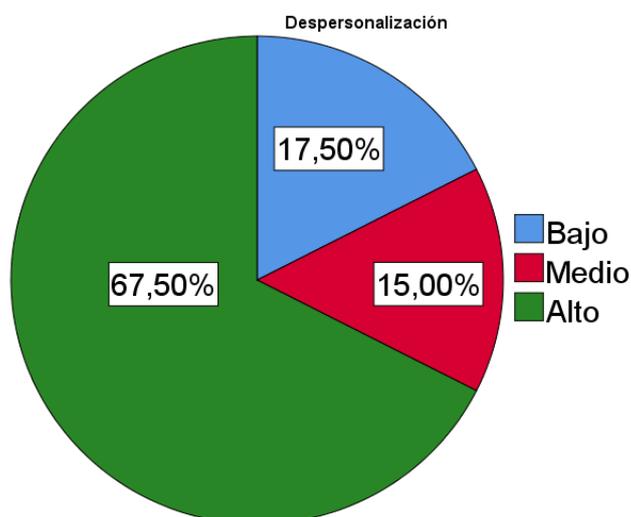
**TABLA 3 PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA DESPERSONALIZACIÓN**

	Prueba para una muestra				95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	t	gl	Sig. (unilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
Despersonalización	6,411	79	,000	4,925	12,64644	-

**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto al grado de Burnout por despersonalización se observa que el 67.5% de profesores tienen un grado alto del síndrome, asimismo el 15% tienen un nivel medio y finalmente el restante 17.5% registra un grado bajo.

**FIGURA 27 PREVALENCIA DEL NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN**



**Fuente: Elaboración propia**

En la tabla 4 se observa que el resultado de la prueba de significancia para determinar si existe evidencia del síndrome de Burnout por la satisfacción personal, dado que la significancia de la prueba es superior a 0.05, se dice que no existe evidencia suficiente para poder afirmar que exista un indicio evidente de que el valor medio de la subescala sea menor a 34 por lo que no hay presencia del síndrome a causa de la satisfacción personal.

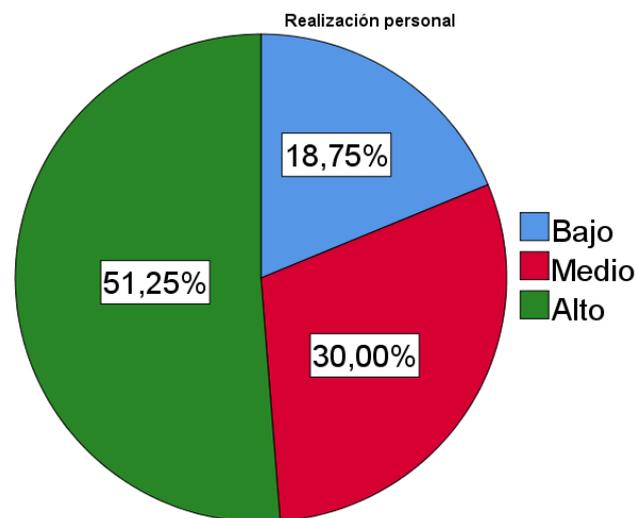
**TABLA 4 PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA SATISFACCIÓN PERSONAL**

	Prueba para una muestra				95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	T	gl	Sig. (unilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
Satisfacción personal	5,8559	79	1,000	6,9125	-	42,87717

**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto a la realización personal se observa que el 51.25% de profesores tienen un nivel alto de realización personal, el 30% registra un nivel medio, finalmente los que tienen un nivel bajo de realización personal es de 18.75%.

**FIGURA 28 PREVALENCIA DEL NIVEL DE LA REALIZACIÓN PERSONAL**



**Fuente: Elaboración propia**

Dado que uno de los objetivos del presente trabajo correspondiente al grado de asociación entre variables demográficas y subcategorías del síndrome de Burnout, a continuación, se analiza la posible relación entre variables demográficas como la edad y sexo además de una variable relacionada al entorno en el que se desempeñan las actividades académicas con los alumnos correspondiente al semestre en el que se encuentran.

La prueba se la realiza mediante un análisis de independencia entre variables por medio del estadístico Chi – Cuadrado del cual las hipótesis son las siguientes.

$H_0$ : Las variables son independientes

$H_a$ : Las variables son dependientes

Para el grado de asociación entre variables cuya relación se pueda considerar como estadísticamente significativa se utiliza la V de Cramer como análogo del grado de asociación entre variables para el caso cualitativo calculado mediante la siguiente fórmula.

$$V = \sqrt{\frac{X^2}{n(k-1)}}$$

En donde  $X^2$  es el valor calculado de Chi – cuadrado, n es el número de datos totales, k es el número de grados de libertad calculado mediante  $(\# \text{ de filas} - 1)(\# \text{Columnas} - 1)$ .

### Agotamiento emocional

En el resultado de la prueba de independencia no se puede definir que hay una relación estadísticamente significativa entre el sexo y el agotamiento emocional ( $p > 0.05$ ), es decir, que no hay diferencia en el nivel de agotamiento emocional en hombres y mujeres.

**TABLA 5 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DE SEXO Y AGOTAMIENTO EMOCIONAL**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,840	2	,398
Razón de verosimilitud	1,812	2	,404
Asociación lineal por lineal	1,792	1	,181
N de casos válidos	77		

**Fuente: Elaboración propia**

De igual manera dado que el valor p es superior a 0.05, no se puede determinar la presencia de una relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la edad de los profesores, lo que refleja que no hay diferencias en los niveles de agotamiento emocional entre diferentes rangos etarios.

**TABLA 6 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DE EDAD Y AGOTAMIENTO EMOCIONAL**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,047	8	,429

Razón de verosimilitud	9,23 2	8	,323
Asociación lineal por lineal	1,81 2	1	,178
N de casos válidos	77		

**Fuente: Elaboración propia**

Como se observa en la tabla 4, no se puede determinar una relación entre el agotamiento emocional y el lugar en donde el profesor se encuentra dictando clases ( $p > 0.05$ ), por lo que no hay una diferencia entre el agotamiento de los profesores en sus emociones entre los diferentes cursos.

**TABLA 7 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DEL CURSO Y AGOTAMIENTO EMOCIONAL**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,010	2	,603
Razón de verosimilitud	1,007	2	,604
Asociación lineal por lineal	,724	1	,395
N de casos válidos	77		

**Fuente: Elaboración propia**

**Despersonalización**

En la tabla 5 se puede observar que no se puede establecer una relación significativa entre la despersonalización y el sexo de los profesores ( $p > 0.05$ ) por lo que no se puede decir que el sexo influye en el nivel de despersonalización de los docentes de la unidad educativa.

**TABLA 8 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DE SEXO Y DESPERSONALIZACIÓN.**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,290	2	,318
Razón de verosimilitud	2,197	2	,333
Asociación lineal por lineal	,844	1	,358

N de casos válidos	80	
--------------------	----	--

**Fuente: Elaboración propia**

Del mismo modo, en el caso de la prueba de independencia entre la edad y la despersonalización (tabla 6) no se puede determinar que la edad de los profesores y la despersonalización se encuentren relacionadas ( $p > 0.05$ ) por lo que la edad no influye en el grado de despersonalización de los docentes.

**TABLA 9 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DE EDAD Y DESPERSONALIZACIÓN.**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,579	8	,893
Razón de verosimilitud	3,341	8	,911
Asociación lineal por lineal	,261	1	,609
N de casos válidos	80		

**Fuente: Elaboración propia**

En cuanto a la prueba tomando en cuenta el grado en el que los profesores dictan clases y la despersonalización, no se puede establecer algún grado de asociación ya que el resultado de la prueba no arroja suficiente evidencia para determinar una interdependencia entre ambas variables ( $p > 0.05$ ).

**TABLA 10 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DEL CURSO Y LA DESPERSONALIZACIÓN**

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,079 <sup>a</sup>	2	,583
Razón de verosimilitud	1,063	2	,588
Asociación lineal por lineal	1,062	1	,303
N de casos válidos	80		

**Fuente: Elaboración propia**

## Realización personal

En cuanto a la relación entre el sexo y la realización personal (tabla 7), no se puede decir que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables ( $p > 0.05$ ) por lo que el sexo es independiente de la realización personal.

**TABLA 11 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DE SEXO Y REALIZACIÓN PERSONAL**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,024	2	,988
Razón de verosimilitud	,024	2	,988
Asociación lineal por lineal	,019	1	,890
N de casos válidos	80		

**Fuente: Elaboración propia**

En la tabla 9 se observa que si hay relación entre las variables dado que el valor p es inferior a 0.05, por lo tanto, se puede afirmar que existe una asociación estadísticamente significativa entre la edad y el grado de realización personal.

**TABLA 12 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA DE EDAD Y REALIZACIÓN PERSONAL**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,790	8	,032
Razón de verosimilitud	18,442	8	,018
Asociación lineal por lineal	2,277	1	,131
N de casos válidos	80		

**Fuente: Elaboración propia**

Dado que la relación entre la edad y la realización personal tienen una relación estadísticamente significativa si es posible determinar el grado de asociación entre las variables, en este caso el valor de la V de Cramer es de 0.324, lo que indica que la asociación entre ambas características es de 32.4%, de igual manera el coeficiente

phi arroja un valor de 0.458 del cual se puede decir que el grado de asociación de acuerdo al coeficiente phi entre la realización personal y la edad es de 45.8%.

**TABLA 13 COEFICIENTE PHI Y V DE CRAMER ENTRE LA EDAD Y LA REALIZACIÓN PERSONAL**

		<b>Medidas simétricas</b>	
		Valor	Significació n aproximada
Nominal por	Phi	,458	,032
Nominal	V de Cramer	,324	,032
N de casos válidos		80	

**Fuente: Elaboración propia**

Finalmente, en el caso de la relación entre el curso y la realización personal se observa que la relación entre las variables es estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) en este caso se puede decir que el curso y la realización personal son dependientes entre sí.

**TABLA 14 ANÁLISIS DE INDEPENDENCIA ENTRE EL CURSO Y REALIZACIÓN PERSONAL**

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,271 <sup>a</sup>	2	,026
Razón de verosimilitud	7,846	2	,020
Asociación lineal por lineal	,075	1	,784
N de casos válidos	80		

**Fuente: Elaboración propia**

Una vez determinada una relación significativa entre el curso en el que el docente dicta clases y el nivel de realización personal se puede determinar el grado de asociación, dado que tanto el coeficiente phi como la V de Cramer son de 0.301, se puede decir que ambas variables se relacionan en un 30.1%.

### Medidas simétricas

		Valor	Significació n aproximada
Nominal por	Phi	,301	,026
Nominal	V de Cramer	,301	,026
N de casos válidos		80	

Fuente: Elaboración propia

### Discusión de los Resultados

Dado que el síndrome de Burnout es un padecimiento relacionado al agotamiento laboral tanto mental como físico se puede decir que también este arraigado a ciertos casos teórica e intuitivamente relevantes para su comparación como son el de la diferencia entre el sexo de las personas, el ambiente en el que se encuentran o incluso la edad.

A pesar que de acuerdo con los resultados de Azofeita (2014) la asociación entre la edad cronológica de las personas con sus respectivos niveles de estrés tienen una asociación significativa ( $p < 0.05$ ) en el presente estudio no se ha logrado determinar una asociación considerada como relevante ya que tanto en el aspecto del agotamiento emocional como en la despersonalización no se observó evidencia suficiente como para aceptar una relación entre estos factores ( $p > 0.05$ ) por lo que no se puede decir que la edad sea relevante en estas dos subcategorías del síndrome de burnout, sin embargo en el caso de la realización personal efectivamente se obtuvo una relación entre las variables ( $p < 0.05$ ).

Esto se respalda bajo la hipótesis de que la edad y la satisfacción sobre las propias posibilidades personales y la edad se encuentran relacionadas de acuerdo con Carrión et al. (2000) donde demostró que estos dos aspectos se encontraban estadísticamente asociados, dentro del mismo análisis también se determinó que las personas jóvenes por lo general son aquellas que tienen un mayor nivel de satisfacción personal que las personas siendo las personas que se acercan a la tercera edad los menos satisfechos.

Por otro lado en cuanto a características como el sexo, entre los resultados obtenidos no se observa una significancia estadísticamente clara, es decir, no hay una relación lo suficientemente relevante como para poder considerar una asociación de las subcategorías pertenecientes al síndrome de Burnout y sexo, un resultado similar se obtuvo en el estudio de Ordoñez (2004) donde demostró que el sexo no presenta relación con la presencia del síndrome de Burnout, dado ciertos antecedentes como el de que las mujeres suelen tener más estrés durante el trabajo debido principalmente a que suelen tomar varios roles a la vez (Gómez, 2004) en el presente caso no se observa un particular nivel de estrés entre ambos sexos.

Asimismo no se encontró una asociación entre el grado en el que el docente se encuentra dictando clases con el agotamiento emocional y la despersonalización, no obstante, si se halló una relación con la satisfacción personal que de acuerdo con Farias et al. (2021) se encontró una asociación inversamente proporcional con el nivel de estrés generado en el entorno de trabajo y la satisfacción personal, esto se puede interpretar como la influencia del ambiente en el que se desarrollan las actividades habituales y el nivel de satisfacción personal, por lo que a mayor estrés en el ambiente donde se encuentran los docentes menor será su nivel de satisfacción, en el presente estudio mediante el coeficiente phi y V de Cramer se pudo determinar una asociación moderada entre ambas variables que resulta similar al encontrado por Farias et al. (2021) de un coeficiente Rho de Spearman negativo y moderado.

## Propuesta de solución

### **PROGRAMA DE PROMOCION Y PREVENCIÓN PARA DISMINUIR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA ARTURO BORJA, FEBRERO - MARZO 2023**

Después de realizado el estudio y procesada la información podemos dar como resultado que los docentes de la unidad educativa tienen indicios de presentar Burnout ya que al analizar las subescalas se presentó que en el ítem de agotamiento emocional se obtuvo 58, 44 % en la despersonalización en cambio hay un 67, 50% lo cual nos afirma que también existe evidencia del síndrome, pero en Satisfacción personal hay resultados variantes que nos muestra que existe un 51.25% lo cual indica que no se presenta sino al contrario existe una alta satisfacción personal

Según los resultados obtenidos se puede afirmar que la muestra estudiada presenta puntuaciones altas en 2 de sus 3 dimensiones y en 1 muestra niveles adecuados, eso quiere decir que en un futuro pueden llegar a padecer en su totalidad ya que presentan alteraciones en al menos 1 de sus dimensiones.

En el caso del análisis de las variables de sexo, edad y nivel donde ejercen se evidencio que no existe una relación significativa con las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización. Pero si se estableció una relación entre la realización personal con nivel donde ejercen en un 30% y la edad en un 45%.

Con este antecedente se elaboró un plan de intervención, el cual será aplicado a los participantes de la investigación.

**OBJETIVO:** Planificar y ejecutar estrategias de promoción y prevención del estrés laboral y el Síndrome de Burnout, en los docentes de la Unidad Educativa Arturo Borja.

**NÚMERO DE BENEFICIARIOS:** 80 profesionales

**LUGAR:** Edificio de la unidad educativa “Arturo Borja”

**INVESTIGADORA RESPONSABLE:**

- Lic. Alicia Arévalo J

## Actividades

ACTIVIDADES	FECHA	HORA DE INICIO Y FINALIZACIÓN	TIEMPO	ESTRATEGIA/ PARÁMETRO DE EVALUACIÓN
<b>ACTIVIDADES FASE 1</b>				
Realizar la planificación del programa de promoción y prevención del Síndrome de Burnout en la Unidad Educativa “Arturo Borja”	21-02-2023 hasta 28-02-2023	No aplica	1 semana	Entrega y Aprobación del programa
Tramitar la respectiva autorización institucional para realizar la aplicación del programa	1-03-2023	No aplica	1 día	Aplicación del programa
Envío de la invitación a los docentes para asistir a la socialización del programa.	02-03-2023	No aplica	1 día	Confirmación de la asistencia
<b>ACTIVIDADES FASE 2</b>				
Socializar el trabajo de investigación y las fases del programa.	03-03-2023	20 minutos	1 día	Listado de firmas

Aplicar el cuestionario “Inventario de Burnout de Maslach” por medio de Google Forms	03-03-2023 hasta el 05-03-2023	No aplica	3 días	Numero de encuestas que ingresan a Google Drive
Elaborar, clasificar y analizar la base de datos con los resultados obtenidos de la encuesta.	06-03-2023 hasta el 08-03-2023	No aplica	2 días	Resultados finales verificados mediante el programa SPSS
Registrar los casos de Burnout detectados	08-03-2023	No aplica	1 día	Validación de resultados según la escala de “Inventario de Burnout de Maslach”
<b>ACTIVIDADES FASE 3</b>				
Bienvenida a los participantes que asistan a las actividades de promoción y prevención del Síndrome de Burnout.	09-03-2023	5 minutos	9:00	Listado de asistencia
Entrega de material didáctico promocionando la prevención del Síndrome de Burnout	09-03-2023	5 minutos	9: 05	Listado de asistencia
Charla educativa sobre el Síndrome de Burnout.	09-03-2023	15 minutos	9: 20	Listado de asistencia
Socialización de estrategias que ayuden a prevenir y disminuir el síndrome mediante la proyección de un video motivacional.	09-03-2023	15 minutos	9:45	Listado de asistencia

Socialización de pausas activas que puedan ser realizadas durante los recesos o cambios de hora.	09-03-2023	15 minutos	10:00	Listado de asistencia
<b>ACTIVIDADES FASE 4</b>				
Evaluación de programa mediante la revalorización del cuestionario de “Inventario de Burnout de Maslach”	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

**Fuente:** Elaboración Propia

## DESARROLLO DE LAS FASES

### ACTIVIDADES FASE 1:

- Realizar la planificación del programa de promoción y prevención del Síndrome de Burnout en la Unidad Educativa “Arturo Borja”
- Tramitar la respectiva autorización institucional para realizar la aplicación del programa
- Envió de la invitación a los docentes para asistir a la socialización del programa.

Estas actividades se realizaron en nueve días y fueron previamente planificadas, se enviaron los permisos correspondientes, los cuales fueron autorizadas por la Rectora de la Unidad Educativa Arturo Borja por lo cual se procedió con la segunda fase.

### ACTIVIDADES FASE 2:

- Socializar el trabajo de investigación y las fases del programa.
- Aplicar el cuestionario “Inventario de Burnout de Maslach” por medio de Google Forms
- Elaborar, clasificar y analizar la base de datos con los resultados obtenidos de la encuesta.
- Registrar los casos de Burnout detectados

Esta fase fue es la más importante y tuvo una duración de 5 días, aquí se presentó de forma oral y escrita las fases del programa y se aplicó el cuestionario para la de detección del síndrome de Burnout mediante la aplicación del formato de Google Forms y este llegó a los docentes por medio del grupo de WhatsApp de toda la institución, al utilizar este medio se programó un lapso de 3 días para recibir las respuestas. Las cuales fueron analizadas mediante programas estadísticos y luego se elaboró tablas con análisis que llevaron a la conclusión de que los docentes de la unidad educativa tienen indicios de presentar Burnout ya que al analizar las subescalas se presentó que en el ítem de agotamiento emocional se obtuvo 58,44 % es decir un valor  $p$  inferior a 0,05 estadísticamente superior a la puntuación mínima. En la despersonalización en cambio hay un 67,

50% lo cual nos afirma que también existe evidencia del síndrome, pero en Satisfacción personal hay resultados variantes que nos muestra que existe un 51.25% lo cual indica que no se presenta sino al contrario existe una alta satisfacción personal con  $p$  superior a 0,05 y dando valores según la subescala de mayor a 34.

### **ACTIVIDADES FASE 3**

- Bienvenida a los participantes que asistan a las actividades de promoción y prevención del Síndrome de Burnout.
- Entrega de material didáctico promocionando la prevención del Síndrome de Burnout
- Charla educativa sobre el Síndrome de Burnout.
- Socialización de estrategias que ayuden a prevenir y disminuir el síndrome mediante la proyección de un video motivacional.
- Socialización de pausas activas que puedan ser realizadas durante los recesos o cambios de hora.

Esta parte del programa se realizó en 1 día ya que la disponibilidad del horario de los docentes es muy complicada porque previamente ya tenían sus horarios asignados por ende se trató de socializar a la mayoría y enviar el material didáctico a los que no asistieron. La teoría de las charlas está basada en el marco teórico de la investigación y se resumió en puntos claves que los docentes entiendan y apliquen por ende al realizar la presentación ellos lograron tener un mejor entendimiento y así lograr identificar en la próxima prueba la forma correcta de responder las preguntas. Muchos de ellos realizaron varias preguntas acerca de la sintomatología y como deberían afrontarla por ende se continuó con la proyección de un video motivacional donde se presentan estrategias de promoción y prevención. Las cuales fueron:

- Promocionar el alejamiento completo de cualquier actividad relacionada con la institución fuera del horario laboral siempre y cuando esta no esté relacionada con el bienestar físico o psicológico del estudiante.
- Realizar actividad física por lo menos 2 veces a la semana y tener hábitos saludables de alimentación y descanso diario.

- Buscar alternativas que permitan encontrar espacios de relajación como los parques, reservas naturales o espacios recreacionales que ayuden al docente a liberar el estrés.
- Definir espacios de interacción social con los seres queridos durante los días de descanso ya que esto ayudara a que los docentes salgan de la rutina y demuestren sus sentimientos afectivos.
- Incentivar la búsqueda de ayuda psicológica cuando sientan que sus niveles de ansiedad o estrés sobrepasen y no puedan controlarlos.

Y para finalizar se expuso varias opciones de pausas activas que podrían realizar durante los recesos o cuando se sientas abrumados o cansados durante su trabajo como los ejercicios de relajación y respiración, gimnasia cerebral.

#### **ACTIVIDADES FASE 4**

- Evaluación de programa mediante la revalorización del cuestionario de “Inventario de Burnout de Maslach

Esta fase se desarrollará en los próximos meses ya que después de haber aplicado la fase 3 del programa deberá ser evaluado nuevamente mediante la aplicación del cuestionario por parte de las autoridades ya que si se lo aplica inmediatamente no existirán cambios en los resultados obtenidos previamente porque aún los docentes no aplicarán las estrategias aprendidas. Por este motivo, se realizará la impresión del proyecto y se entregará a las autoridades de la unidad educativa para que sea aplicado no solo en este periodo sino en los siguientes o en maestros nuevos que ingresen y exista la correcta prevención.

#### **Evaluación**

Como previamente se había explicado este proyecto se aplicó en el mes de febrero y marzo del 2023 a los docentes titulares de la unidad educativa, la evaluación es lo más importante, pero es este caso esta no será aplicable inmediatamente ya que primero los involucrados deben aplicar las estrategias aprendidas.

Pensando en esto se hizo entrega del proyecto a las autoridades para que pueda ser evaluado en los meses posteriores con el compromiso de que el aplicador del proyecto esté presente durante la evaluación ya que si se realiza

inmediatamente no existirán cambios en los resultados previamente obtenidos. Por eso es muy importante que las autoridades posteriormente continúen con este proyecto ya que el beneficio es para todo el personal docente y si se demuestra cambios significativos podría ser presentado al Distrito de Educación para ser aplicado a otras unidades educativas.

## Presupuesto

MATERIAL	COSTO	TOTAL
<b>Resma de hojas de papel</b>	3.50 dólares	3.50
<b>Impresiones</b>	10 centavos	33.00
<b>Base de datos</b>	0 centavos	0
<b>Recursos humanos</b>	0 centavos	0
<b>Recurso material</b>	0 centavos	0
<b>Incentivo por participación</b>	0 centavos	0
<b>Formulario en línea</b>	0 centavos	0
<b>Total</b>		<b>38.50</b>

**Fuente:** Elaboración propia

Fuentes de financiamiento son los recursos propios. No se ofrecerá ningún tipo de compensación, es decir, no se repondrá los gastos invertidos en la ejecución de dicho estudio.

## Cronograma del proyecto

ACTIVIDADES	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
Selección del tema	<b>X</b>			
Planteamiento del problema	<b>X</b>			
Justificación del tema	<b>X</b>			
Objetivos	<b>X</b>			
Marco Teórico		<b>X</b>		
Elaboración Del Instrumento		<b>X</b>		
Planificación del programa			<b>x</b>	
Tramitar la respectiva autorización institucional				<b>X</b>

Envió de la invitación a los docentes para asistir a la socialización del programa.				<b>X</b>
Socializar el trabajo de investigación y fases del programa.				<b>X</b>
Aplicar el cuestionario "Inventario de Burnout de Maslach" por medio de Google Forms				<b>X</b>
Elaborar, clasificar y analizar la base de datos con los resultados obtenidos de la encuesta.				<b>X</b>
Registrar los casos de Burnout detectados				<b>X</b>
Bienvenida a los participantes que asistan a las actividades.				<b>X</b>
Entrega de material didáctico promocionando la prevención del Síndrome de Burnout				<b>X</b>
Charla educativa sobre el Síndrome de Burnout.				<b>X</b>
Socialización de estrategias que ayuden a prevenir y disminuir el síndrome mediante la proyección de un video motivacional.				<b>X</b>
Socialización de pausas activas utilizadas recesos o cambios de hora.				<b>X</b>

Conclusiones				<b>X</b>
Recomendaciones				<b>X</b>
Presentación final del programa				<b>X</b>
Evaluación de programa				<b>x</b>

**FUENTE:** Elaboración Propia

## Conclusiones

El Burnout no es un proceso relacionado con la fatiga, sino la desmotivación emocional y física que conlleva al abandono de las necesidades esenciales de los docentes en el momento de impartir sus conocimientos.

Después de realizado el estudio y procesada la información podemos dar como resultado que los docentes de la unidad educativa tienen indicios de presentar Burnout ya que al analizar las subescalas se presentó que en el ítem de agotamiento emocional se obtuvo 58,44 % es decir un valor  $p$  inferior a 0,05 estadísticamente superior a la puntuación mínima. En la despersonalización en cambio hay un 67,50% lo cual nos afirma que también existe evidencia del síndrome, pero en Satisfacción personal hay resultados variantes que nos muestra que existe un 51,25% lo cual indica que no se presenta sino al contrario existe una alta satisfacción personal con  $p$  superior a 0,05 y dando valores según la subescala de mayor a 34.

Entonces, de acuerdo con estos resultados obtenidos se puede afirmar que la muestra estudiada presenta puntuaciones altas en 2 de sus 3 dimensiones y en 1 muestra niveles adecuados, eso quiere decir que en un futuro pueden llegar a padecer en su totalidad ya que presentan alteraciones en al menos 1 de sus dimensiones. En el caso del análisis de las variables de sexo, edad y nivel donde ejercen se evidencio que no existe una relación significativa con las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización. Pero si se estableció una relación entre la realización personal con nivel donde ejercen en un 30% y la edad en un 45%.

Existen muy pocas guías, modelos y proyectos que brinden apoyo psicológico a los docentes especialmente en el Ecuador no se evidencia ningún programa relevante al contrario se evidencio que existe más alternativas para el personal sanitario.

Durante la aplicación del proyecto se evidenció que existe un gran desconocimiento y falta de interés en programas de salud mental por ende se trató de incentivar al personal docente sobre actividades como: charlas, videos y entrega de material didáctico que mejoren su estado de ánimo y ayuden a disminuir y prevenir en el futuro el Síndrome de Burnout.

## **Recomendaciones**

Mostrar la importancia del docente como sujeto principal de la formación de los estudiantes y que su salud física y mental debe ser tomada en cuenta como prioridad en políticas de salud pública en el Ecuador.

Promover estudios de salud mental tanto en docentes de primaria, secundaria y superior ya que durante la búsqueda de la literatura solo se evidencio algunos trabajos de investigación, pero en docentes universitarios los cuales fueron realizados por estudiantes de pregrado y posgrado de algunas universidades públicas y privadas del país.

Realizar un estudio con un elevado número de docentes de instituciones privadas y públicas para obtener mejores resultados del estrés docentes y así crear programas de salud mental específicos y que ayuden a prevenir y disminuir el Síndrome de Burnout

Por otra parte, se recomienda que los docentes no solo apliquen actividades de este programa, sino que adicionalmente lleven una vida con ejercicio físico, alimentación adecuada, actitudes positivas, relajación frecuente.

Y finalmente incentivar a las instituciones la aplicación de este proyecto ya que se basa en resultados reales y su aplicación no conlleva a tener grandes presupuestos sino al contrario solo poseer iniciativa de mejorar la salud mental de los educadores en periodos cortos de tiempo.

## Bibliografía

- Abarques, M. L. y Borda, M. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 6, 73–78.
- Adrián, Y. (2021, 8 marzo). Variable. Concepto de - Definición de. <https://conceptodefinicion.de/variable/>
- Adrián, Y. (2021, 8 marzo). Variable. Concepto de - Definición de. <https://conceptodefinicion.de/variable/>
- Ayuso J. Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Burnout. *Rev. Iberoamericana de educación*. 2000; 1: 2-15
- Baquerizo, J. C. P. (2020, 31 enero). UASB-Digital: Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6984>
- Benavides, F. G., Ruiz-Frutos, C. y García, A. M. (2004). *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- Benavides, A. T., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González, J. J. (2002). La evaluación específica del síndrome de Burnout en psicólogos: el Inventario de Burnout de Psicólogos. *Clínica y Salud*, 13, 257–283.
- Burnout docente, fatiga y estrés. (2020, 10 diciembre). IESPE. <https://www.iespe.mx/post/burnout-docente-fatiga-y-estres>
- Campos, G. (2022, 17 octubre). Despersonalización: ¿Qué es y como se siente? Neopraxis - Comunidad Profesional de Psicólogos. <https://neopraxis.mx/despersonalizacion-que-es-y-como-se-siente/>
- Concepto de test - Definición en DeConceptos.com. (s. f.). <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/test>
- Fariñas, G. & De la Torre, N. (2002). Los mecanismos psicológicos del Burnout y el desarrollo cultural en los maestros. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 284-9.

- Fernández L, Cornés J, Codesido L. Psicología preventiva y aspectos críticos. España: Pirámides Ediciones. 1999
- Fernández, V. (2014, 7 julio). EVALUACIÓN DE LA SALUD LABORAL DOCENTE: ESTUDIO PSICOMÉTRICO DEL CUESTIONARIO DE SALUD DOCENTE. Recuperado 9 de marzo de 2023, de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/283976/TESIS%20%2014-7-14.pdf?sequence=1>
- García, A. M. (2022, 24 noviembre). Deshumanización. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/deshumanizacion.html>
- Gil-Monte, Pedro (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Madrid: Pirámide Hanea Nineth Echeverría Aráuz. (2013). "SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA."
- Gómez Etxebarria, G. (2009). Manual para la formación en Prevención de riesgos Laborales. Especialidad de Ergonomía y psicología Aplicada. Ed. CISS.
- Grippo, J. (2012). MBI (inventario de burnout de Maslach). PsicoNotas.com. Recuperado 11 de marzo de 2023, de <https://www.psiconotas.com/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach-237.htm>
- Guerrero E. Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario. Anales de Psicología. 2003; 1: 145-158.
- Martínez, A. (2022, 4 abril). Escala. Concepto de - Definición de. <https://conceptodefinicion.de/escala/>
- Monsalve, P. (2021, 1 octubre). Actitud. Concepto de - Definición de. <https://conceptodefinicion.de/actitud/>
- NUESTRA INSTITUCIÓN-RESEÑA HISTÓRICA. (s. f.). Página web de colegioarturoborja. <https://colegioarturoborja.jimdofree.com/>
- Oramas Viera, A., Almirall Hernandez, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. SciELO.

Recuperado 9 de marzo de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002)

- Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013; Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: fundamento y Modelo de la OMS. Ginebra, 2010. [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. 2016. Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. 2004. La Organización del Trabajo y el Estrés. [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)  
[Consultado 2018, 11, 01]
- Pérez, M. (2022, 25 agosto). Salud. Concepto de - Definición de. <https://conceptodefinicion.de/salud/>
- Porporatto, M. (2016, 27 octubre). Significado de Interpersonal - Qué es, Definición y Concepto. Que Significado. <https://quesignificado.com/interpersonal/>
- Quintana, C. (2022, 15 octubre). Síndrome de burnout: cómo identificarlo y combatirlo. <https://www.oberlo.com.ve/blog/burnout>
- Rodríguez et al., 2009. ONU, a través de la OIT (1996, 2010, 2011, 2012) y la OCDE (2005, 2009, 2011)
- Salazar, Fernando. 2013. El Estrés Laboral en la Relación de Dependencia: La prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2620/1/107727.pdf>
- Significados. (2015, 1 junio). Significado de Estrés. <https://www.significados.com/estres/>
- Vilorio H, Paredes M. Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. Revista Venezolana de Educación Educere. 2002; 17 (6): 29-36.

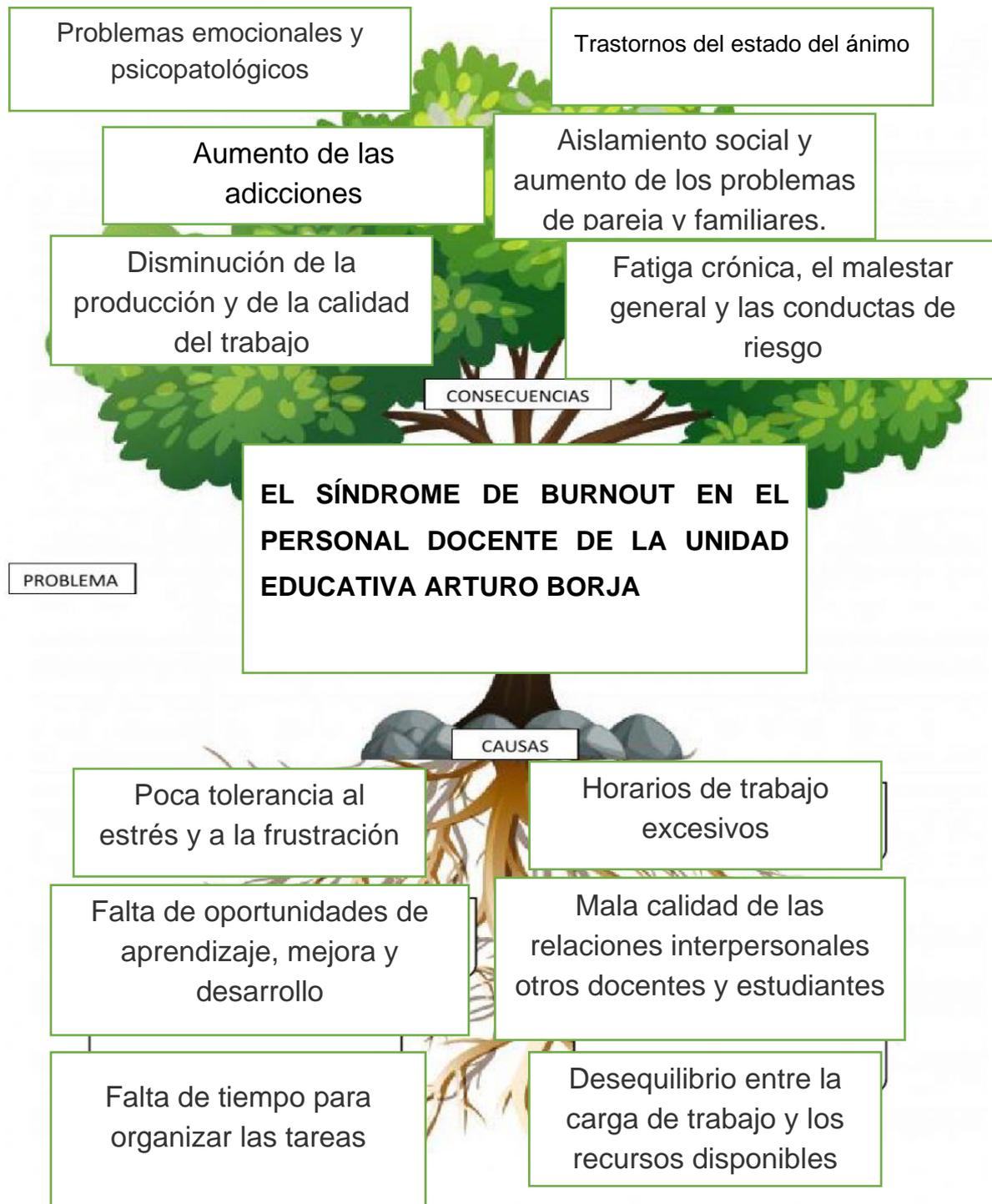
- World Health Organization. (2012, 16 junio). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

## ANEXO 1: MATRIZ DE INVOLUCRADOS

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
ACTOR	PROBLEMAS PERCIBIDOS	INTERESES Y MANDATOS	INTERESES	PODER DE INFLUENCIA	VALOR
<b>TALENTO HUMANO</b>	FALTA DE PERSONAL DOCENTE	AUMENTO DEL PERSONAL DOCENTE	CONTRATACION DE PERSONAL DOCENTE	5.ALTO	FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS
<b>DISTRITO DE EDUCACION</b>	INASISTENCIA A LAS JORNADAS LABORALES	MEJORAR LA ASIGNACION DE HORARIOS	CAMBIO DE HORARIOS PARA EVITAR LA INASISTENCIA	5.ALTO	FALTA DE PERSONAL PARA REASIGNAR HORARIOS
<b>DOCENTES</b>	SOBRECARGA LABORAL	DISMINUIR EL NUMERO HORAS DE TRABAJO	IMPEDIR LA SOBRECARGA LABORAL	5.ALTO	FALTA DE PERSONAL PARA IMPEDIR LA SOBRECARGA LABORAR
<b>ESTUDIANTES</b>	FALTA DE INTERES EN LAS CLASES	MEJORAR LA ATENCION	EXIGIR MEJOR ATENCION	5.ALTO	NO TENER NINGUNA MEJORIA EN LA ATENCION
<b>PADRES DE FAMILIA</b>	APATIA Y CONFLICTOS	MEJORAR LA RELACIONES	INCENTIVAR A MEJORAR LAS RELACIONES	5.ALTO	NO REALIZAR NINGUNA ACTIVIDADES PARA MEJORAR LAS RELACIONES

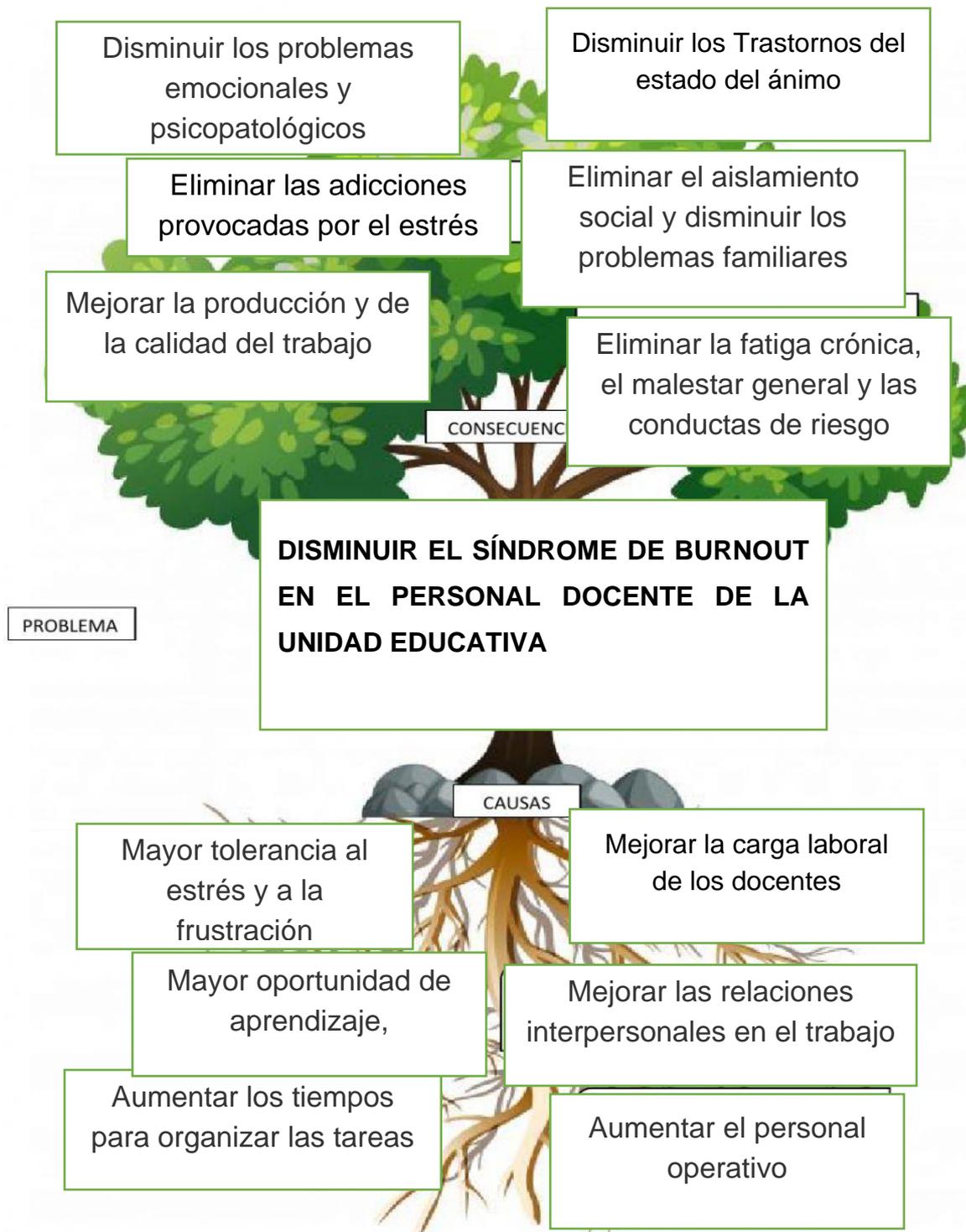
FUENTE: CREACION PROPI

## ANEXO 2: ARBOL DE PROBLEMAS



**FUENTE:** ELABORACION PROPIA

### ANEXO 3: ARBOL DE OBJETIVOS



FUENTE: ELABORACION PROPIA

## ANEXO 4: MATRIZ DE ESTRATEGIAS

<b>FIN</b>	<p>Disminuir los problemas emocionales y psicopatológicos</p> <p>Disminuir los Trastornos del estado del ánimo</p> <p>Eliminar las adicciones provocadas por el estrés</p> <p>Eliminar el aislamiento social y disminuir los problemas familiares</p> <p>Mejorar la producción y de la calidad del trabajo</p> <p>Eliminar la fatiga crónica, el malestar general y las conductas de riesgo</p>
<b>PROPOSITO</b>	<p>Disminuir el síndrome de Burnout en el personal docente de la unidad educativa</p>
<b>COMPONENTES</b>	<p>Identificar los factores y determinar el grado de estrés laboral que presenta el personal docente de esta institución</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor tolerancia al estrés y a la frustración</li> <li>• Mejorar la carga laboral de los docentes</li> <li>• Mayor oportunidad de aprendizaje</li> <li>• Mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo</li> <li>• Aumentar los tiempos para organizar las tareas</li> </ul> <p>Crear un programa de promoción y prevención para el manejo del síndrome de burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor oportunidad de aprendizaje</li> <li>• Mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo</li> <li>• Aumentar los tiempos para organizar las tareas</li> </ul>
<b>ACTIVIDADES</b>	<p>Identificar el grado de estrés laboral que presenta el personal docente de esta institución</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del síndrome de Burnout a los docentes.</li> <li>• Aplicación de la prueba de Maslach Burnout Inventory (MBI) digitalmente.</li> </ul> <p>Crear un programa de promoción y prevención para el manejo del Síndrome de Burnout.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas educativas sobre el Síndrome de Burnout</li> <li>• Entregar material didáctico sobre el síndrome de Burnout</li> <li>• Plantear actividades de promoción y prevención dirigidas al personal docente</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plantear estrategias de pausas activas entre jornadas laborales</li><li>• Cursos de motivación</li><li>• Realizar actividades de integración</li><li>• Realizar charlas educativas sobre el estrés laboral trimestralmente.</li><li>• Entrega del programa a la institución.</li></ul>
--	--

**FUENTE: ELABORACION PROPIA**

## ANEXO 4: MATRIZ DEL MARCO LOGICO

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	NIVELES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p><b>FIN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminuir los problemas emocionales y psicopatológicos</li> <li>▪ Disminuir los Trastornos del estado del ánimo</li> <li>▪ Eliminar las adicciones provocadas por el estrés Eliminar el aislamiento social y disminuir los problemas familiares</li> <li>▪ Mejorar la producción y de la calidad del trabajo</li> <li>▪ Eliminar la fatiga crónica, el malestar general y las conductas de riesgo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad: número de docentes diagnosticadas con el síndrome</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En base a programas elaboradas por los ministerios de salud de otros países y ajustadas a nuestras necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El departamento administrativo nos brinde la apertura necesaria para trabajar en la institución.</li> <li>▪ Que el departamento administrativo no esté de acuerdo con la implementación del programa.</li> </ul>
<p><b>PROPOSITO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Disminuir el síndrome de Burnout en el personal docente de la unidad educativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación del test de Maslach Burnout Inventory (MBI).</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados obtenidos a través de las subescalas del instrumento de aplicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las docentes podrían negarse a llenar las encuestas, pese a que serán anónimas.</li> </ul>
<p><b>COMPONENTES</b></p> <p>Identificar los factores y determinar el grado de estrés laboral que presenta el personal docente de esta institución</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor tolerancia al estrés y a la frustración</li> <li>• Mejorar la carga laboral de los docentes</li> <li>• Mayor oportunidad de aprendizaje</li> <li>• Mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo</li> <li>• Aumentar los tiempos para organizar las tareas</li> </ul> <p>Crear un programa de promoción y prevención</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Creación de lineamientos para la elaboración y aplicación de un programa para prevención del síndrome</li> <li>▪ Conocimiento previo basados en un aporte teórico.</li> <li>▪ Proponer actividades para prevenir el síndrome de Burnout en el personal docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguir los pasos de un programa para prevenir el síndrome de Burnout</li> <li>▪ Planificación actividades para prevenir el síndrome de Burnout en el personal docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Que los docentes no estén interesados en el proyecto.</li> </ul>

	<p>para el manejo del síndrome de burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor oportunidad de aprendizaje</li> <li>• Mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo</li> <li>• Aumentar los tiempos para organizar las tareas</li> </ul>			
<b>ACTIVIDADES</b>	<p>Determinar el grado de estrés laboral que presenta el personal docente de esta institución</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del síndrome de Burnout a los docentes.</li> <li>• Aplicación del test de Maslach Burnout Inventory (MBI) digitalmente.</li> </ul> <p>Crear un programa de promoción y prevención para el manejo del Síndrome de Burnout.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas educativas sobre el Síndrome de Burnout</li> <li>• Entregar material didáctico sobre el síndrome de Burnout</li> <li>• Plantear actividades de promoción y prevención dirigidas al personal docente</li> <li>• Plantear estrategias de pausas activas entre jornadas laborales</li> <li>• Cursos de motivación</li> <li>• Realizar actividades de integración</li> <li>• Realizar charlas educativas sobre el estrés laboral trimestralmente.</li> <li>• Entrega del programa a la institución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ traslado (transporte público y taxis).</li> <li>▪ 0 dólares.</li> <li>▪ 33 dólares (impresión, empaste)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista de firmas de los asistentes</li> <li>▪ Comprobante de pago.</li> </ul>	<p>Que los docentes no asistan a las actividades.</p>

**FUENTE: CREACION PROPIA**

## ANEXO 5 INSTRUMENTO DE EVALUACION

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Conteste los siguientes cuestionamientos, indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Marque la cuadrícula en el número correspondiente:

- 1: Nunca
- 2: Pocas veces al año
- 3: Una vez al mes
- 4: Pocas veces al mes
- 5: Una vez a la semana
- 6: Pocas veces a la semana
- 7: Todos los días

CONTENIDO	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Puedo entender fácilmente cómo se sienten los estudiantes							
5. Siento que trato a algunos de mis estudiantes como si fuesen objetos y no personas							
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí							
7. Trato eficazmente los problemas de los estudiantes							
8. Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo							
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.							
10. Soy más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo.							
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento con mucho vigor							
13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo							
14. Siento que estoy trabajando demasiado							
15. Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los estudiantes.							
16. Trabajar directamente con estudiantes, me produce mucho estrés							
17. Me es fácil crear una atmósfera relajada con los estudiantes.							
18. Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes							
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.							
20. Siento que ya no doy más.							
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que mis estudiantes me atribuyen culpas de algunos de sus problemas							

## ANEXO 6: SCRIPT EN R

```

rm(list=ls())

# Paquetes
if(!require('readxl')) install.packages('readxl')
if(!require('dplyr')) install.packages('dplyr')
if(!require('haven')) install.packages('haven')
if(!require('expss')) install.packages('expss')
if(!require('rstudioapi')) install.packages('rstudioapi')

# Importacion y transformacion de datos
dir<-
paste(dirname(getActiveDocumentContext())$path),'/Personalidad.xlsx',
sep='');dir

data<-read_excel(dir, sheet='Hoja 1')

data$SEXO<-ifelse(data$SEXO=='FEMENINO',0,1)

data <- data %>%
  mutate(`QUE EDAD TIENE USTED ?` = case when(
    `QUE EDAD TIENE USTED ?` == "20-30 AÑOS" ~ 1,
    `QUE EDAD TIENE USTED ?` == "30-40 AÑOS" ~ 2,
    `QUE EDAD TIENE USTED ?` == "40-50 AÑOS" ~ 3,
    `QUE EDAD TIENE USTED ?` == "50-60 AÑOS" ~ 4,
    `QUE EDAD TIENE USTED ?` == "60 O MAS AÑOS" ~ 5
  ))

var_labs<-colnames(data)

x<-c()

for(i in 0:length(data)){
  x<-c(x,paste('p',i, sep=''))
}

colnames(data)<-x

for(i in 1:length(data)){
  var_lab(data[,i])<-var_labs[i]
}

# Exportacion de la base de datos en
write_sav(data,paste(dirname(getActiveDocumentContext())$path),'/Personalidad.sav',sep='')

```

## ANEXO 7: SINTAXIS EN SPSS

```

* Encoding: UTF-8.
* Codificación de variables.
value labels p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17
p18 p19 p20 p21 p22 p23
1 'Nunca'
2 'Pocas veces al año'
3 'Una vez al mes'
4 'Pocas veces al mes'
5 'Una vez a la semana'
6 'Pocas veces a la semana'
7 'Todos los días'.
execute.

value labels p24
0 'Femenino'
1 'Masculino'.
execute.

value labels p25
1 '20 a 30 años'
2 '30 a 40 años'
3 '40 a 50 años'
4 '50 a 60 años'
5 '60 o más años'.
execute.

value labels p26
1 'Primaria'
2 'Secundaria'.
execute.

* Analisis descriptivo.
FRECUENCIES VARIABLES=p24
  /FORMAT=NOTABLE
  /PIECHART PERCENT
  /ORDER=ANALYSIS.

FRECUENCIES VARIABLES=p25
  /ORDER=ANALYSIS.

FRECUENCIES VARIABLES=p26
  /FORMAT=NOTABLE
  /PIECHART PERCENT
  /ORDER=ANALYSIS.

FRECUENCIES VARIABLES=p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14
p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22
p23
  /FORMAT=NOTABLE
  /BARChart PERCENT
  /ORDER=ANALYSIS.

* Analisis inferencial.
COMPUTE EE=p2+p3+p4+p7+p9+p14+p15+p17+p21.
EXECUTE.

compute DP = p6+p11+p12+p16+p23.
execute.

```

```

compute PA = p5+p8+p10+p13+p18+p19+p20+p22.
execute.

if(EE>=0 and EE<=18) agotamiento_emocional = 1.
if(EE>18 and EE<=26) agotamiento_emocional = 2.
if(EE>27) agotamiento_emocional = 3.
variable labels agotamiento_emocional 'Agotamiento emocional'.
execute.

if(DP>=0 and DP<=5) despersonalizacion = 1.
if(DP>5 and DP<=9) despersonalizacion= 2.
if(DP>9) despersonalizacion= 3.
variable labels despersonalizacion 'Despersonalización'.
execute.

if(PA>=0 and PA<=33) realizacion_personal = 1.
if(PA>33 and PA<=39) realizacion_personal = 2.
if(PA>39) realizacion_personal = 3.
variable labels realizacion_personal 'Realización personal'.
execute.

value labels agotamiento_emocional despersonalizacion
realizacion_personal
1 'Bajo'
2 'Medio'
3 'Alto'.
execute.

* Agotamiento emocional.
CROSSTABS
  /TABLES=agotamiento_emocional BY p24
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Edad.
CROSSTABS
  /TABLES=agotamiento_emocional BY p25
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Semestre.
CROSSTABS
  /TABLES=agotamiento_emocional BY p26
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Despersonalizacion.
CROSSTABS
  /TABLES=despersonalizacion BY p24
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

```

```
* Edad.
CROSSTABS
  /TABLES=despersonalizacion BY p25
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Semestre.
CROSSTABS
  /TABLES=despersonalizacion BY p26
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Realizacion personal.
CROSSTABS
  /TABLES=realizacion_personal BY p24
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Edad.
CROSSTABS
  /TABLES=realizacion_personal BY p25
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.

* Semestre.
CROSSTABS
  /TABLES=realizacion_personal BY p26
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /STATISTICS=CHISQ PHI
  /CELLS=COUNT
  /COUNT ROUND CELL.
```