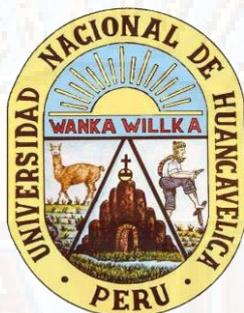


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
(Creada por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE**  
**EDUCACIÓN INICIAL**



**TESIS:**

**EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL  
DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CERCADO  
DE HUANCVELICA**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicosocial

**PRESENTADA POR:**

- Bach. ARANDA OLIVARES, Marssia Isabel.
- Bach. HUARANCA AGUIRRE, Jaqueline Sulema.

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL**

**HUANCVELICA - PERÚ**

**2019**



*“año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”*

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación a los.....9.....días del mes de .....2 de diciembre...del año..2019, a horas ...3.20 p.m., se reunieron; los miembros del Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTA : Dra. ESTHER GLORY TERRAZO LUNA  
 SECRETARIA : Mg. ROSARIO MERCEDES AGUILAR MELGAREJO  
 VOCAL : Mg. MILAGROS PIÑAS ZAMUDIO

Designados como miembros del jurado evaluador con la Resolución de N° 1280-2016-D-FED-UNH, y sustentado con la tesis titulada:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CERCADO DE HUANCAMELICA”

Cuyo (s) Autor (es) (son):

**BACHILLER (ES)** : HUARANCA AGUIRRE, Jaqueline Sulema  
 : ARANDA OLIVARES, Marssia Isabel

A fin de proceder con la calificación de sustentación de la tesis antes citado. Finalizada la sustentación, se invitó al público presente y a las bachilleres abandonar el recinto; para deliberar el proceso de sustentación, por parte de los jurados evaluadores, llegando a la siguiente conclusión:

Bachiller : HUARANCA AGUIRRE, Jaqueline Sulema

**APROBADO POR**.....Unanimidad.....  
**DESAPROBADO POR**.....

Bachiller : ARANDA OLIVARES, Marssia Isabel

**APROBADO POR**.....Unanimidad.....  
**DESAPROBADO POR**.....

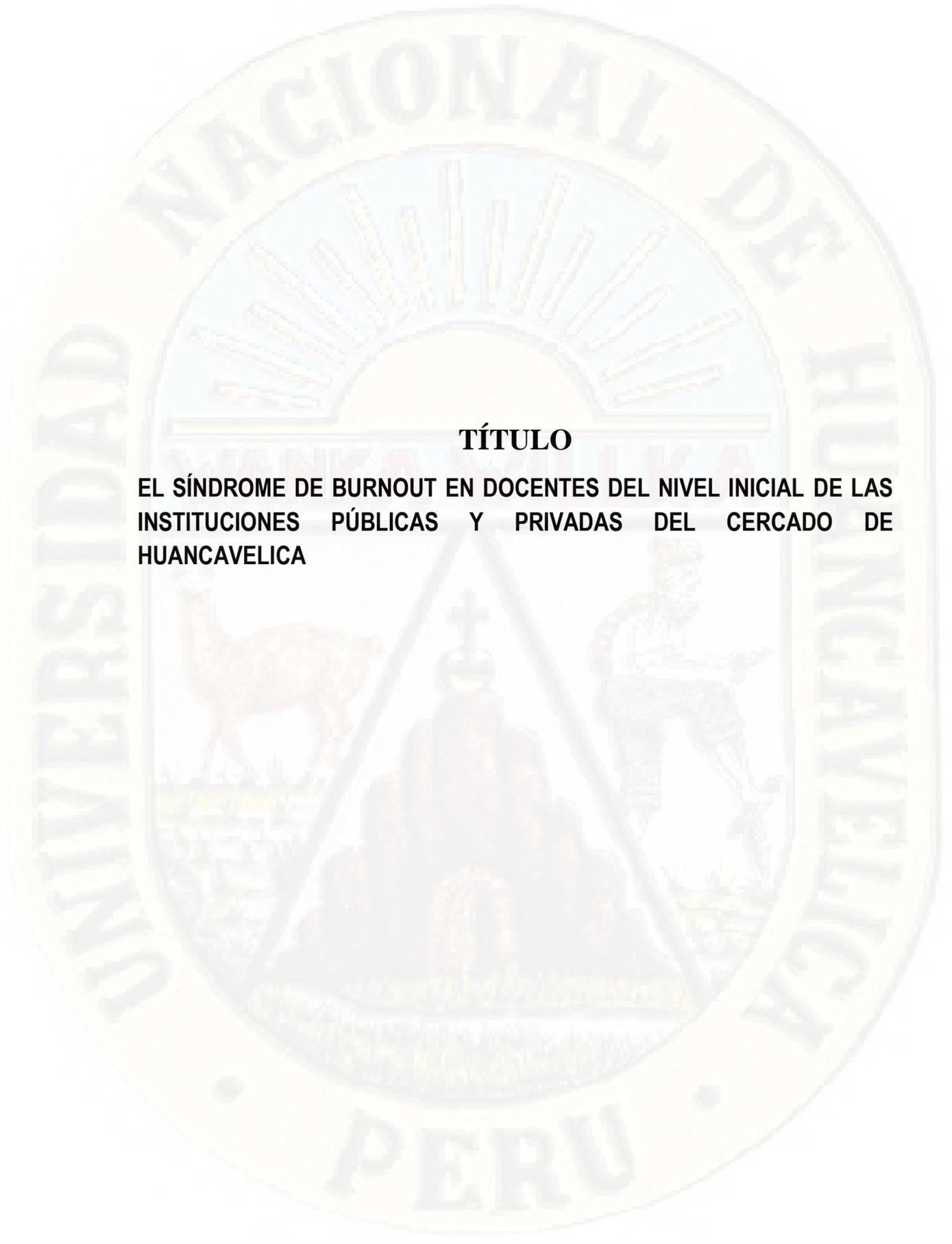
**OBSERVACIONES:**.....  
 .....  
 .....

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.

  
 \_\_\_\_\_  
**PRESIDENTE**

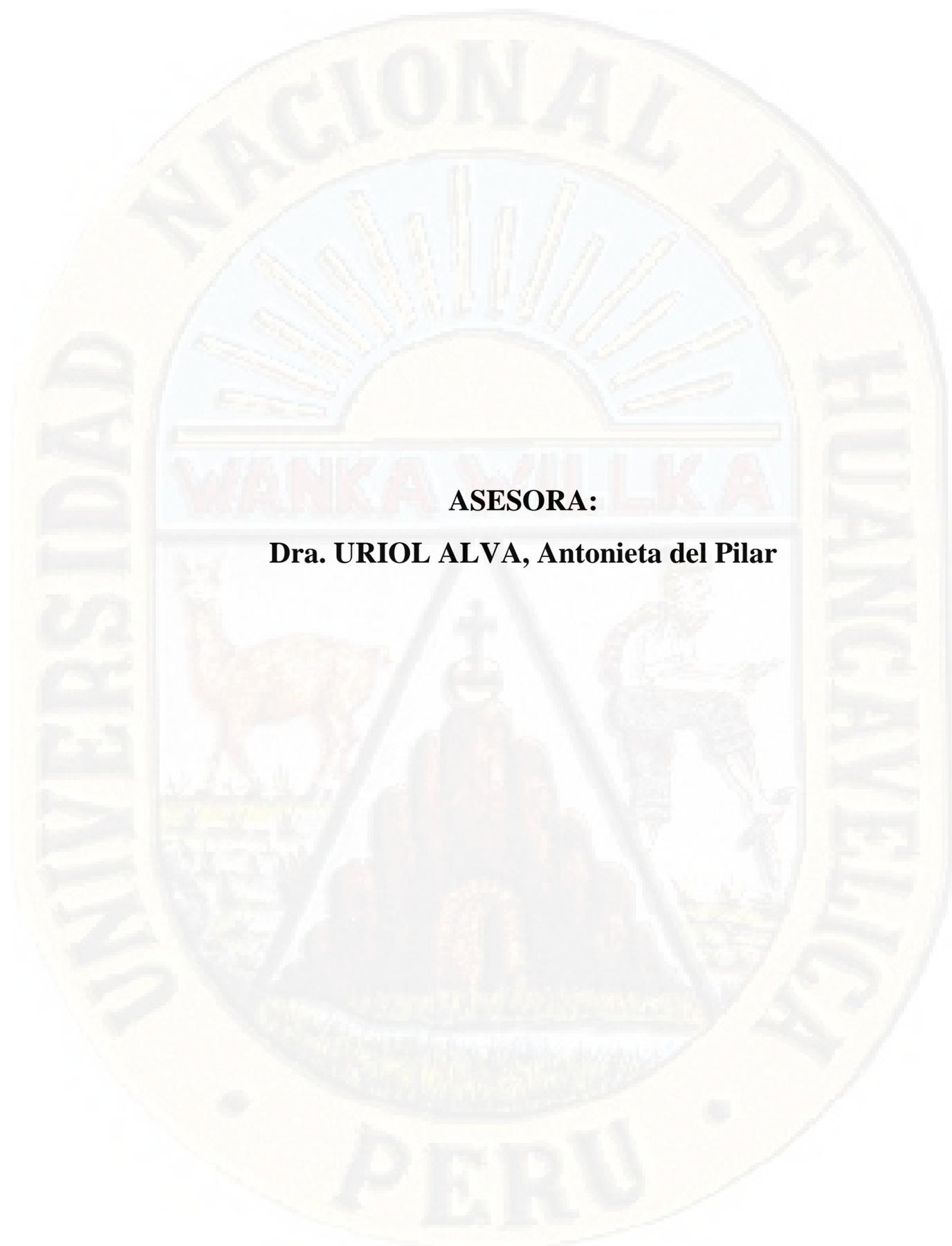
  
 \_\_\_\_\_  
**VOCAL**

  
 \_\_\_\_\_  
**SECRETARIO**



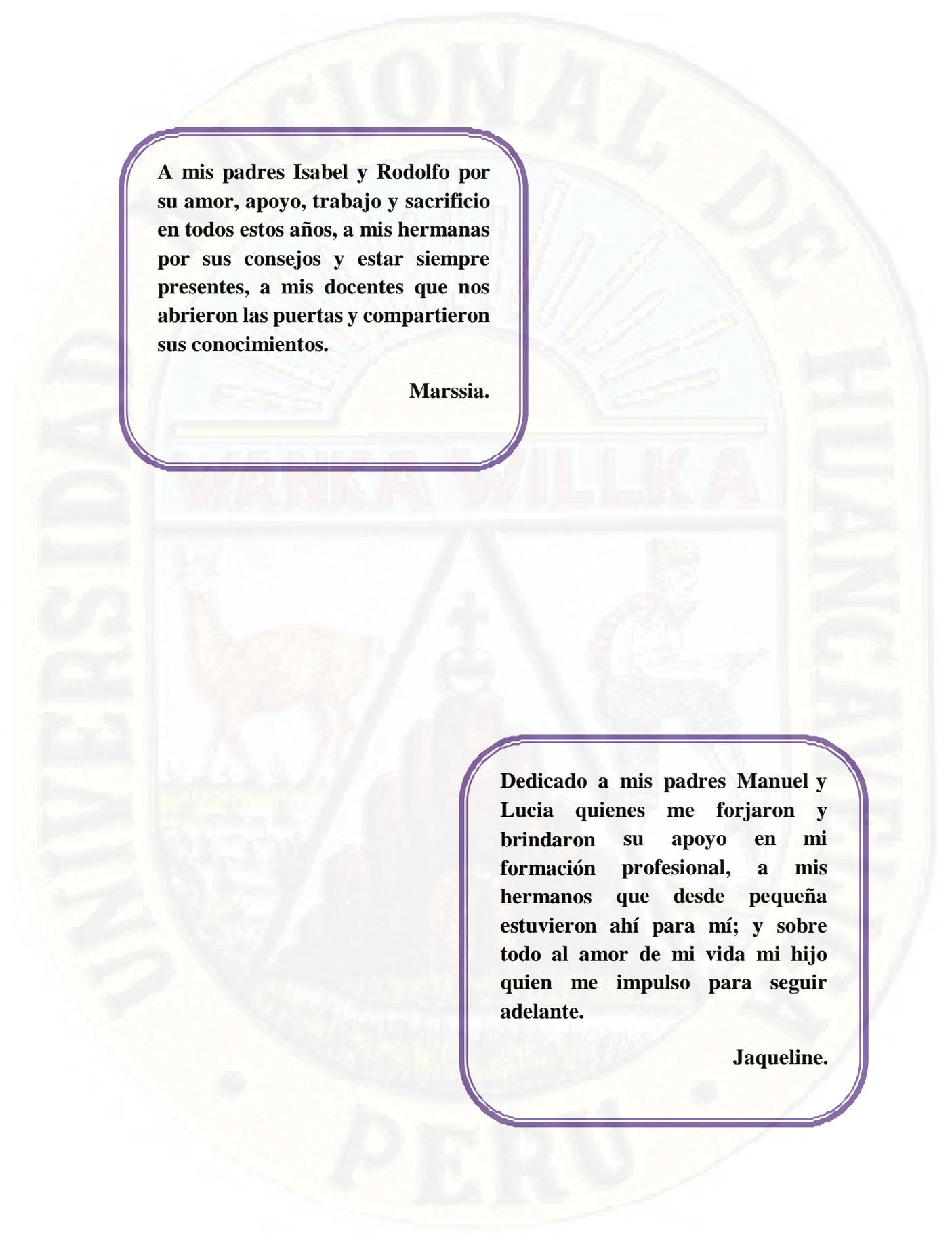
## **TÍTULO**

**EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CERCADO DE HUANCVELICA**



**ASESORA:**

**Dra. URIOL ALVA, Antonieta del Pilar**

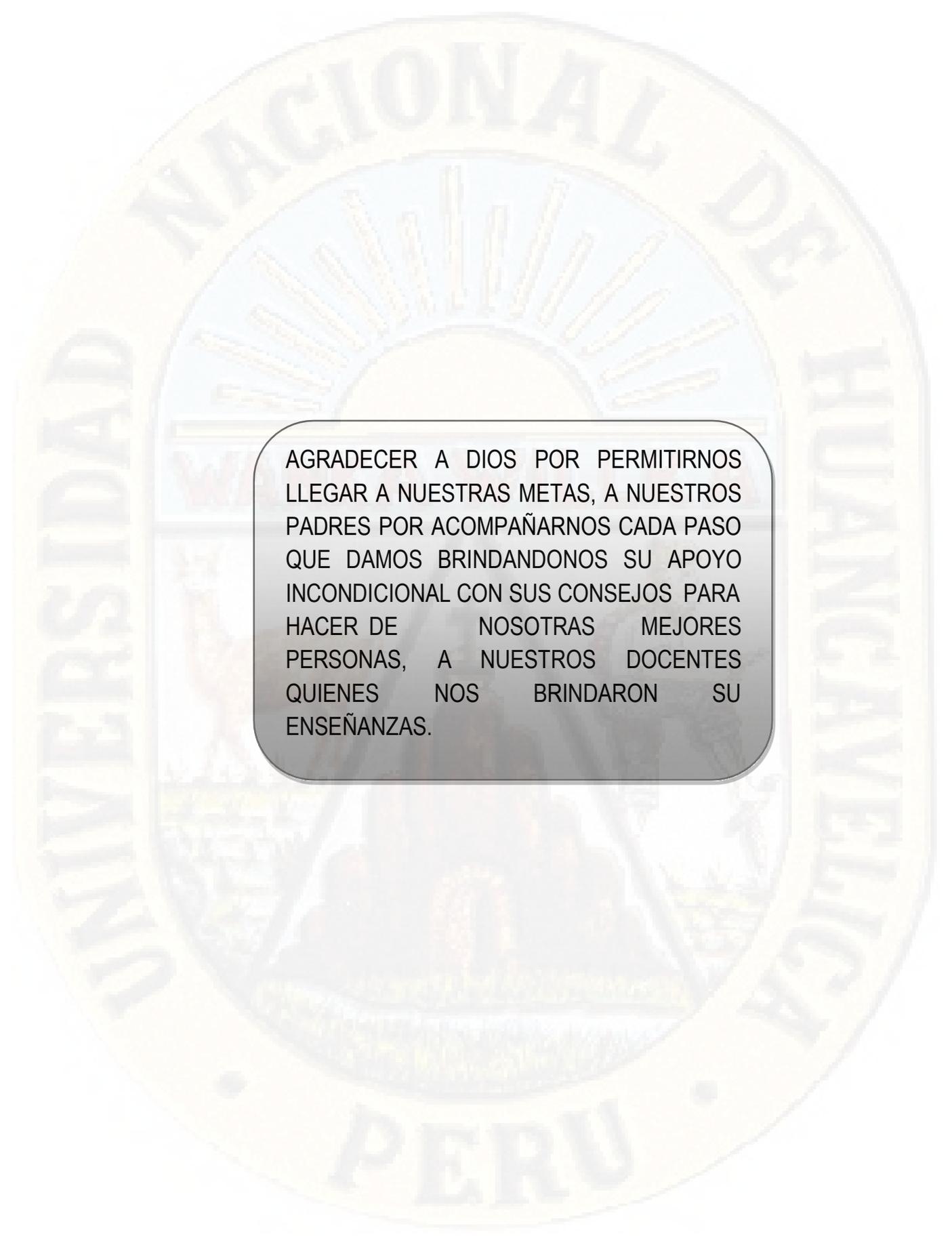


**A mis padres Isabel y Rodolfo por su amor, apoyo, trabajo y sacrificio en todos estos años, a mis hermanas por sus consejos y estar siempre presentes, a mis docentes que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.**

**Marsia.**

**Dedicado a mis padres Manuel y Lucia quienes me forjaron y brindaron su apoyo en mi formación profesional, a mis hermanos que desde pequeña estuvieron ahí para mí; y sobre todo al amor de mi vida mi hijo quien me impulso para seguir adelante.**

**Jaqueline.**



AGRADECER A DIOS POR PERMITIRNOS LLEGAR A NUESTRAS METAS, A NUESTROS PADRES POR ACOMPAÑARNOS CADA PASO QUE DAMOS BRINDANDONOS SU APOYO INCONDICIONAL CON SUS CONSEJOS PARA HACER DE NOSOTRAS MEJORES PERSONAS, A NUESTROS DOCENTES QUIENES NOS BRINDARON SU ENSEÑANZAS.

## ÍNDICE

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Título	iii
Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1    Objetivo General .....	16
1.3.2    Objetivos Específicos.....	16
1.4. Justificación .....	17
1.5. Limitaciones .....	18

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	19
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	24
2.2.1. Historia del síndrome de Burnout .....	24
2.2.2. El síndrome de Burnout Definición y características .....	25
2.2.3. Síntomas del síndrome de Quemado por el Trabajo(SQT).....	26
2.2.4. Teorías Explicativas del Síndrome de Burnout o de Quemado por el Trabajo (SQT).....	28
2.3. Bases Conceptuales .....	29

2.3.1. Definiciones sobre el Síndrome de Burnout en docentes .....	29
2.3.2. Dimensiones del síndrome de Burnout .....	30
2.3.3. La educación y el síndrome de Burnout .....	33
2.3.4. El rol del docente de educación inicial .....	34
2.3.5. Institución Educativa Privada y el Rol de los Docentes del Nivel Inicial .....	34
2.3.6. Docentes del Nivel Inicial en las Instituciones Educativas Públicas .....	35
2.3.7. Evolución del síndrome de Burnout y las sintomatologías asociadas .....	36
2.3.8. Estrategias de afrontamiento del estrés: la creación de una “mentalidad de éxito” .....	38
2.3.9 Variables socio demográficas intervinientes .....	41
2.4 Definición de términos .....	41
2.5. Hipótesis .....	41
2.6 Variables .....	42
2.7 Operacionalización de variables .....	42

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Ámbito temporal y espacial.....	44
3.2. Tipo de investigación .....	45
3.3. Nivel de investigación .....	45
3.4. Población, muestra y muestreo.....	46
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	47
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. Análisis de información.....	52
4.2. Prueba de Hipótesis .....	78
4.3. Discusión .....	viii..... 79

Conclusiones  
Recomendaciones  
Referencias Bibliográficas  
Apéndice



## RESÚMEN

El síndrome de Burnout, también llamado síntomas de estar quemado o agotamiento físico, emocional y mental que tiene consecuencias en la autoestima, se considera la fase avanzada del estrés. En el presente estudio nos planteamos el siguiente problema: ¿Cuál es el grado de síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica? Cuyo objetivo general es: Conocer el grado del síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial. Para contrastar nuestra hipótesis sobre el grado medio de Síndrome de Burnout en los Docentes. Se trabajó con la población de 120 docentes y muestra de 60 docentes de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica. La técnica que se aplica en esta investigación es psicométrica (medición de cualidades psíquicas) aplicado con el instrumento de cuestionario de Cristina Maslach y Susan Jackson (1981) “test de MaslachBurnoutInventory. El grado de síndrome de Burnout de los trabajadores de la I.E. públicas y I.E. Privadas, se encuentran en un nivel medio. Existe diferencia significativa del síndrome de Burnout entre las instituciones educativas. La I.E. Privadas y I.E. Públicas tienen un nivel medio de Síndrome de Burnout y con posibilidades de tener Burnout a futuro en el nivel alto significativamente la institución Privada.

Palabras clave: Síndrome, Burnout, desgaste, despersonalización, realización, estrés, quemado.

## **ABSTRACT**

Burnout syndrome, also called symptoms of being burned or physical, emotional and mental exhaustion that has consequences on self-esteem is considered the advanced phase of stress (tiredness). In the present study, we consider the following problem: what is the degree of burnout syndrome in teachers of the initial level of public and private institutions of the Huancavelica fence? Whose general objective is to know the degree of burnout syndrome in teachers of the initial level. To test our hypothesis about the average degree of Burnout Syndrome in Teachers.

We worked with the population of 120 teachers and shows 60 teachers from the public and private institutions of the Huancavelica fence. The technique that is applied in this research is psychometric (measurement of psychic qualities) applied with the questionnaire instrument of Cristina Maslach and Susan Jackson (1981) “Maslach Burnout Inventory test”. The degree of burnout syndrome of I.E. public and I.E. private, they are at a medium level. There is a significant difference in Burnout syndrome between educational institutions. The I.E. Private and I.E. Publics have a medium level of Burnout Syndrome and with chances of having future burnout at a high level significantly the Private institution.

**Keywords:** Syndrome, burnout, wear, depersonalization, performance, stress, burning

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: “EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CERCAO DE HUANCAMELICA”.

En la psicología el tema ha sido considerado el más polémico, así como en sus conceptos y modelos teóricos que explican sobre este mal. En los años 1980 – 1986 la palabra Burnout ha sido aceptado por los científicos casi en lo total desde la conceptualización establecida por Cristina Maslach y Susan Jackson donde lo subdividen en tres partes fundamentales del Burnout: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Es por ello que el problema central de la investigación presenta la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de Síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del cercado de Huancavelica? Cuyo objetivo general que se generó frente a la problemática es: conocer el grado de Síndrome de Burnout en los Docentes del nivel Inicial de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del cercado de Huancavelica.

El presente trabajo de investigación realizada consta de IV capítulos,

Capítulo I, presentamos el planteamiento del problema en ello encontramos la problemática sobre el estrés laboral; como también formulación del problema, objetivos generales y específicos y la justificación.

Capítulo II, encontramos el marco teórico donde se sustentan los antecedentes relacionados con investigaciones sobre el Síndrome de Burnout, teorías que explican sobre el estrés laboral, las dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal, considerando las hipótesis y las variables de estudio.

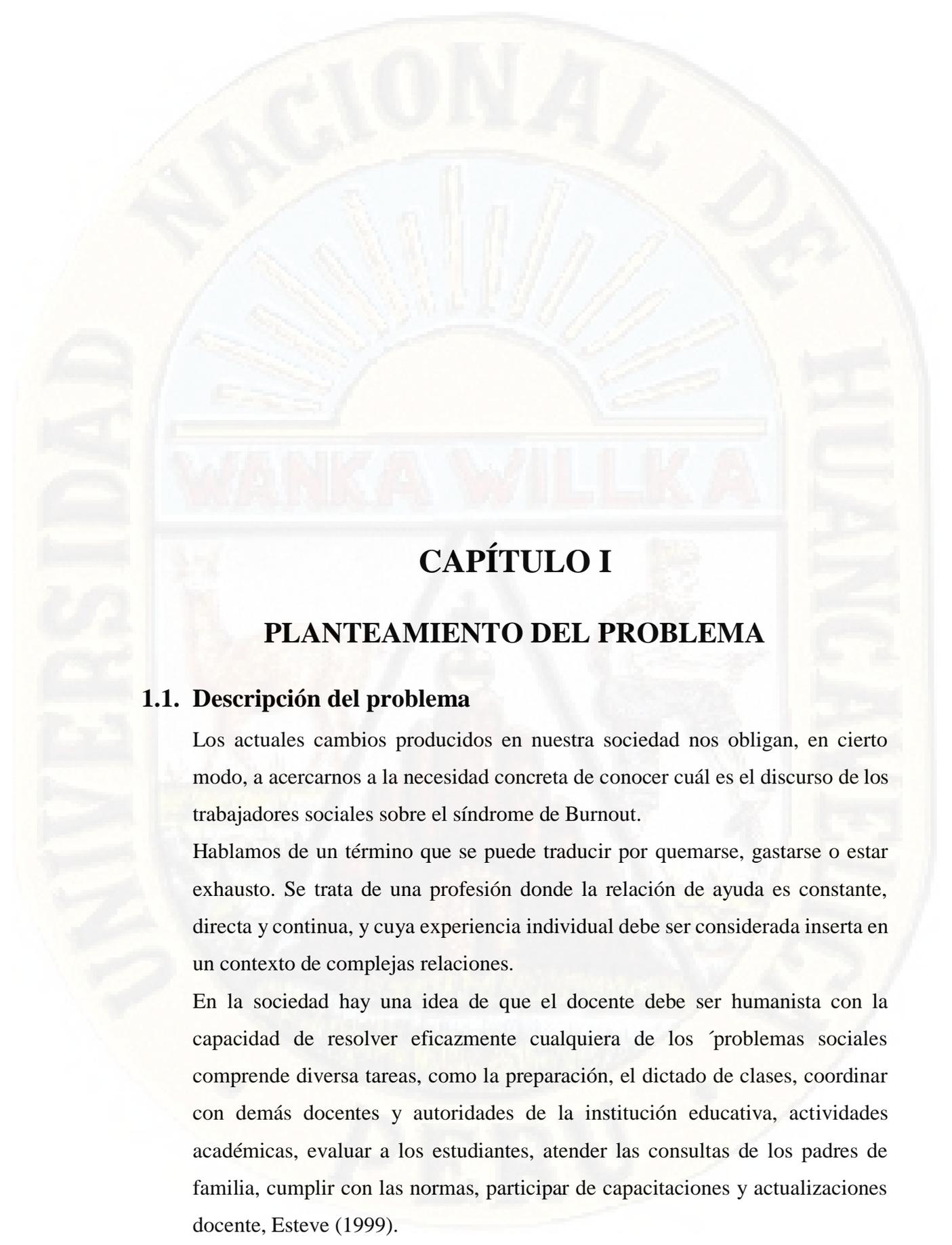
Capítulo III, La metodología de la Investigación, donde se precisa el Ámbito de estudio, Tipo de investigación, Nivel de investigación, Método de investigación, Diseño de investigación, Población, muestra y muestreo, Técnicas e instrumentos de

recolección de datos, Procedimiento de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV, presenta los resultados del programa estadístico para las ciencias Sociales (SPSS), La Discusión.

Para finalizar se formulan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, Anexos, gráficos, cuadros e imágenes.

**Las autoras.**



## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción del problema**

Los actuales cambios producidos en nuestra sociedad nos obligan, en cierto modo, a acercarnos a la necesidad concreta de conocer cuál es el discurso de los trabajadores sociales sobre el síndrome de Burnout.

Hablamos de un término que se puede traducir por quemarse, gastarse o estar exhausto. Se trata de una profesión donde la relación de ayuda es constante, directa y continua, y cuya experiencia individual debe ser considerada inserta en un contexto de complejas relaciones.

En la sociedad hay una idea de que el docente debe ser humanista con la capacidad de resolver eficazmente cualquiera de los problemas sociales comprende diversas tareas, como la preparación, el dictado de clases, coordinar con demás docentes y autoridades de la institución educativa, actividades académicas, evaluar a los estudiantes, atender las consultas de los padres de familia, cumplir con las normas, participar de capacitaciones y actualizaciones docente, Esteve (1999).

En la psicología las investigaciones hablan sobre que los docentes constituyen uno de los colectivos profesionales más afectados por la depresión, pero lo más preocupante para los docentes son los problemas de salud psíquica, estrés, depresión que conlleva a un Síndrome de Burnout (estar quemado), todas ellas que los profesionales de la enseñanza califican como “propia de su actividad”. La labor de un docente representa una actividad beneficiosa para su economía tanto como su bienestar personal como el de los suyos, también repercute en su estado mental, puesto que está en un mundo de constantes cambios esto por la globalización, industrialización, entre otros factores. La situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en el aula esta acumulada de diferentes tipos de problemas, que acaban haciendo deterioro en su propio bienestar. es de suma importancia a nivel de la Gestión Educativa Institucional, generar espacios de reflexión docente, para identificar posibles patologías, disfunciones y así prevenir la incidencia que tienen sobre la Institución Educativa Inicial, los niños y los propios docentes favoreciendo ejercicio de la tarea educativa en un ambiente sano. Es por ello que realizaremos el estudio del Síndrome de Burnout en docentes del nivel Inicial de las Instituciones Públicas y Privadas del Cercado de Huancavelica.

Al ver la realidad de las acciones laborales de los docentes, en ocasiones frustrantes y rutinarias generan negatividad, tales como las frustraciones, el estrés, la insatisfacción en sus lugares de trabajo; las situaciones que va padeciendo va conduciendo a una forma de problemas de salud, sin embargo hay profesionales que de alguna manera no se sienten amenazados en modo alguno por el Síndrome de Burnout o desgaste profesional, debido a que en su alrededor construyen murallas gigantes que es un mecanismo de defensa de su personalidad.

En consecuencia los afectados con el Síndrome de Burnout demuestran cambios significativamente en su carácter como la ansiedad, depresión manifestadas muchas veces en insomnios, cambios de apetito, ira, etc.

Como se ha podido constatar, algunas de las características de la personalidad pueden llevar fácilmente a la persona sometida a un exceso de estrés, a

desarrollar un Burnout. Las características son: sensibilidad a los sentimientos y necesidades de los otros, dedicación al trabajo, idealismo, personalidad ansiosa y elevada auto exigencia.

Finalmente, queremos destacar la relevancia actual de este problema; tanto que los expertos psicólogos en materia laboral y sanitaria, exigen su reconocimiento de este mal como una enfermedad profesional, que de ello se deriva en todos los trabajadores dependientes, como son los profesores de los diferentes niveles, docentes universitarios, policías, enfermeros, médicos, administrativos.

Viendo toda esta realidad de los docentes del nivel Inicial de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del cercado de Huancavelica mantienen la competitividad, hoy en día desempeñan una labor de arduo trabajo, mayormente no son reconocidos por el alumnado, padres de familia, colegas ni por Autoridades de las Instituciones Educativas; y estos se recargan con diversos sentimientos y actitudes como: preocupaciones, miedo, rechazo, desesperación, ira, etc.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿Cuál es el grado de síndrome de Burnout en los Docentes del Nivel Inicial de las Instituciones Públicas y Privadas del Cercado de Huancavelica?

## **1.3. OBJETIVOS:**

### **1.3.1. Objetivos generales:**

- Determinar el grado del síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el grado de desgaste emocional en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.
- Analizar el grado de despersonalización en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.

- Determinar el grado de realización personal en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN:**

Dada la situación que en la actualidad el docente pasa por diferentes factores laborales como los cambios, las actualizaciones, la competitividad y los factores intervinientes (horario de trabajo, clima laboral, desarrollo profesional, desarrollo institucional) hacen que los docentes se vean afectados desarrollando el estrés, falta de energía, desinterés, desesperación, baja autoestima, ira, etc. Que conllevara a un Síndrome de Burnout.

Por ello esta investigación ha podido apreciar que los docentes de diferentes instituciones educativas Públicas y Privadas mostraban un cambio significativo en lo laboral, ya sea por los cambios, la competitividad, constantes actualizaciones, factores intervinientes, etc. Atacados por el gobierno, todo ello reduce las posibilidades de éxito profesional como en su propia satisfacción, su autoestima, su motivación, de esta manera se va generando la baja realización personal siendo un problema social y de salud donde algunos profesionales se ven forzados durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral.

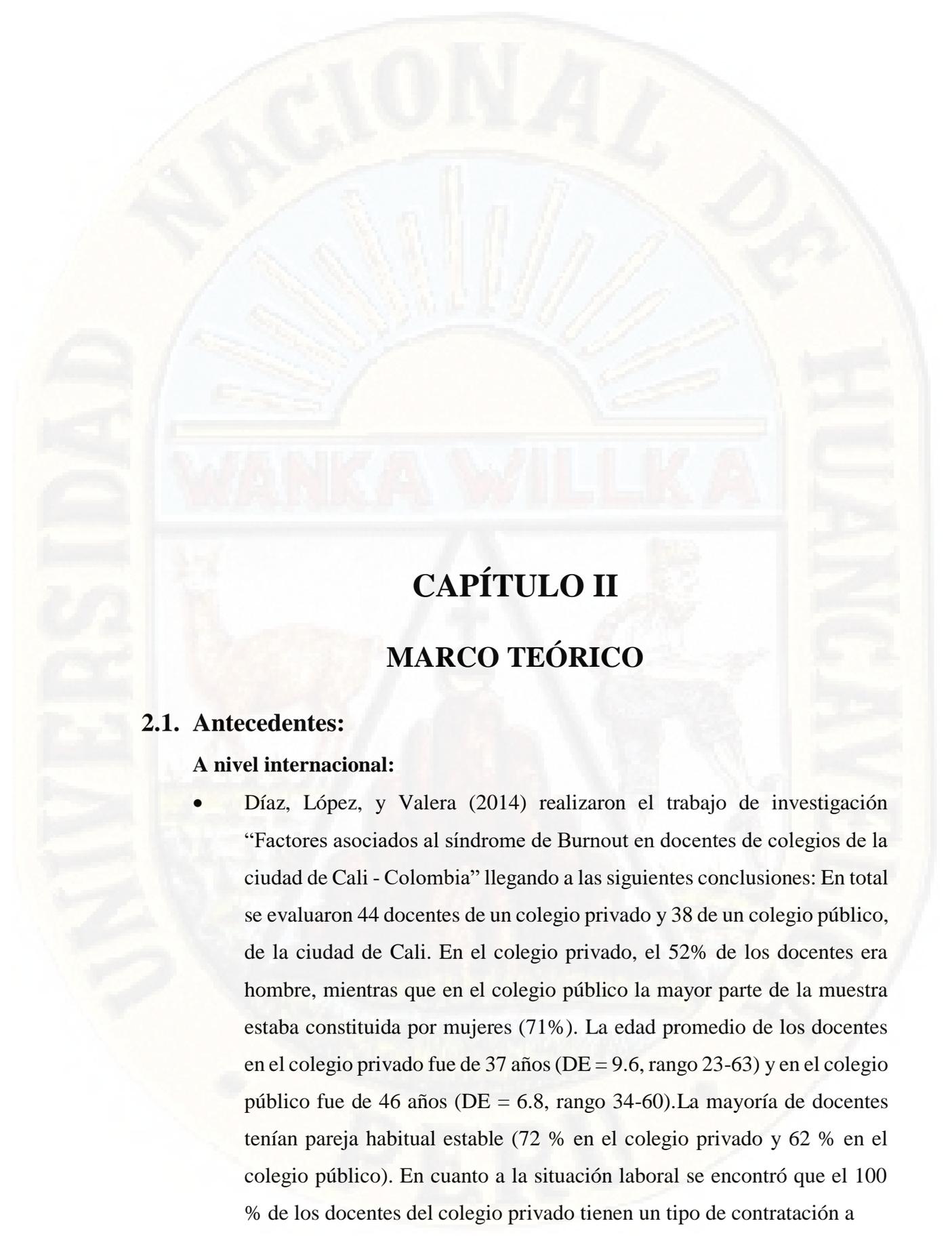
Es así que se presenta el estrés crónico conllevando más adelante a un desgaste emocional perjudicando su desarrollo profesional cotidiano; tales como: La mala enseñanza distracción laboral, aburrimiento laboral e irritación laboral, así como la convivencia interpersonal e intrapersonal.

La despersonalización en un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensa y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el Síndrome de Burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento, en esta fase alteran la depresión y la hostilidad hacia el medio que lo rodea. Sin duda conllevaremos a dar un estudio minucioso del problema que va aquejando el desgaste laboral, profesional personal de las docentes del nivel Inicial. Así se diseñaran medidas preventivas.

El objetivo de estudiar el Síndrome de Burnout en los docentes del nivel Inicial de Las instituciones tanto Públicas y Privadas del cercado de Huancavelica es para conocer cuántas docentes y que grado de Síndrome de Burnout poseen, conllevando al docente a sentimientos negativos que sería perjudicial en la enseñanza aprendizaje de los niños y niñas.

### **1.5. LIMITACIONES:**

Este estudio se circunscribe al marco muestral de docentes del nivel Inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica, donde se encuentra la falta de cooperación por parte de algunos docentes al momento de realizar la aplicación del cuestionario establecido.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes:

##### A nivel internacional:

- Díaz, López, y Valera (2014) realizaron el trabajo de investigación “Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali - Colombia” llegando a las siguientes conclusiones: En total se evaluaron 44 docentes de un colegio privado y 38 de un colegio público, de la ciudad de Cali. En el colegio privado, el 52% de los docentes era hombre, mientras que en el colegio público la mayor parte de la muestra estaba constituida por mujeres (71%). La edad promedio de los docentes en el colegio privado fue de 37 años (DE = 9.6, rango 23-63) y en el colegio público fue de 46 años (DE = 6.8, rango 34-60). La mayoría de docentes tenían pareja habitual estable (72 % en el colegio privado y 62 % en el colegio público). En cuanto a la situación laboral se encontró que el 100 % de los docentes del colegio privado tienen un tipo de contratación a

término fijo, mientras que en el colegio público el 97% de los docentes presentaron un tipo de contratación a término indefinido. Con respecto al nivel de enseñanza en el que los docentes imparten clases, se encontró que en el colegio privado hay un 34% en educación primaria, un 43% en educación secundaria y el 23% en ambos niveles. En el colegio público se encontró que el 34% imparten clases en el nivel de educación primaria y el 66% en educación secundaria. El promedio de años de experiencia en la labor docente en el colegio privado fue de 14 años (DE = 7.8) y en el colegio público de 23 años (DE = 6.9).

Con relación al síndrome de Burnout se encontró que, en el colegio privado, el 15% de los docentes presentaba un nivel moderado y el resto se encontraba en nivel normal. Por su parte, en el colegio público, el 22 % de los docentes estaba en nivel moderado y los demás en nivel normal.

- Barraza, Carrasco y Arreola (2014) realizaron la investigación sobre “Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango - México” llegando a las siguientes conclusiones:

- Primer objetivo: identificar el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesores y los médicos de la ciudad de Durango.

La información generada nos permite afirmar que en la dimensión agotamiento emocional los profesores reportaron un 22% de presencia, mientras que los médicos reportaron un 31% de presencia, por lo que se pueden observar una diferencia de nueve puntos porcentuales entre los dos tipos de profesionales, sin embargo, ambas medidas se ubican en el nivel leve de Burnout, por lo que la diferencia, en el nivel de agotamiento emocional, que presentan ambos profesionales no es significativa.

En la dimensión de despersonalización ambos profesionistas reportan 25%, que al igual que en la dimensión anterior se ubica en el nivel leve de Burnout.

En la dimensión de baja realización personal los profesores reportaron un 19% de presencia, mientras que los médicos reportaron un 16% de

presencia, no obstante, esta diferencia de tres puntos porcentuales ambos profesionistas se ubican en un nivel leve de burnout, por lo que la diferencia, en el nivel de baja realización personal, que presentan ambos profesionistas no es significativa.

- León, y Aranda (2013) realizaron el trabajo de investigación “Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica del Estado de Jalisco - México” llegando a las siguientes conclusiones: más del 50% de los maestros de educación primaria del Estado de Jalisco estudiados presentan el síndrome de Burnout.

De acuerdo a los datos referidos de este estudio son las maestras quienes debido a la diversidad de roles que desempeñan en la escuela y en el hogar, tienen una probabilidad más alta de desarrollar Burnout. A partir de los 40 años de edad los profesores están más propensos a desarrollar el síndrome de Burnout. Los docentes con doble jornada realizan un sobre esfuerzo que repercute en la falta de realización personal ya que el profesor que labora en dos plazas no cuenta con tiempo para desarrollar actividades extra laborales. Los mismos que señalan que debido a las múltiples actividades que los profesores realizan la carga de trabajo y el rol que desempeñan son factores que desencadenan los síntomas de Burnout.

- Herruzo (2008) realizó el trabajo de investigación “Estrés y Burnout en profesores” – Universidad de Córdoba, España. Llega a la siguiente conclusión: tras una revisión de las principales investigaciones sobre estrés y Burnout del profesorado constatando las múltiples contradicciones que surgen en algunos de los temas más estudiados, sobre todo en los relacionados con las causas. Son patentes las limitaciones metodológicas que sufren gran parte de estas investigaciones que dan lugar a una falta de acuerdo entre diferentes autores. Respecto a las causas, la sobrecarga laboral, el comportamiento de los alumnos, los conflictos interpersonales con otros profesores, padres y superiores, y los problemas derivados de las políticas educativas y destacan como las principales variables que afectan al

malestar docente. En cuanto a las variables de personalidad, parece que la búsqueda de marcadores predictivos que señalen la vulnerabilidad del profesor a padecer estrés y Burnout o psicopatologías típicas de cuadros relacionados con la ansiedad y depresión pueden ser las líneas de investigación futuras que nos permitan conocer mejor el deterioro progresivo que sufre el docente en su puesto de trabajo.

**A nivel nacional:**

- Martell (2014) realizó el trabajo de Investigación “Calidad de Servicio y Burnout en Instituciones Educativas Privadas Y Públicas” Universidad de San Martín de Porres Lima – Perú; llegando a las siguientes conclusiones:
  - Existe diferencia significativa en la calidad de servicio entre las instituciones educativas. La I.E. Particular tiene mayor calidad de servicio que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011.
  - Existe diferencia significativa en la calidad de gestión entre las instituciones educativas. La I.E. Particular tiene mejor calidad de gestión que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011.
  - Existe diferencia significativa del síndrome de Burnout entre las instituciones educativas. La I.E. Particular tiene mayor síndrome de Burnout que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011.
  - Existe diferencia significativa en el agotamiento emocional entre las instituciones educativas. La I.E. Particular tiene más agotamiento emocional que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011.
- Salas (2013) realizaron el siguiente trabajo de investigación: “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7” – Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos llegando a las siguientes conclusiones:
  - Existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Total y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No.

- Existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Subjetivo y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7
- Existe correlación negativa entre el Bienestar Material y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.
- Existen correlación negativa entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar tienden a presentar un Burnout más alto, mientras que los de alto nivel de bienestar laboral presentan un bajo nivel de Burnout.
- Existen correlación negativa entre las relaciones de pareja y el síndrome de Burnout. En ese sentido se encontró que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan un Burnout más alto, mientras que los de nivel alto de relaciones de pareja, presentan un bajo nivel de Burnout.
- Fernández Investigó “Burnout, Auto eficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos”. (2008). Resume tres estudios realizados en 929 profesores (617 mujeres y 312 hombres) de escuelas primarias y secundarias de Lima, Perú. Las variables fueron: estresores, personalidad de tipo A, Burnout, satisfacción en el trabajo, auto eficacia, orientación a metas, estrategias de aprendizaje y desempeño del profesor. Los resultados muestran la existencia de un elevado nivel de Burnout en los profesores, que fue más alto en los de escuela primaria que en los de secundaria. Se encontró una significativa relación entre los estresores, conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, tales como la auto-eficacia percibida, que puede verse como un factor protector contra el Burnout. Los resultados se analizan de conformidad con las metas de los estudios.

**A nivel local:**

- Esplana, Clemente (2011) realizaron el siguiente trabajo de Investigación: “el síndrome de Burnout en Docentes de Educación Inicial, Particular y

estatal de la localidad de Huancavelica”, llegando a las siguientes conclusiones:

- En la dimensión de agotamiento emocional se concluyen que los docentes de las Instituciones Educativas Particulares notamos que el valor de la media es de 25,26 la cual de acuerdo al baremo del instrumento se ubica en el nivel medio de la misma manera para el grupo de Docente de las Instituciones estatales, notamos que el valor de la media es de 1,16 que se ubica evidentemente en el nivel bajo de Burnout.
- En la dimensión de Despersonalización, las docentes de las Instituciones Educativas Particulares notamos que el valor de la media es de 4,6 la cual de acuerdo al baremo del instrumento se ubica en el nivel bajo; de la misma manera para el grupo de docentes de la Instituciones Educativas Estatales notamos que el valor de la media es de 0,28 que se ubica evidentemente en el nivel bajo de Burnout.
- En la dimensión de Realización Personal, los docentes de las Instituciones Educativas Particulares notamos que el valor de la media es de 31,20 la cual de acuerdo al baremo del instrumento se ubica en el nivel bajo; de la misma manera para el grupo de docentes de las Instituciones Educativas Estatales notamos que el valor de la media es de 43,04 que se ubican evidentemente en el nivel alto de Burnout.

## **2.2. Bases Teóricas Sobre el Tema de Investigación:**

### **2.2.1. Historia del síndrome de Burnout**

La historia del Síndrome de “Burnout” proviene del inglés que significa, estar o sentirse quemado, agotado, exhausto o sobrecargado, no es nada nuevo. Hace muchos años el por primera vez el termino fue precisado cuando se refirió a los profesionales denominados de “ayuda” su actividad es dirigida hacia otras personas, con las que se tienen un sostenido contacto directo (Manzano García, 2003).

### **2.2.2. El Síndrome de Burnout definición y características:**

Freudenber (1974) fue quien dio la primera definición introduciendo el término "Burnout", hizo uso del diccionario y lo definió como fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, muchas de mandas de energía o de recursos, indicando lo que ocurre cuando un profesional de servicio de ayuda "se quema" y fracasa en alcanzar su objetivo. Define este Síndrome como: conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosocial, desarrollado en la actividad laboral, como resultado hay una demanda de energía excesiva.

Trata de síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberguer, psiquiatra que trabaja en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajo, los voluntarios sufrían de una pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento, depresión, ansiedad, desmotivación en el trabajo y agresividad con algunos pacientes. Los que sufren por este síndrome muestran desilusión, irritabilidad y sentimientos de frustración. Se vuelven rígidos, tercos. Asimismo son notables los síntomas de carácter psicossomático como mayor cansancio, dificultades respiratorias, etc. Este conjunto de síntomas signos de carácter actitudinal, conductual y psicossomático son las consecuencias que provienen del síndrome de estar "quemado" Burnout.

El término Burnout o agotamiento profesional, ha pasado una época de ferviente interés a partir de los trabajos de C. Maslach desde 1976, quien dio a conocer esta palabra Burnout de forma pública dentro del Congreso Anual de la Asociación de Psicología (CAAP), refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores terminaban "quemándose"; también se podría decir que el Burnout tiene un parecido al karoshi. Este término proviene de Japón "Karoshi" que significa "muerte por exceso de trabajo", debido a constantes muertes por derrame cerebral y ataques al corazón.

En 1969 el caso de karoshi fue reportado en un empleado del departamento de embalaje de una gran compañía de periódicos en Japón, A sus 29 años falleció producto a un ataque al corazón, lo describen como un fenómeno bastante común en lo laboral y que, en las últimas décadas ha hecho sonar las alarmas sociales y laborales.

Desde una perspectiva psicosocial Maslach y Jackson (1981), consideran una respuesta inadecuada ante el estrés, por ello elaboran el Maslach Burnout Inventory (1981) con tres dimensiones: realización personal, agotamiento emocional y despersonalización.

Si sintetizamos, en la actualidad la definición de Síndrome de Burnout o de estar quemado por el trabajo en: “un Síndrome de agotamiento emocional, Despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en personas que están en actividades con usuarios” Gil Monte (2005)

El agotamiento emocional se refiere a un agotamiento de energía y la falta de recursos emocionales esto por el contacto diario que tiene con la persona a la que tiene que atender como parte de su trabajo.

La despersonalización desarrolla actitudes negativas o también sentimiento hacia las personas con las que está dirigido su trabajo, haciendo esto que tengan esa forma deshumanizada en cuanto al trato debido a la insensibilidad afectiva, culpándolos de sus problemas.

En cuanto a la baja de realización personal en el trabajo tienden a autoevaluarse de manera negativa, buscando sentirse bien consigo mismo, pero culpándose en sus resultados laborales, todo esto implica que afecte la capacidad para hacer su trabajo y tener una buena relación con las personas que atiende en su trabajo.

### **2.2.3. Síntomas del síndrome de Quemado por el Trabajo. (SQT)**

El DSM –IV (1995) define un síndrome como “la agrupación de signos y síntomas basadas en su frecuente concurrencia, que puede sugerir una patógena, una evolución, unos antecedentes familiares o una selección terapéutica comunes”.

Se atribuyen varios síntomas al síndrome, síntomas que afectan negativamente en lo emocional (baja autoestima, baja realización personal, sentimientos de impotencia, sensación de fracaso) en las actitudes, conductas y al sistema fisiológico del individuo; cansancio insomnio úlcera de estómago, dolor de cabeza, fatiga, hipertensión (Pereira, 2002; Dolan, 1987; Einsiedel y Tully, 1982; Farber, 1983)

Paine en 1982, establece categorías en la distribución de los síntomas:

- Físicos: agotamiento físico, fatiga, dolores musculares, alteraciones en el organismo.
- Desarrollo de conductas de exceso: consumir sustancias cafés, tabaco, alcohol entre otras, conductas de riesgo para su propia integridad, conductas agresivas.
- Problemas de ajuste emocional: agotamiento, depresión, paranoia, miedo, sentirse atrapado, etc.
- Alteración de las relaciones intrapersonales: no querer comunicarse con los demás, aislarse, pelear, tener conflictos constantes en su relación personal y laboral.
- Síntomas actitudinales, cambios en los valores: ironía, cinismo con las personas con las que trabaja, sentirse impotente y fracasado.

También podemos ver otros síntomas como:

- Conductuales: Ingerir drogas (café, tabaco, fármacos, etc.) mala comunicación, incapacidad para vivir de manera relajada, ser violentos trastornos en la ingesta de alimentos, falta de apetito.
- Emocionales: distanciarse como forma de protección del yo, actitud de criticar, aburrimiento, irritable e impaciente, incapacidad de concentración, disminución de concentración, sentimientos depresivos, etc.
- Laborales: deterioro en la capacidad laboral, falta de interés en cuanto a la calidad de los servicios que presta a los suyos, falta de comunicación, conflictos interpersonales en el trabajo y la propia familia.

En el Síndrome de Burnout o estar quemado, previo a la aparición de síntomas conductuales y fisiológicas consecuentes, se dan una serie de repuestas que indican problemas en el área cognitiva, afectiva y actitudinal.

Gil Monte, (2005)

#### **2.2.4. Teorías Explicativas del Síndrome de Burnout o de Quemado por el Trabajo (SQT)**

En 1984 con los estudios de Freudenberguer se han generado teorías que explican dos perspectivas que se han venido desarrollando: clínica y psicosocial.

- Perspectiva clínica: se entiende el Síndrome de Burnout como la persona llega a un estrés laboral.
- Perspectiva psicosocial: considera proceso dinámico, desarrollado por la interacción entre las características personales con su entorno laboral.

En el que se ha basado es el enfoque de Maslach y Jackson (1981), son los precursores de estudiar el “Burnout” como un estado, luego fueron definiendo al Burnout como Síndrome que se desarrollan en las personas que trabajan en contacto con otras, presentando agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo.

Schwab, Jackson y Schuler (1986) plantea un modelo clásico que inicialmente fue elaborado para maestros, poco después para otras profesiones. Entre las fuentes del Burnout tenemos factores organizacionales y factores personales, los factores organizacionales como ambigüedad del rol.

Tabla Modelo Utilizado por Schwab, Jackson y Schuler (1986) para estudiar los predictores del SQT en maestros, tomado de Gil Montes (2005)



Harrison (1983) traza en su modelo, que las personas que laboran en servicio público están motivadas a ayudar a los demás, pero en su ambiente laboral encuentra constantes dificultades que hacen difícil su desempeño, que hacen que sus metas planteadas no conseguidas se vuelvan en frustración, disminuyendo su motivación y que con el tiempo se genera el síndrome de Burnout o estar quemado.

La percepción de la falta de apoyo social, por parte de los supervisores, compañeros y organización, es una variable que presenta efectos directos e indirectos sobre el SQT. Zellars y Perrewé, 2001.

### 2.3. BASES CONCEPTUALES

- a) **Pines y Aronson (1988)**, Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. El agotamiento físico se caracteriza por la baja energía, fatiga crónica, debilidad general y una amplia variedad de manifestaciones psicósomáticas. El agotamiento emocional incluye sentimientos de incapacidad, desesperanza y de alineación con el trabajo.

- b) **Edelwich y Bridsky (1980)**, Es una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de las condiciones de trabajo.
- c) **Pines y Katry (1978)**, Definen el Burnout “como una experiencia general de agotamiento físico emocional y actitudinal”.
- d) **Etzion (1987)**, Define el Burnout proceso latente, solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo, sin haber señales notorias y que evoluciona casi siempre de manera escondida hasta que hace su aparición repentina e inesperada, como experiencia devastadora de agotamiento emocional.
- e) **Cherniss (1980)**, Define el Burnout como “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”.
- f) **Leiter y Durup (1994)**, Señalan que el síndrome de quemarse por el trabajo es fundamentalmente un constructo social que surge como consecuencia de las relaciones interpersonales e institucionales, mientras que la depresión es un conjunto de emociones y cogniciones que tiene consecuencias sobre esas relaciones interpersonales como los docentes.

### **2.3.1. Definiciones sobre el Síndrome de Burnout en docentes del nivel Inicial.**

El Síndrome Burnout o estar quemado refiere al estrés laboral, profesionales que trabajan con usuarios a las que tiene que atender; por ello podemos decir que el docente del nivel Inicial no está inmerso al síndrome si no sabe sobrellevarlo por no contar con conocimiento referido a este problema; los educandos pueden estar ansioso, o sentirse afligidos por problemas de orden emocional o cognitivo, o por sentirse fracasado frente a su rendimiento u otro trastorno.

Encontramos fuentes que mencionan que habrá ciertos contextos que influirán en la salud que serán poco saludables, clima laboral, que resultara presión psicológica tanto diaria como permanente. Dependerá de cómo es el trato y de cómo busca soluciones para resolver conflictos, ya que estará

en contacto con padres de familias que mantienen presión en temas respecto al alumnado, falta de apoyo por parte de algunos padres, alumnos con problemas intrapersonales o conflictivos todo ello representa carga emocional que conlleve al Burnout.

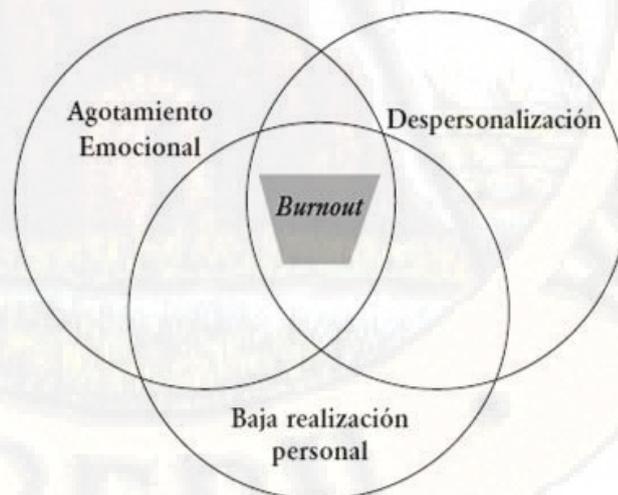
Otra fuente, viene dada por los problemas de comunicación con los educandos y padres de familia. El personal tiene en muchas ocasiones dificultades para comunicarse directamente en las sesiones de orientación y tutoría, dar malas noticias, en cuanto al rendimiento o trastorno detectado en el aprendizaje del educando. Si la situación se mantiene durante mucho tiempo, la probabilidad de que se produzca una percepción despersonalizada, es cada vez mayor.

### 2.3.2. Dimensiones del síndrome de Burnout.

Desde un enfoque psicosocial han sido las psicólogas sociales Cristina Maslach y Susan Jackson (1981) quienes lo han conceptualizado como un constructor, caracterizado por tres dimensiones empíricamente relacionadas, pero conceptualmente distintas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

**Figura 1.**

Dimensiones del síndrome de *burnout*



Fuente: <http://bdigital.ces.edu.com>

- **Agotamiento emocional.**

El agotamiento emocional se define como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física y psíquicamente. En el campo laboral se refiere a la percepción que la persona tiene la facultad de sentir disminuye o desaparece, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. El agotamiento emocional se manifiesta cuando el trabajador toma conciencia de su incapacidad para seguir sirviendo a sus clientes con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos.

- **Despersonalización**

La despersonalización se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo. El profesional experimenta un claro distanciamiento no solo de las personas beneficiarias de su trabajo, sino de sus compañeros de equipo con los que trabaja, mostrando una actitud irritable, irónica y despectiva, atribuyéndoles la responsabilidad de sus frustraciones y de su falta de rendimiento laboral y de tal forma se hace presente en la familia por sus acciones y comportamientos.

- **Baja Realización personal**

Es el sentir de conseguir algún logro o éxito de satisfacción personal en su entorno social laboral de las que muchas veces son positivas y conlleva a una satisfacción psicosocial; pero en la falta de realización personal el sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional) si bien puede surgir el efecto contrario, una sensación paradójica de impotencia que le

hacen redoblar sus esfuerzos, capacidades, intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable. Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Estos tres aspectos están ligados entre sí a través de una relación simétrica, donde el agotamiento emocional como primer componente conduce a la obtención de los otros dos, la despersonalización y la realización personal.

Además, la progresión no es lineal, más bien es un proceso cíclico, que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de forma que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en diferentes trabajos.

### **2.3.3. La educación y el síndrome de Burnout**

Si bien no existen estadísticas fiables sobre esta patología, se calcula que en los sectores de educación se presentan en un 30% de las renuncias o despidos, estos se deben a este Síndrome de Burnout, al igual que un elevado porcentaje de las que se dan entre los profesionales de la salud.

La docencia, una de las profesiones más extendidas y en mayor contacto con las personas como receptores de su actividad profesional, se considera una ocupación agotadora asociada a niveles significativos de Burnout.

El profesorado percibe su malestar laboral a través de la falta de valoración social en su trabajo, falta de medios, tiempo y recursos para el desempeño de sus tareas; dureza del mismo (alumnos conflictivos, exceso de responsabilidad) e incertidumbre ante la reforma de la enseñanza, a lo que unen el reconocimiento de sus propias carencias sobre su formación profesional actual. Se reconoce también, que las relaciones con sus

superiores tienden a ser de carácter burocrático y de una deficiencia de clima laboral, muy ligada al control y sanción; poco vinculado al trabajo del profesorado.

#### **2.3.4. El rol del docente de educación inicial**

El docente tiene la responsabilidad de estar bien preparado para asumir su rol de educar a nuevas generaciones y crear nuevos aprendizajes que potenciara el desarrollo del niño y niña, así también inculcar en el descubrimiento, exploración, manipulación, que atiendan a los requisitos que necesitan y es necesario. Así mismo la responsabilidad para tener bien organizado ambiente propios para los niños y niñas que ablande su clima en el aula porque un ambiente positivo es un elemento metodológico fundamental para el trabajo pedagógico y así lograr que todos se sientan en confianza.

El docente del nivel inicial precisa tener un profundo conocimiento sobre el desarrollo de cada niño y niña, de las formas de como cada uno aprende de su necesidad e intereses básicas, de su realidad socio cultural.

El docente debe de interactuar con los padres de familia y las instituciones ya que van de la mano para entablar el desarrollo académico de los estudiantes, el docente de estar a la vanguardia de los cambios que demanda la entidad.

#### **2.3.5. Institución Educativa privada y el rol de los docentes del nivel inicial**

Muchas personas concuerdan que una Institución Privada brinda servicios de calidad, ya que los padres usuarios de dichas Instituciones realizan pagos de pensiones de costos elevados con la idea que la enseñanza que brindan es mejor que una Institución Pública, que hay mejor atención, mejor cuidados hacia los niños, mejor material educativos, etc. Pero la idea de muchos a veces es errada puesto que no hay una comparación sin la experiencia que se basan en simples comentarios y que denigra a las instituciones Públicas sin embargo también tenemos que ver desde un punto de vista sobre los docentes quienes brindan la calidad académica que

cumplen con las mismas funciones que una entidad tanto Pública como Privada.

Seguimos otras investigaciones para ver este punto de vista que las instituciones educativas privadas se encuentran brindando servicios educativos en un cierto nivel de calidad tratando de suplir las carencias del servicio educativo público, pero el punto es que la calidad educativa solo radica en el buen trabajo de los docentes.

- **Calidad:** La palabra "calidad" se usa cada vez con más frecuencia en las compañías, ya sea en los sectores de alimentos, industria o servicios y especialmente en el sector de Tecnología Informática y actualmente en el mercado de la educación. Ajustando que el término "compañía" se refiere independientemente a cualquier compañía, organización o asociación en el sector público o privado. Del mismo modo, el término "cliente" se debe interpretar de modo amplio como "beneficiario" y el término "producto", como la entrega de algo material o inmaterial (servicio).

El concepto de calidad se origina en el ambiente industrial, con el objetivo de mejorar el desempeño de las empresas a través de la mejora continua de sus procesos, esta búsqueda recayó en la satisfacción del cliente. Es así, que se considera que las empresas más eficientes son las que brindan productos o servicios que satisfacen a sus clientes, lo que se traduce en mayores ganancias Díaz (2013); Pino (2008).

#### **2.3.6. Docentes del nivel inicial en las instituciones educativas públicas.**

Las instituciones educativas públicas son gratuita y para "todos", recibe el fondo del gobierno estatal y local siendo democrático, sirviendo a la población en general y a fines; las instituciones públicas son supervisados busca la obtención de resultados en los estudiante frente a su enseñanza – aprendizaje es por ello que al no ver avances la presión llega hacia el educador, donde el docente el docente infantil debe estar bien preparado en relación a su rol para asumir la tarea de educar a las nuevas generaciones, y ello implica no sólo la responsabilidad de transmitir

conocimientos básicos para el preescolar, sino también el compromiso de afianzar en los niños valores y actitudes necesarios para que puedan vivir y desarrollar sus potencialidades plenamente, mejorar su calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo.

El maestro debe interactuar con las instituciones y los padres de familia en lo que se refiere a las metas de desarrollo integral del niño. Ser docente de preescolar es tener la oportunidad de enfrentarse cada día a una caja de sorpresas: una sonrisa, el llanto, un logro, un interrogante difícil de responder, situaciones que hacen del ejercicio académico un rol gratificante y un reto permanente.

De manera general se puede decir que el educador infantil desempeña un rol didáctico y de animación, ya que atiende al niño tanto en aquellas actividades programadas de enseñanza como en las rutinas diarias y en las de entretenimiento.

### **2.3.7. Evolución del síndrome de Burnout y las sintomatologías asociadas**

- a) **Primera etapa:** Se percibe un desequilibrio entre demandas laborales y recursos materiales y humanos de formas que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.
- b) **Segunda etapa:** El individuo realiza un sobreesfuerzo o aprieta el acelerador, para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente, empieza a perder el control de la situación y van apareciendo síntomas como menor compromiso con el trabajo, alienación y reducción de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible.
- c) **Tercera etapa:** Aparece realmente el síndrome de desgaste profesional con los síntomas descriptos a los que se añaden:
  - **Síntomas psicósomáticos:** Las manifestaciones fisiológicas o psicósomáticas pueden cubrir síntomas como: las cefaleas, dolores óseos musculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, hipertensión arterial, alteraciones menstruales,

dolores de muelas, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño o insomnio.

- **Síntomas conductuales:** Como ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café y otras sustancias tóxicas, consumo elevado de cigarrillos, problemas conyugales y familiares y conducta de alto riesgo como conducción temeraria.
- **Síntomas emocionales:** El rasgo más característico es el distanciamiento afectivo hacia las personas que ha de atender. Ansiedad que disminuye la concentración y el rendimiento, impaciencia, irritabilidad, actitudes recelosas e incluso paranoides hacia estudiantes, compañeros y superiores. Pueden volverse insensibles, crueles y cínicos.
- **Síntomas defensivos:** El individuo "desgastado" niega las emociones y conductas mencionadas y culpa a los estudiantes, compañeros de labor y superiores, de su situación no puede hacer nada para salir de ella.
- **Síntomas cognitivos:** Son los menos estudiados, pero son de gran importancia por varias razones: en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión cognitiva, y que es por lo que se caracteriza este síndrome. Las consecuencias giran en torno a las dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.
- **Los síntomas sociales:** Estas apuntan sobre la organización donde el sujeto trabaja, ya que el Síndrome de Burnout puede llevar a que la persona quiera aislarse y evite la interacción social. La persona sufre y la institución universitaria también paga un alto costo pues trae como consecuencia: el cinismo, retrasos, disminución de desarrollo educativo, el absentismo, la rotación o duda del personal, disminución del rendimiento físico y

psicológico, disminución con el compromiso, afectaciones en la calidad del trabajo realizado, accidentes, las intenciones de abandonar el trabajo, etc.

- d) **Cuarta etapa:** El individuo deteriorado psicofísicamente, hace que tenga bajas frecuentes, ausentismos laborales y falta de eficacia en su tarea, que lo convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de sus servicios.

#### **2.3.8. Estrategias de afrontamiento del estrés: la creación de una “mentalidad de éxito”**

De acuerdo a lo expuesto con anterioridad, las características y consecuencias de los recursos de afrontamiento van a marcar la gravedad de la influencia de los estresores. Así, la investigación sobre el Burnout señala que la dimensión de despersonalización se perfila como una estrategia de afrontamiento en la fase inicial del síndrome, puesto que puede mitigar la percepción de baja eficacia e incapacidad, trasladando la responsabilidad del aparente fracaso a los destinatarios del servicio. Los efectos de esta actitud de enfrentamiento y rechazo hacia los alumnos en el caso del profesor son, a largo plazo, altamente perjudiciales para la satisfacción y motivación docentes, y especialmente para el desarrollo de patrones de indefensión y daños en la autoestima (Gil-Monte y Peiró, 1999).

El grado de conexión afectiva que el profesor y el alumno posean y la percepción de apoyo que el profesor perciba en su entorno de trabajo, constituyen factores de tal relevancia que incluso han llevado a los expertos a hablar de estilos de apego, también en el ámbito académico, referidos no sólo al desarrollo infantil sino también al adulto (Feeney, Noller, y Hanrahan, 1994). A este respecto, existen investigaciones que señalan el grado de conexión afectiva como un factor decisivo en la capacidad de afrontamiento y en el desarrollo de estrategias positivas en el profesor ante situaciones de conflicto. Así, el profesor que posee un grado de conexión segura con su entorno colegas, directivos, alumnos, se

muestra más confiada en poder hacer frente a situaciones conflictivas, a superar los obstáculos y a mostrar una actitud positiva de trabajo en equipo y de cooperación para la resolución de esos conflictos, así como a buscar ayuda cuando lo necesite (Larose, Bernier, Soucy, y Duchesne, 1999; McCain, 2005). El profesor se sentirá así capaz de responder a las demandas de su trabajo y, pese a la dificultad de las tareas, mostrará mayor persistencia en su realización (Locke, 1997).

(Hall, 1976; Hall y Goodale, 1986). se refirió al fracaso psicológico como una de las características propias de trastornos psicoafectivos en los trabajadores, definida como sigue:

- Ausencia de implicación emocional en el trabajo, que se manifiesta en un descenso de los propios estándares de rendimiento y en actitudes de apatía y pasividad.
- Mayor valoración de las recompensas materiales en detrimento de las recompensas de carácter intrínseco.
- Puesta en marcha de mecanismos ego defensivos.
- Enfrentamiento con la institución en la que se trabaja.
- Abandono del trabajo.

**Figura 2.**

Ciclo de éxito de psicológico (*Psychological Success Cycle*)



Basado en Hall y Goodale, 1986

De este modo, Hall, quizás sin saberlo, estableció las bases de lo que sería el modelo teórico y empírico del “síndrome de quemarse con el trabajo” desarrollado después por Maslach y Jackson (Maslach, 1993; Maslach y Jackson, 1981) y por Leiter (1993). Por tanto, la principal consecuencia motivacional del estrés y del síndrome de Burnout ha de señalarse en referencia a las creencias de eficacia. Así, en líneas generales, lo que diferencia a un profesor estresado de uno que no lo está o que presenta niveles de estrés positivos, es su actitud ante el trabajo, y más concretamente la creencia de que puede hacer frente de manera adecuada a las demandas que éste le plantea.

En terminología de Hall, una mentalidad de éxito o de fracaso ante la actividad profesional. Es esa mentalidad de éxito, son esas creencias de auto eficacia positivas, son esos afectos positivos que favorecen las interrelaciones positivas con los alumnos y el entorno de trabajo lo que hay que fomentar en el profesor como principales armas para combatir el estrés laboral.

En consecuencia, de acuerdo al concepto motivacional que en este trabajo se ha planteado (Ford, 1992), los componentes de valor, de control y afectivos, como componentes motivacionales, poseen una relación

multiplicativa entre sí, por lo que modificaciones en uno de ellos, suponen también cambios en los demás y en las relaciones que se establecen entre cada uno de los procesos.

### **2.3.9. Variables socio demográficas intervinientes.**

**Años de servicio:** La antigüedad profesional, aunque no existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome manifestada en dos períodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un mayor nivel de asociación con el síndrome.

Otros autores, encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más tengan el síndrome, acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

## **2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:**

- **Burnout:** Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad” Gil Monte (2005)
- **Agotamiento:** Es la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su trabajo.
- **Despersonalización:** Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva, culpándoles de sus problemas.

## **2.5. HIPÓTESIS:**

- No se presenta Hipótesis por el nivel descriptivo.

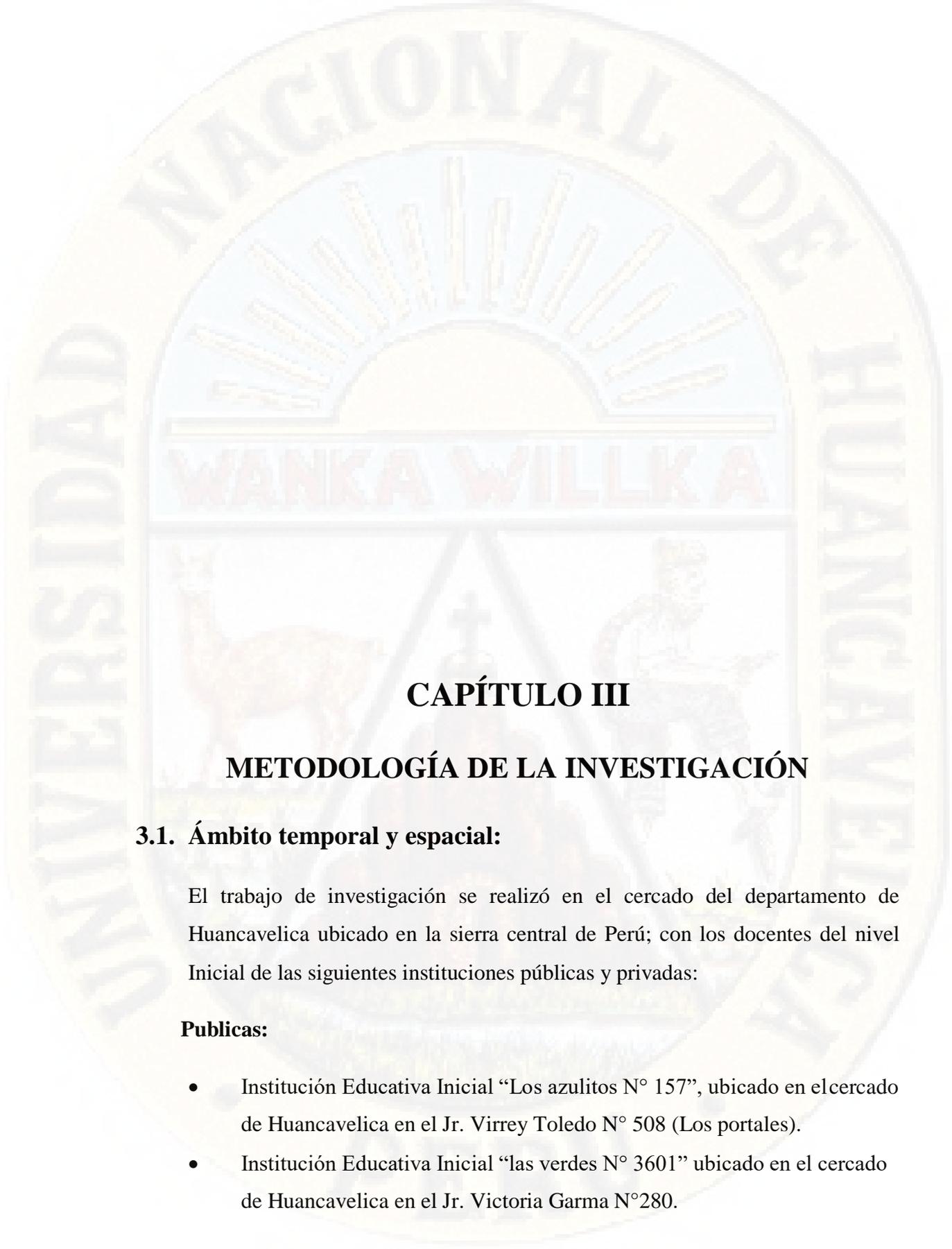
## 2.6. VARIABLES DE ESTUDIO:

- **Univariable:** El síndrome de Burnout.
- **Variable Interviniente:** Aspectos socio demográficos tales como años de servicio en docentes del nivel inicial de las públicas y privadas.

## 2.7. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES:

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA DE VALORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ESTUDIO</li> </ul> <p>El Síndrome de Burnout</p> <p>Variable Interviniente</p> <p>Años de Servicio</p>	<p>Es el grado de intensidad del Síndrome de Burnout que se caracteriza por la disminución de la energía y la capacidad de concentración de la persona que se siente sobre pasada en todos los aspectos de la vida. Hace referencia a un “cansancio emocional que conlleva a la pérdida de motivación y eventualmente progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agotamiento emocional</li> <li>✓ Despersonalización</li> <li>✓ Realización personal</li> </ul>	<p>MBI; Maslach Burnout Inventory Agotamiento emocional (A.E.): 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 ítems.</p> <p>Despersonalización (D.P.): 5, 10, 11, 15, 22 ítems.</p> <p>Realización personal (R.P.): en el trabajo 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 ítems.</p> <p>En total 22 ítems.</p>	<p>Escala de valoración de frecuencia: De 0 Nunca hasta 6 Todos los días.</p> <p>Distribución de rangos de las puntuaciones totales de cada subescala en tres tramos que se definen de un nivel de Burnout experimentado como:</p> <p>Bajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AE=0 a 19.</li> <li>• D = 0 a 6.</li> <li>• RP= 0 a 33).</li> </ul> <p>Medio:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• EA=20 a 26.</li> <li>• D = 7 a 9.</li> <li>• RP= 34 a 39.</li> </ul> <p>Alto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EA=27 a 54</li> <li>• D =10 a 30.</li> <li>• RP= 40 a 48.</li> </ul>
--	--	--	--

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a circular emblem. It features a sun with rays at the top, a banner with the text "WANKA WILLKA" in the middle, and a central shield depicting a llama on the left and a figure on the right. The words "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA" are written around the perimeter of the circle.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. **Ámbito temporal y espacial:**

El trabajo de investigación se realizó en el cercado del departamento de Huancavelica ubicado en la sierra central de Perú; con los docentes del nivel Inicial de las siguientes instituciones públicas y privadas:

**Publicas:**

- Institución Educativa Inicial “Los azulitos N° 157”, ubicado en el cercado de Huancavelica en el Jr. Virrey Toledo N° 508 (Los portales).
- Institución Educativa Inicial “las verdes N° 3601” ubicado en el cercado de Huancavelica en el Jr. Victoria Garma N°280.

- Institución Educativa Inicial “los rojitos N° 107” ubicado en el cercado de Huancavelica (Santo Domingo).

#### **Privadas:**

- Institución Educativa Inicial “Casa de los Traviesos”, ubicada en el Jr. Micaela Bastidas.
- Institución Educativa Inicial “Virgen de Guadalupe” ubicado en el cercado de Huancavelica
- Institución Educativa Inicial “Teresa de la cruz” ubicado en el cercado de Huancavelica en el Jr. Nicolás de Piérola N°596

### **3.2. Tipo de investigación:**

- **BÁSICA:**

**Investigación descriptiva** “explica los factores que han dado lugar al problema social (variable de estudio), es decir, las causas condicionantes y determinantes que caracterizan al problema social que se investiga” Carrasco Díaz s. pág. 50 (2009).

**Investigación Comparativa:** Se realizó con dos o más grupos, y su objetivo es comparar el comportamiento de uno o más eventos en los grupos observados. Requiere como logro anterior la descripción del fenómeno y la clasificación de los resultados. Expuesta por Hurtado, J. y Barrera, M. (1995)

### **3.3. Nivel de investigación:**

- **DESCRIPTIVOS.** Estudios que solo cuentan con una población la cual se pretende describir en función de un grupo de variables.
- **COMPARATIVOS.** Existen dos o más poblaciones y donde se comparan algunas variables para contrastar una o varias hipótesis.

### 3.4. Población, muestra, muestreo:

- **Población.** Constituida por 60 docentes que laboran en las diferentes instituciones educativas públicas y privadas del cercado de Huancavelica.
- **Muestra.** Constituida por 60 docentes del nivel inicial de las diferentes Instituciones Educativas públicas y privadas del cercado de Huancavelica.

#### Publicas:

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS	N° DE DOCENTES EVALUADOS
1	Institución Educativa Inicial “Los azulitos N° 157”, Directora Ticllasuca Huamán, Rebeca.	14
2	Institución Educativa Inicial “las verdes N° 3601”, Directora Gonzales Saenz, Neff.	6
3	Institución Educativa Inicial “los rojitos N° 107”, Directora Castillo Cahuana, Zaida.	14
4	Institución Educativa Inicial “Teresa de la Cruz”	6

#### Privadas:

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS	N° DE DOCENTES EVALUADOS
1	Institución Educativa Inicial “Casa de los Traviesos”, Directora HUANQUI DE ROJAS, Paula.	8
2	Institución Educativa Inicial “Virgen de Guadalupe”	4
3	Institución Educativa Inicial “Caritas Graciosas”	8

#### Tamaño de la Muestra.

- **Fórmula:**

$$\text{Población finita: } n = \frac{Z^2 p * q N}{e^2 (N-1) + Z^2 p * q}$$

- **Donde:**

n = tamaño de la muestra.

N= Población o universo.

Z = nivel de confianza.

p = probabilidad a favor.

q = probabilidad en contra.

e = error muestral.

#### Según APA

##### Aplicación:

$$n = \frac{95^2 (0.5 * 0.5) 60}{5^2 (60-1) + 95^2 (0.5 * 0.5)}$$

n= 60

- **Muestreo.** -Aleatorio.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se aplica en esta investigación es psicométrico aplicado con el instrumento de cuestionario de Burnout de Maslach (*MaslachBurnoutInventory*).

- **Autoras:** Cristina Maslach y Susan Jackson.
- **Nombre de Instrumento:** Inventario de Burnout de Maslach (*MaslachBurnoutInventory*).
- **Año:** 1981 a 1986.
- **Focos de Evaluación:** Nivel del Síndrome de Burnout.
- **Confiabilidad:** En un 95%.

**Capa (2004);** ha realizado la confirmación de la validez de constructo del MBI adaptado, además de que se trata de un instrumento con validez convergente y divergente y permite medir de forma válida el estrés laboral asistencial y docente.

### 3.5.1. Procedimiento de Recolección de Datos

Para la interpretación del nivel de Burnout se utilizó el baremo recomendado por Mingote y Pérez, (2003) y que ha sido utilizado en diferentes investigaciones como sería el caso de Guerrero (2003), El baremo consta de tres niveles en relación al agotamiento emocional y la despersonalización como se muestra en el siguiente cuadro:

#### BAREMO

Puntaje	Nivel
0-33	Burnout bajo o leve.
34-66	Burnout medio o moderado
67-99	Burnout alto o profundo

### 3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos:

#### 3.6.1 Modo de uso del instrumento del MaslachBurnoutInventory (MBI):

Es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.

Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, está formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

GRADO DE BURNOUT	INDICADORES
Se encuentra en un grado bajo del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento Emocional (AE) = 0 a 19.</li> <li>• Despersonalización (D) = 0 a 5.</li> <li>• Realización Personal (RP) = 0 a 30.</li> </ul>
Se encuentra en un grado medio del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento Emocional (AE) = 20 a 26.</li> <li>• Despersonalización (D) = 6 a 9.</li> <li>• Realización Personal (RP) = 31 a 39.</li> </ul>
Se encuentra en un grado alto del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento Emocional (AE) = 27 a 54</li> <li>• Despersonalización (D) = 10 a 30.</li> <li>• Realización Personal (RP) = 40 a 48.</li> </ul>

- **Agotamiento Emocional:** Consta de 9 preguntas.  
La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es el agotamiento emocional y el grado de Burnout experimentado por el sujeto.
- **Despersonalización:** Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es la despersonalización y el grado de Burnout.
- **Realización Personal:** Se compone de 8 ítems. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta sub escala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres sub escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 0 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento Emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el Síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la sub escala de Agotamiento Emocional (AE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la sub escala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la sub escala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

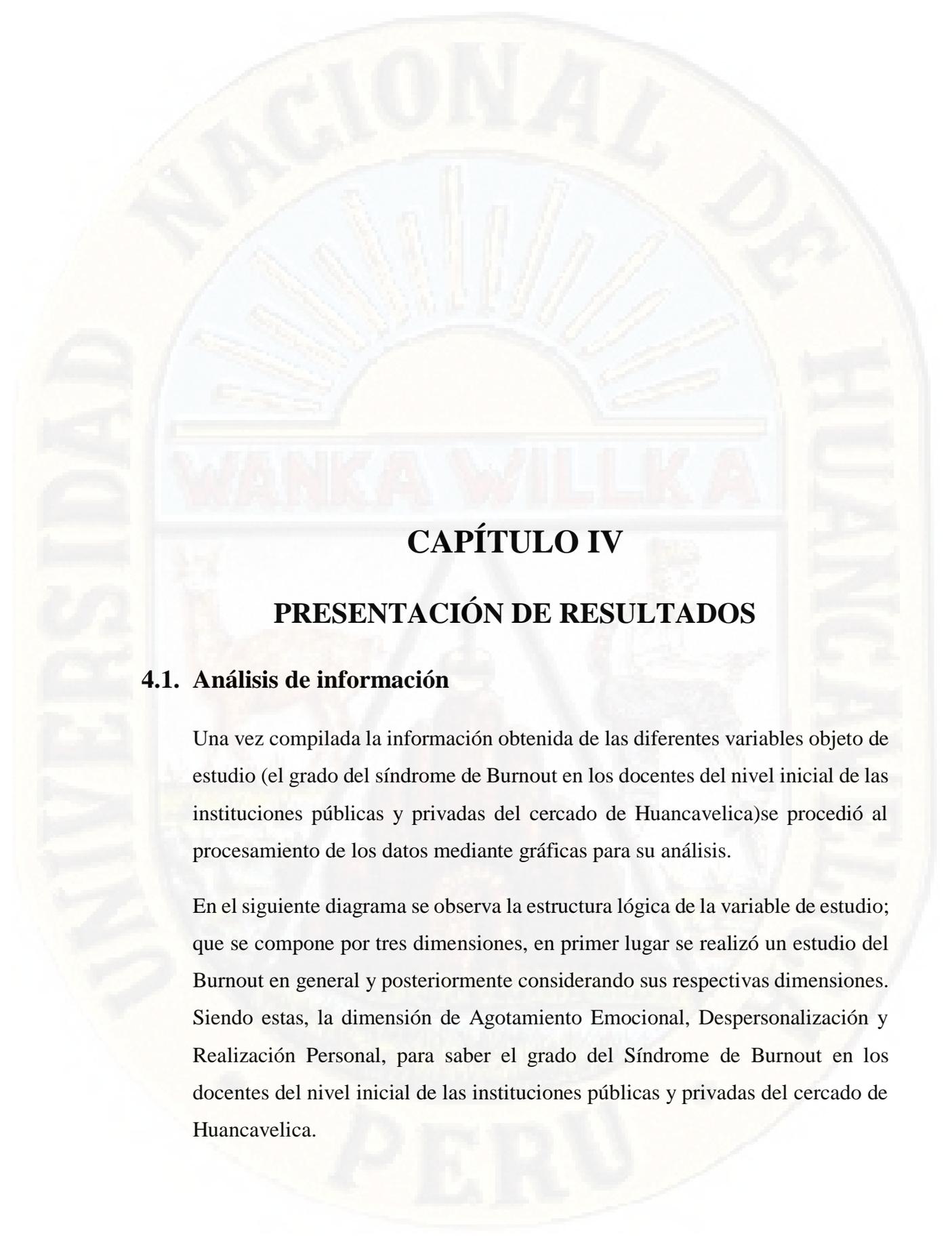
Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales tales como los docentes, policías, enfermeros, administrativos, médicos, etc.

### **3.6.2. Estudios de validez factorial del MaslachBurnoutInventory:**

Cristina Maslach y Susan Jackson, diseñaron un inventario para medir el Síndrome de Burnout EE. UU. En 1981, a partir de ahí se han realizado muchos estudios tanto a nivel internacional como en el medio, este instrumento ha demostrado un índice de validez y confiabilidad. El cuestionario fue elaborado a lo largo de ocho años, lo suficiente como para ser considerado un instrumento diagnóstico, eficaz en nuestra realidad.

Maslach Burnout Inventory (MBI), es el cuestionario más utilizado para la evaluación del Burnout y que ha sido el instrumento que ha facilitado la investigación sistemática sobre la teoría, que con lleva a la intervención tanto preventiva como terapéutica de este estrés crónico que genera disfunciones a nivel de la personalidad del trabajador, en este caso específico en los docentes y su labor tutorial- educativa.

Por todo ello, si bien la referencia al MBI como instrumento básico para la evaluación del Burnout sigue siendo insustituible e incluso necesario (debido a la experiencia adquirida con él a la necesidad de establecer estudios comparativos y epidemiológicos).

The logo of the Universidad Nacional de Huancavelica is a large, semi-circular emblem in the background. It features a sun with rays rising over a horizon, with the text 'WANKA WILKA' below it. The outer border of the emblem contains the words 'UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA' and 'PERU' at the bottom.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de información

Una vez compilada la información obtenida de las diferentes variables objeto de estudio (el grado del síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica) se procedió al procesamiento de los datos mediante gráficas para su análisis.

En el siguiente diagrama se observa la estructura lógica de la variable de estudio; que se compone por tres dimensiones, en primer lugar se realizó un estudio del Burnout en general y posteriormente considerando sus respectivas dimensiones. Siendo estas, la dimensión de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, para saber el grado del Síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.

**Figura 1.** Estructura lógica de la Variable de Estudio.

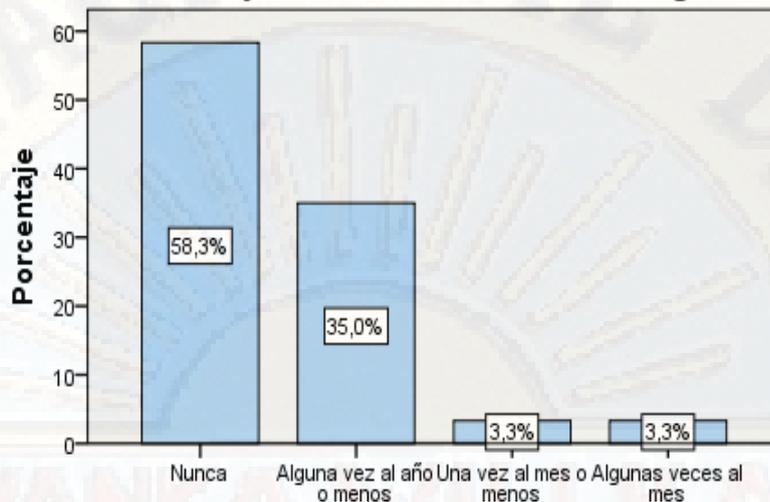


*Fuente: Smart Art.*

El instrumento aplicado a los docentes contiene 22 ítems de las cuales se analizaron cada uno en los siguientes gráficos:

**Gráfico N° 1.** Más de la mitad de las profesoras (58,3%) manifiestan que nunca se sienten emocionalmente agotada debido al trabajo, mientras que el 35% si ha sentido agotamiento alguna vez al año (socio demográfico - años de servicio)

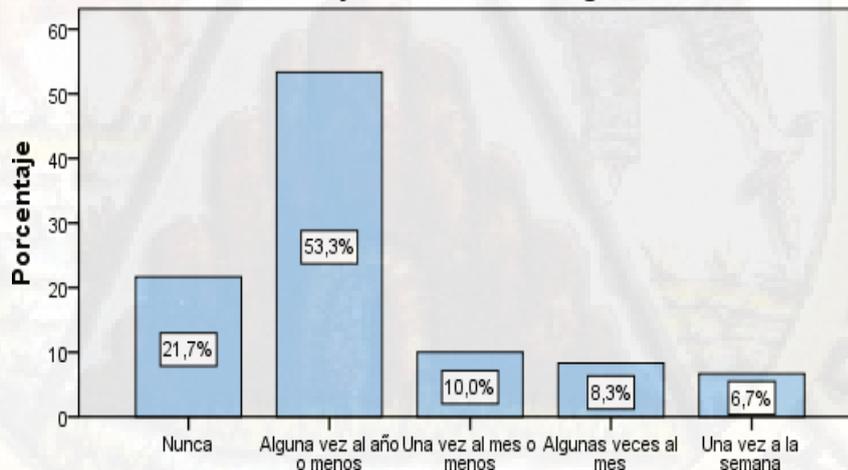
**Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 2.** El 53,3% de los docentes mencionan que alguna vez al año se sintieron agotados al final de la jornada mientras que el 21,7% nunca se sintió agotado

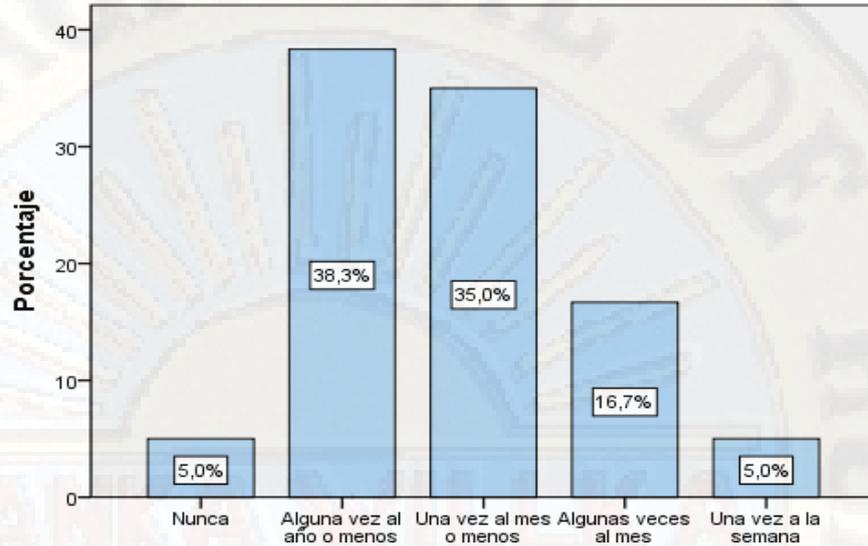
**Al final de la jornada me siento agotado**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 3.** Aquí se demuestran 3 cifras un tanto elevadas relacionado al cansancio que tienen los docentes al levantarse por las mañanas para ir a su centro de labor; un 38,3% indica algunas veces al año, un 35,5% indica una vez al mes se ha sentido así, mientras que un 16,7% se ha sentido así algunas veces al mes.

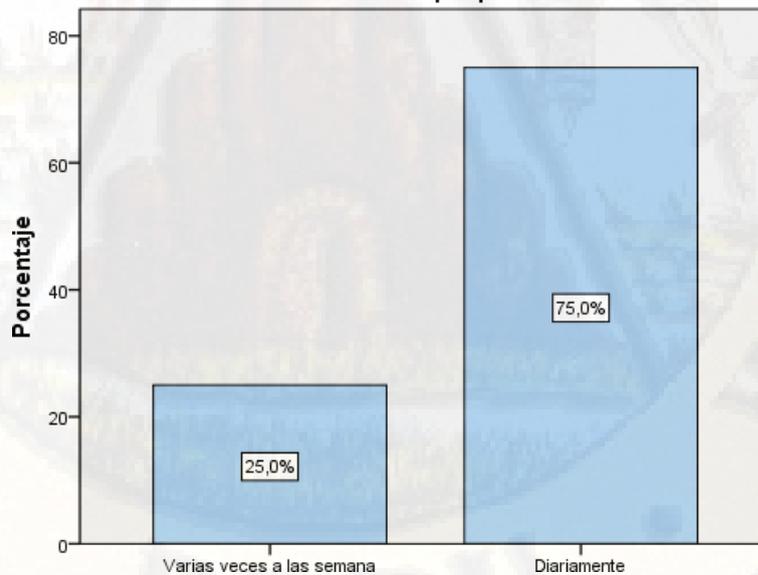
**Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo**



*Fuente: Elaboración propia*

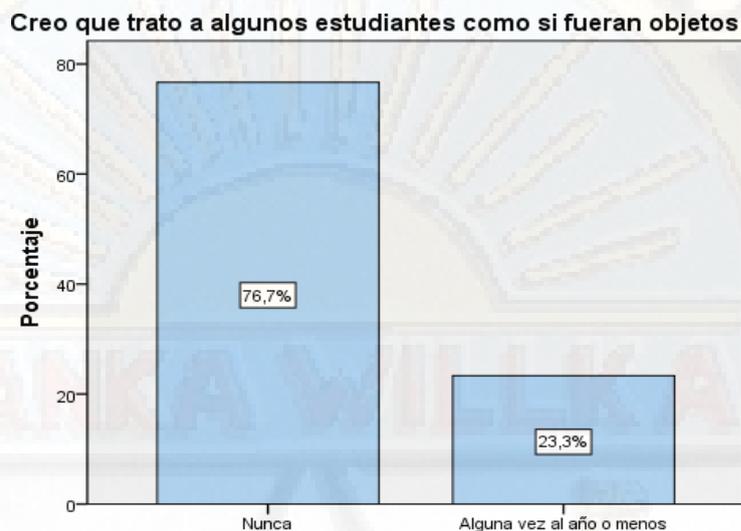
**Gráfico N° 4.** La mayoría de los docentes tienen la facilidad para entender lo que piensan sus alumnos (75,0%), la otra parte de los docentes (25,0%) varias veces a las semanas.

**Puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos**



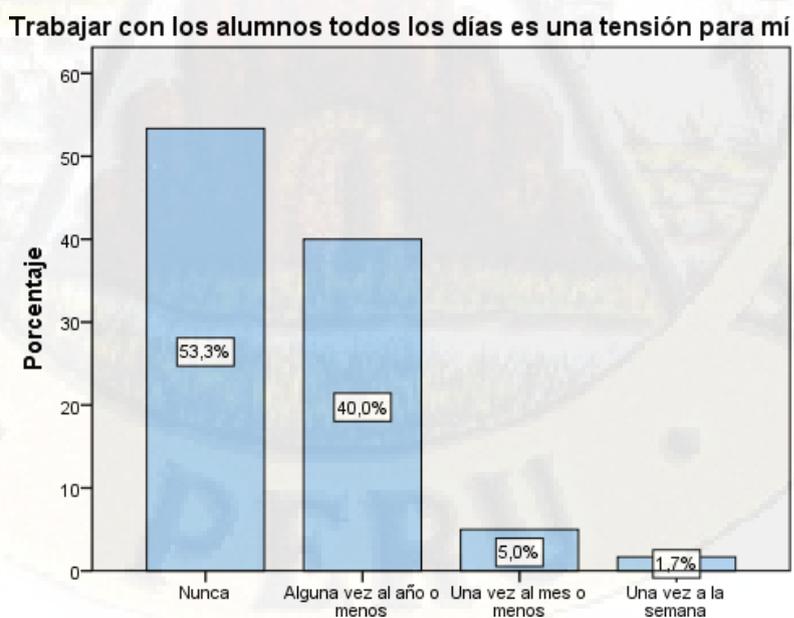
*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 5.** Los docentes (76,7%) manifiestan que nunca han tratados a sus alumnos como si fueran objetos mientras que los demás docentes (23,3%) algunas veces al año lo hicieron.



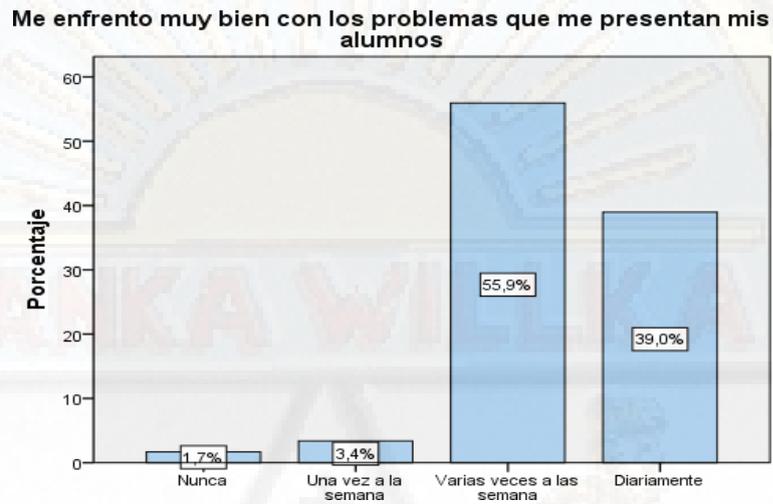
*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 6.** Los docentes manifiestan que nunca se han sentido tensionados trabajar todos los días con sus alumnos en un (53,3%), mientras que los demás docentes (40,0%) tienen tensiones algunas veces al año.



*Fuente: Elaboración propia*

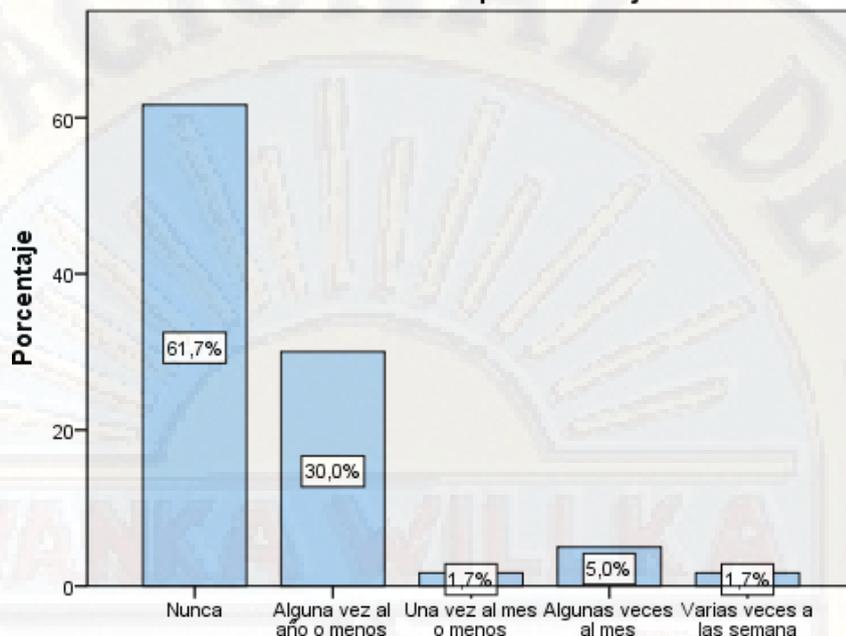
**Gráfica N° 7.** Las docentes hacen mención (55,9%) que se enfrentan muy bien frente a los problemas que les presentan sus alumnos mientras (39,0%) de las docentes lo hacen diariamente.



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 8.** La mayoría de los docentes (61,7%) nunca se han sentido “acabado” por el trabajo, los demás (30,0%) alguna vez al año se han sentido “acabado”.

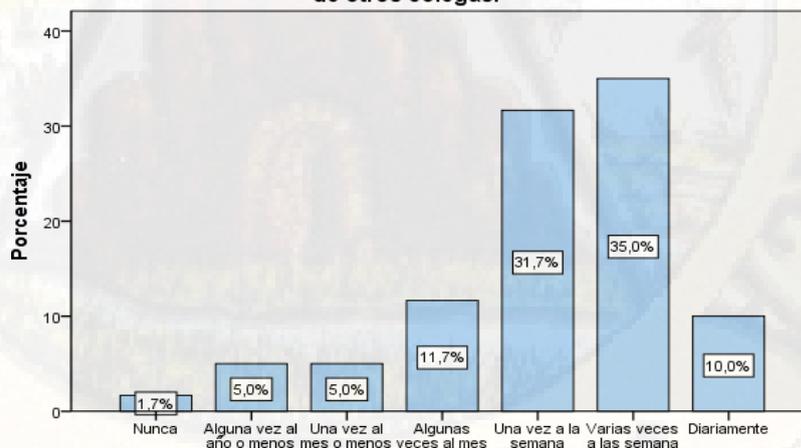
**Me siento "acabado" por el trabajo**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 9.** Se menciona que los docentes (35,0%) influyen positivamente en la vida de sus colegas mediante su trabajo, en cuanto a los demás docentes (31,7%) solo lo hace una vez por semana.

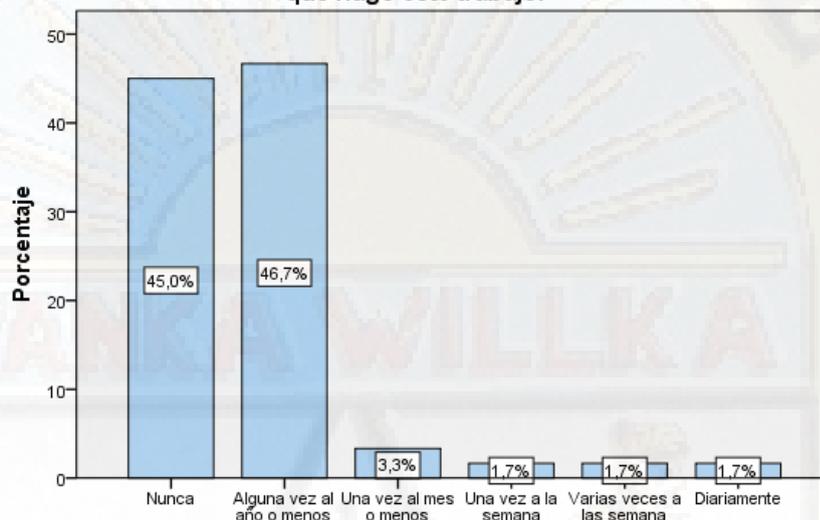
**Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros colegas.**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 10.** El 46,7% de las docentes alguna vez al año tiene un comportamiento más insensible con la gente desde que realiza el trabajo, entre los demás podemos observar que (45,0%) nunca tuvo el comportamiento.

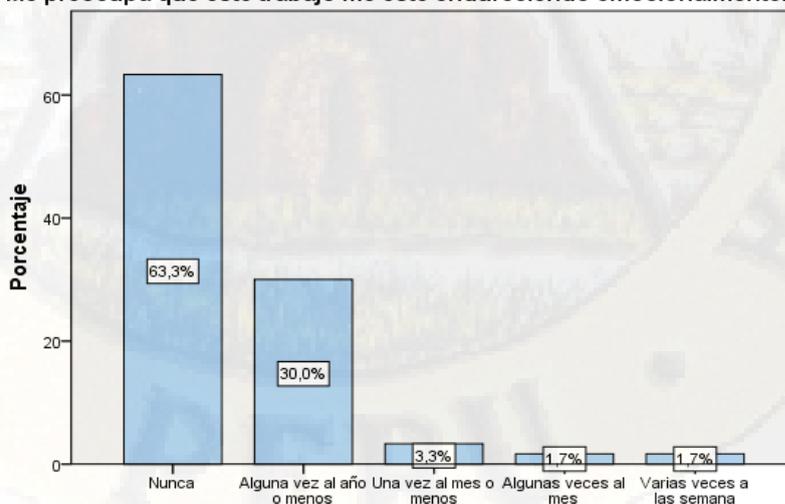
**Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.**



*Fuente: Elaboración propia*

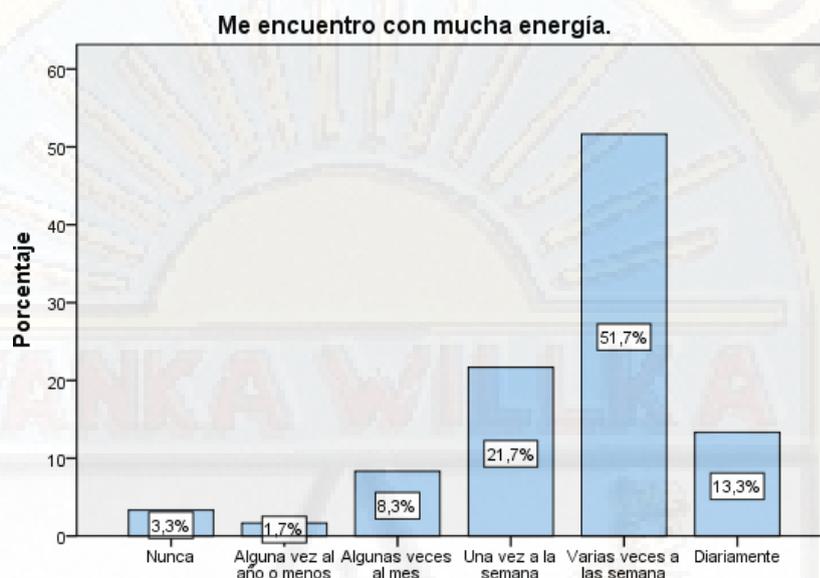
**Gráfica N° 11.** La mayoría de las docentes (63,3%) hace mención que nunca se preocupó porque su trabajo los endurezca emocionalmente; pero un 30,0% de los docentes si se ha sentido alguna vez al año de esta manera.

**Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 12.** Las docentes se encuentran con energía (51,7%) varias veces a la semana, en cuanto el 13,3% demuestra mucha energía diariamente. Pero las docentes hacen mención que el 21,7% solo una vez por semana posee mucha energía.



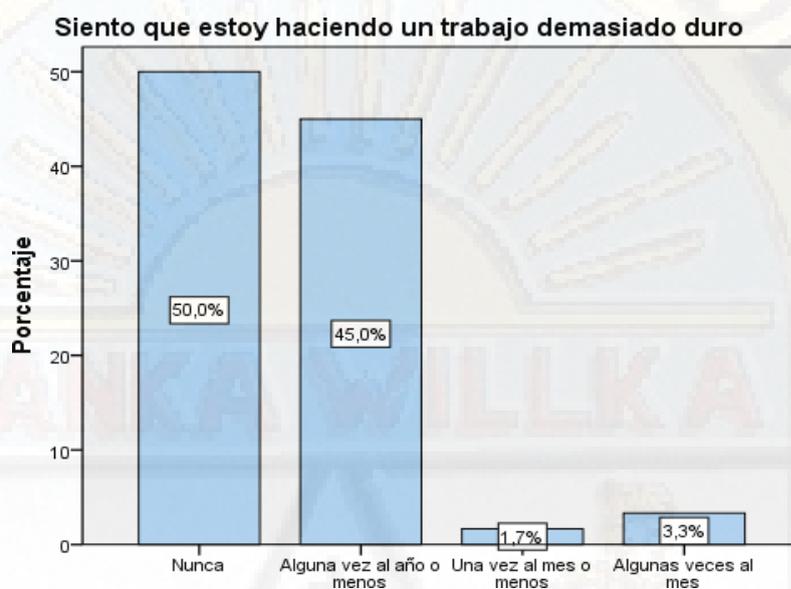
*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 13.** Las docentes (71,7%) mencionan que nunca se han sentido frustrado por el trabajo que realizan, pero si alguna vez las docentes (21,7%) se han sentido así.



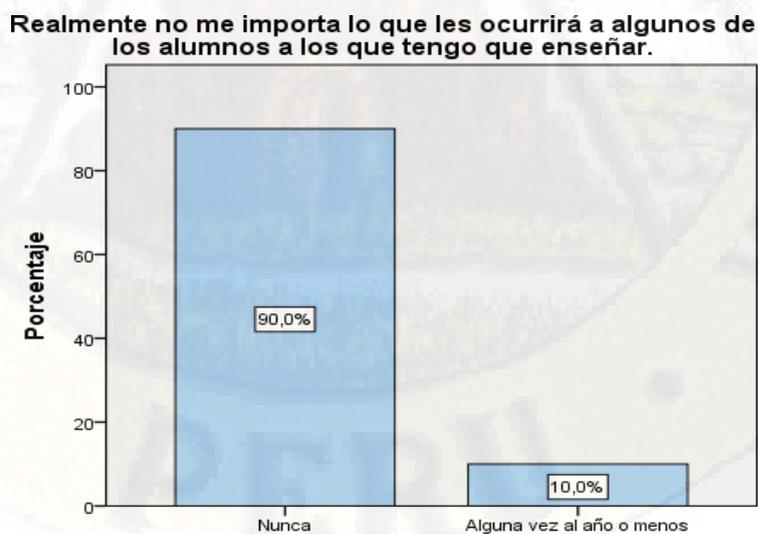
*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 14.** La mitad de docentes (50,0%) nunca han sentido que están haciendo un trabajo duro, mientras que la otra mitad ha sentido algunas veces que han realizado un trabajo demasiado duro.



*Fuente: Elaboración propia*

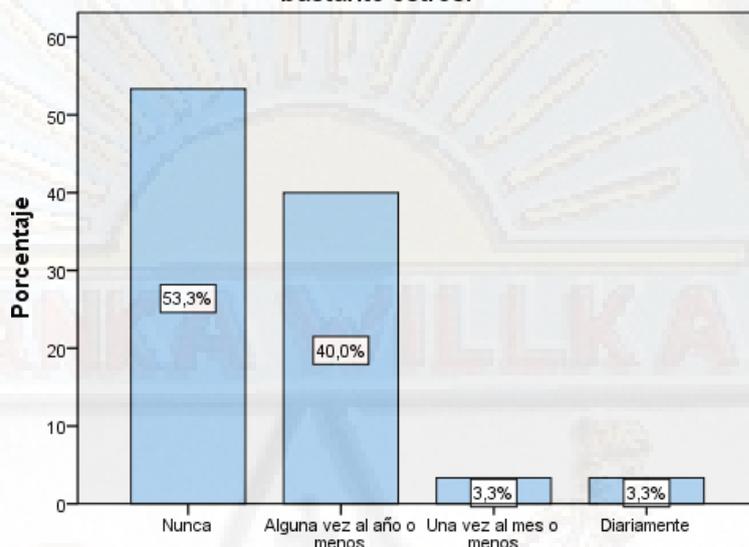
**Gráfica N° 15.** Más de la mitad de las docentes (90,0%) nunca dejaron de lado a sus alumnos sin importar de lo que les podría pasar, pero ha habido casos en las que las docentes (10,0%) no les importó en algunas ocasiones durante el año.



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 16.** El 40% de las docentes si ha sentido alguna vez durante el año que el trabajo en contacto directo con los alumnos les produjo bastante estrés, mientras que la mitad de (53,3%) nunca ha sentido estrés en su labor de educadora.

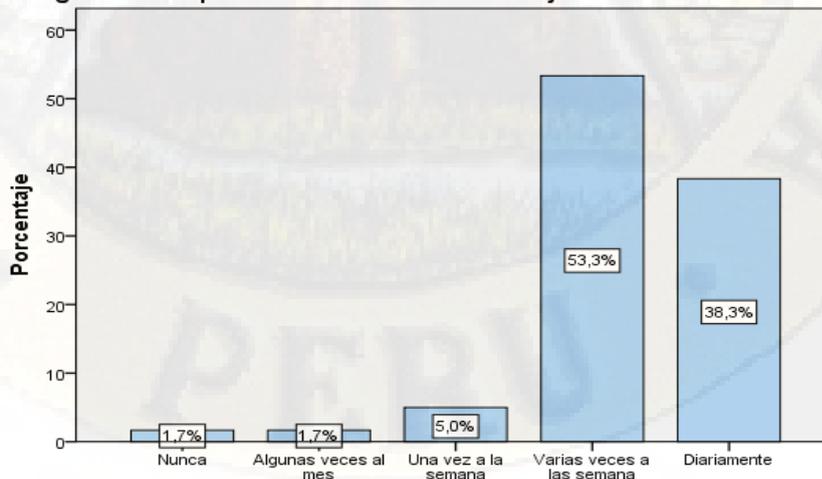
**Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.**



*Fuente: Elaboración propia*

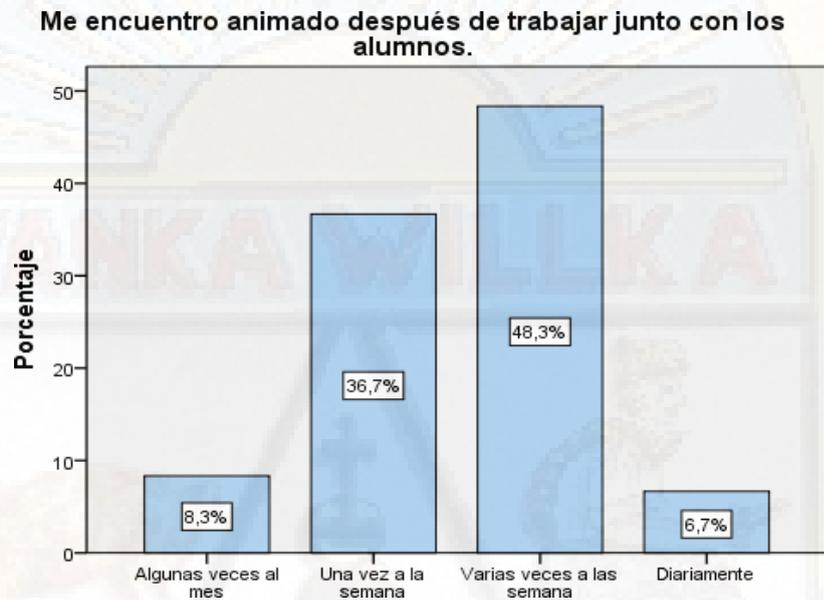
**Gráfica N° 17.** Las docentes (53,3%) tiene facilidad para crear una atmósfera relajada a sus estudiantes, a comparación de las docentes (38,3%) lo realizan diariamente sin obviar que encontramos a un 5.0% de las docentes que lo hacen solo una vez por semana.

**Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.**



*Fuente: Elaboración propia*

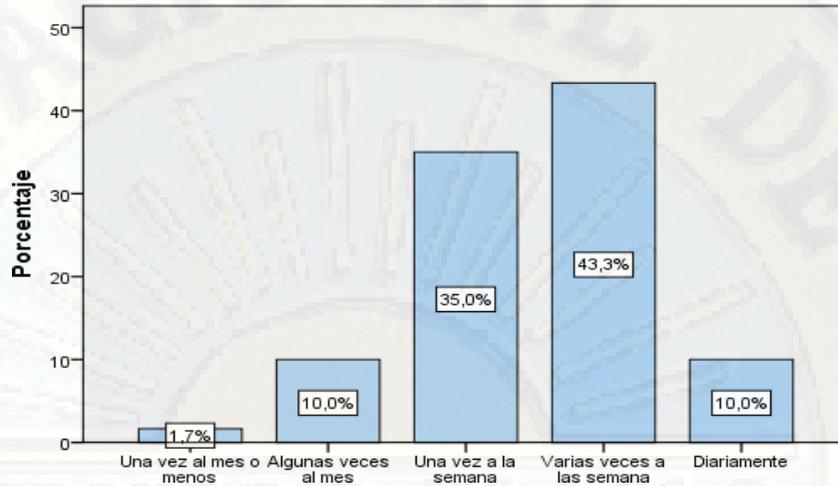
**Gráfica N° 18.** Se puede notar que las docentes (48,3%) varias veces a la semana se encuentran animadas después de trabajar con sus alumnos, pero cabe decir que hay un 36,7% de las docentes que solo una vez por semana se encuentra animada después del trabajo con sus alumnos.



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 19.** Las docentes (43,3%) considera que el trabajo que realiza vale la pena y es merecedor de su esfuerzo y que lo demuestra varias veces a la semana, pero se demuestra que hay docentes (35,0%) demuestran su esfuerzo una vez a la semana.

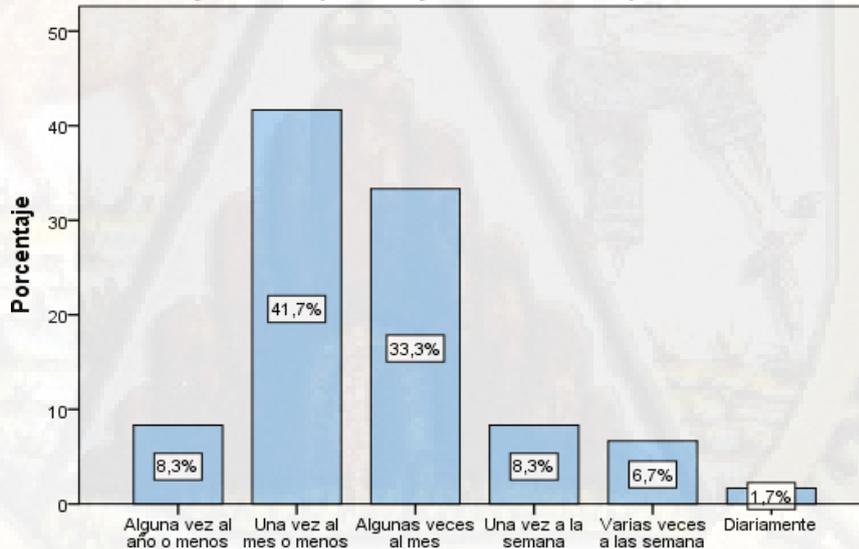
**He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo de docente.**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfico N° 20.** Las docentes (41,7%) consideran que una vez al mes se han sentido que se encontraron al límite de sus posibilidades, mientras que un 33,35 de las docentes se encontraron de esta manera algunas veces al mes.

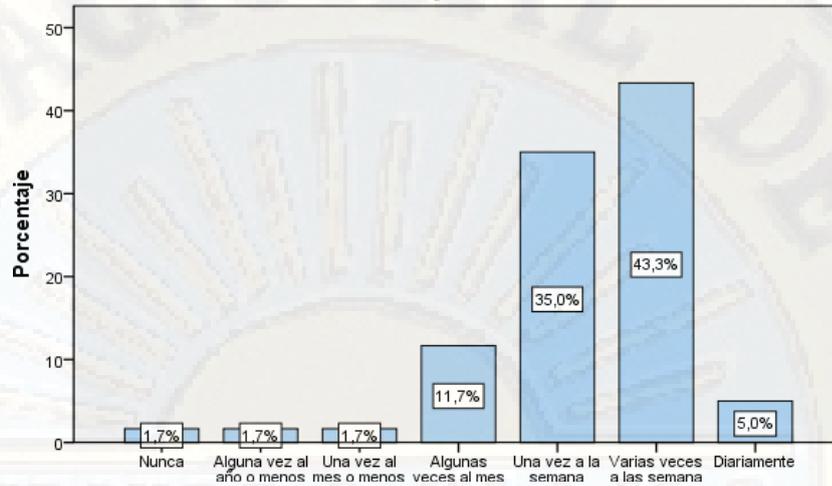
**En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 21.** El 43,35 de las docentes tratan varias veces a la semana de forma adecuada los problemas emocionales en sus respectivos trabajos, en cuanto un 35% de las docentes lo hace una vez a la semana.

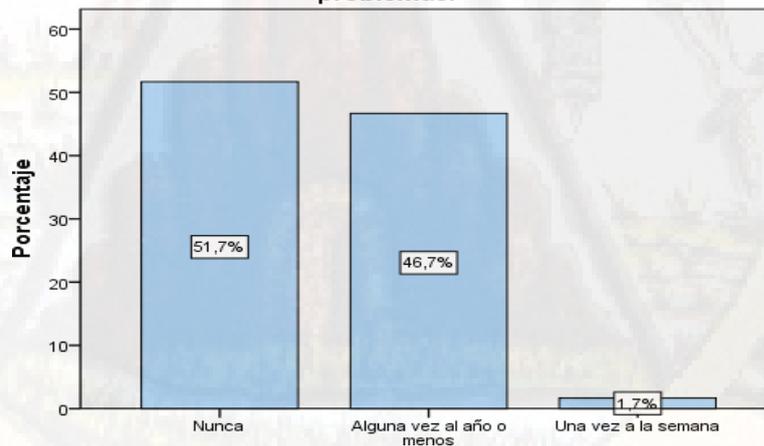
**Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.**



*Fuente: Elaboración propia*

**Gráfica N° 22.** La mitad de las docentes encuestadas (51,7%) mencionan que nunca han sentido que los estudiantes las culparan por sus problemas, pero si hubo casos de docentes (46,7%) que alguna vez al año sintieron la culpa de los problemas de sus alumnos.

**Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.**



*Fuente: Elaboración propia*

En relación a la **variable socio demográfica**, el cual contiene los indicadores, como los años de servicio. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

**Tabla N° 3.** Existe un 3,3% de profesoras que tienen experiencia laboral de 15 años a más siendo pocas docentes con la experiencia en las labores, a comparación del 13,3% que tienen la experiencia entre los 11 hasta los 14 años laborando; y el 21,7% de las docentes tienen entre 4 hasta 7 años de experiencia como docentes contratadas y nombradas

**Años de servicio (agrupado)**

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
<= 3	18	30,0
4 – 7	13	21,7
8 – 10	19	31,7
11 - 14	8	13,3
15+	2	3,3
Total	60	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

Esto nos demuestra que los docentes con mayor año de experiencia con estándares de las dimensiones del Burnout poseen una posibilidad de encontrarse en situación de Burnout.

**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:**

**Tabla 1.** Resultado de la cantidad total de docentes encuestadas. En total fueron 60 de las dimensiones agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

### Estadísticos

		Nivel de Agotamiento emocional	Realización Personal	Despersonalización
N	Válido	60	60	60
	Perdidos	0	0	0

**Tabla 2.** Resultados del grado de Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional.

### Agotamiento emocional

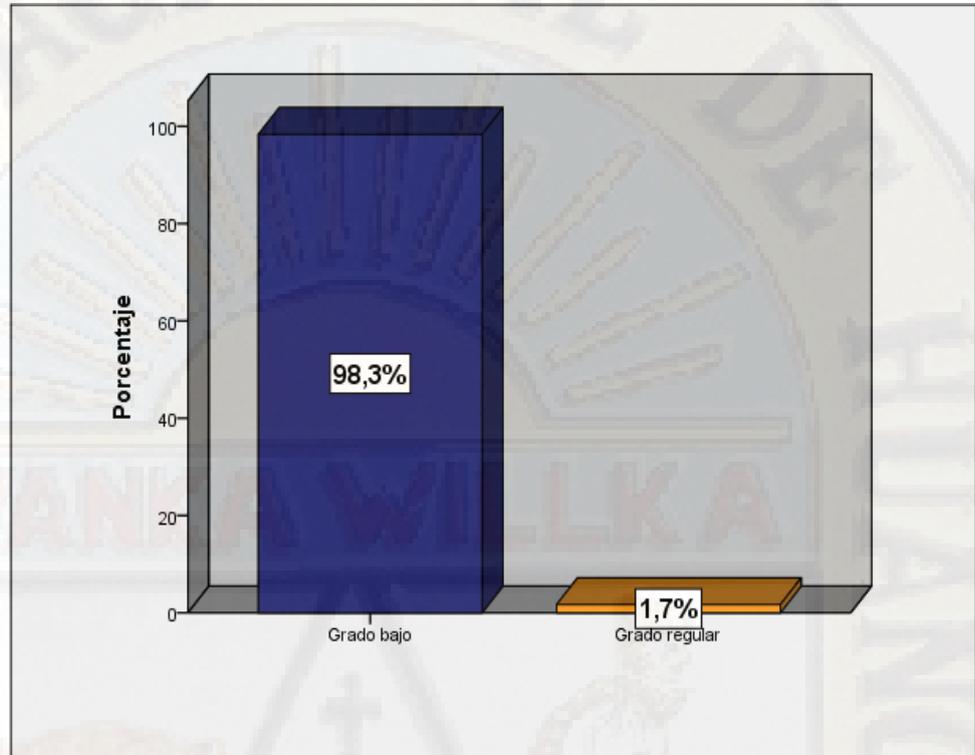
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Grado bajo	59	98,3	98,3	98,3
	Grado medio	1	1,7	1,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

En la tabla N°02. Podemos observar los resultados de los grados del síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica el 98,3% de las docentes se encuentran en un grado bajo de Agotamiento Emocional.

En los casos del 1,7% de los docentes se encuentran en un grado regular, esto implica y se demuestra que las docentes se encuentran bien frente el Síndrome de Burnout en la dimensión de Agotamiento Emocional.

**Figura 2.** Resultado % del grado de síndrome de burnout en la dimensión de agotamiento emocional

### Agotamiento Emocional



**Tabla 3.** Resultados del grado de Síndrome de Burnout en la dimensión de Realización Personal.

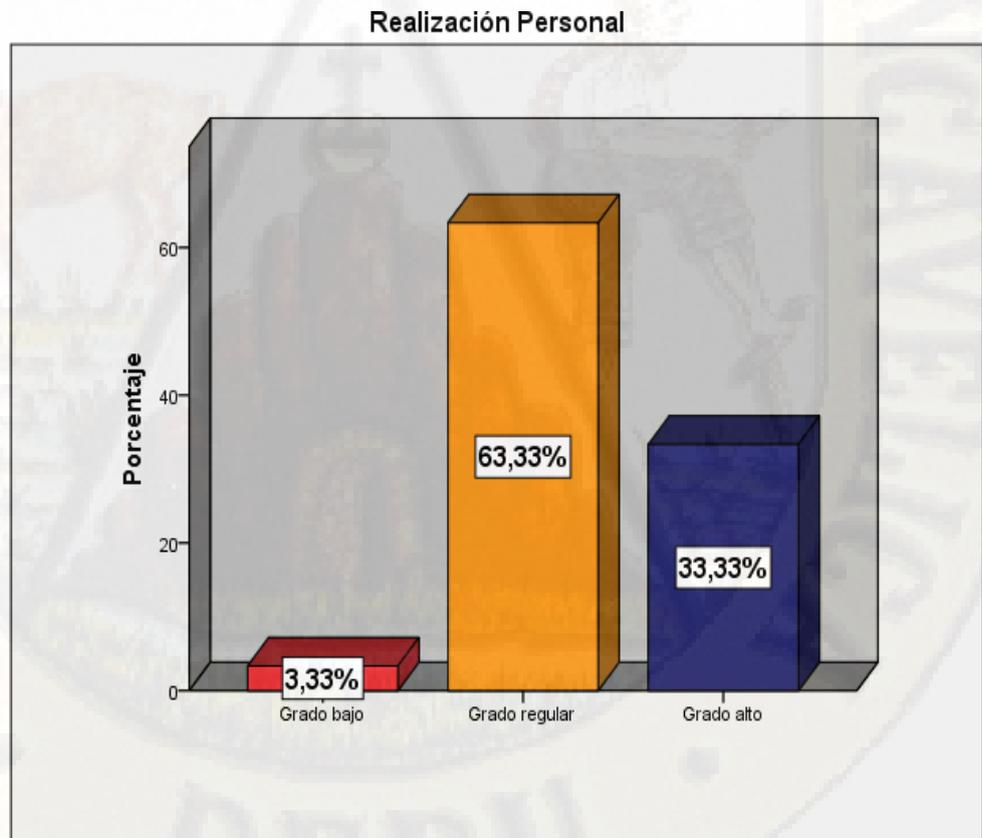
### Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Grado bajo	2	3,3	3,3	3,3
Grado medio	38	63,3	63,3	66,7
Grado alto	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

En la tabla N° 03 muestra el resultado de síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica un 63,3% se encuentran en un grado regular de Realización Personal.

Observamos que un 33,3% de las docentes se encuentran en un grado alto de realización personal y son quienes se encuentran bien frente este problema de Síndrome de Burnout. Esto nos indica que hay docentes que están superándose sin llegar a un grado bajo donde ya el problema sería serio; puesto que el trabajo que realizan como docentes del nivel Inicial demanda paciencia.

**Figura 3.** Resultado % del grado de síndrome de burnout en la dimensión de Realización Personal.



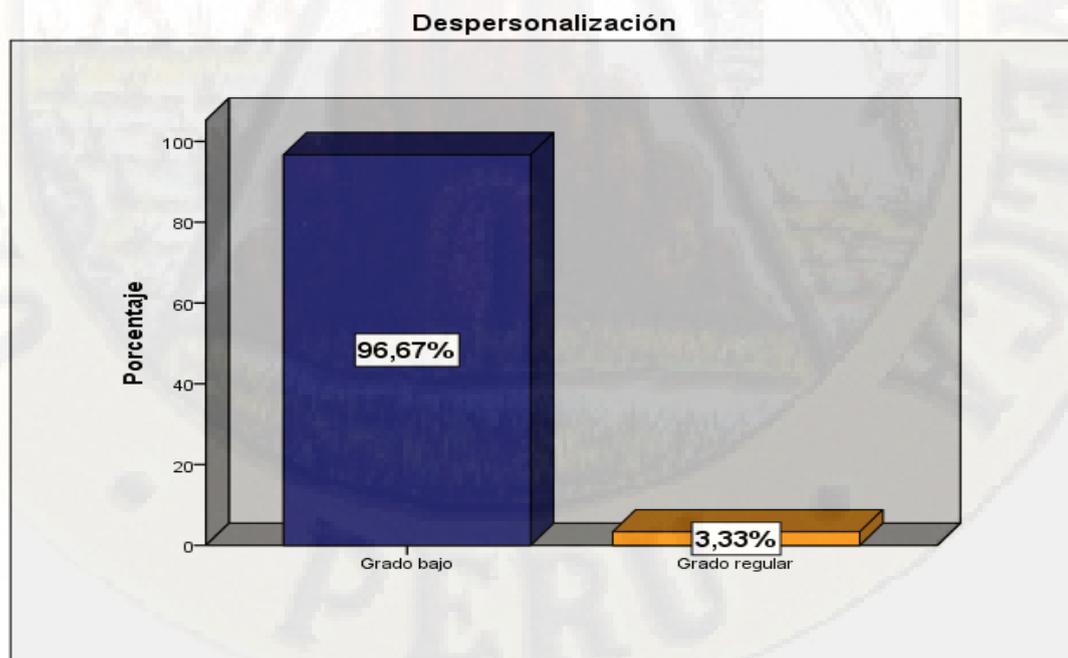
**Tabla 4.** Resultados del grado de Síndrome de Burnout en la dimensión de Despersonalización.

### Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Grado bajo	58	96,7	96,7
	Grado medio	2	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

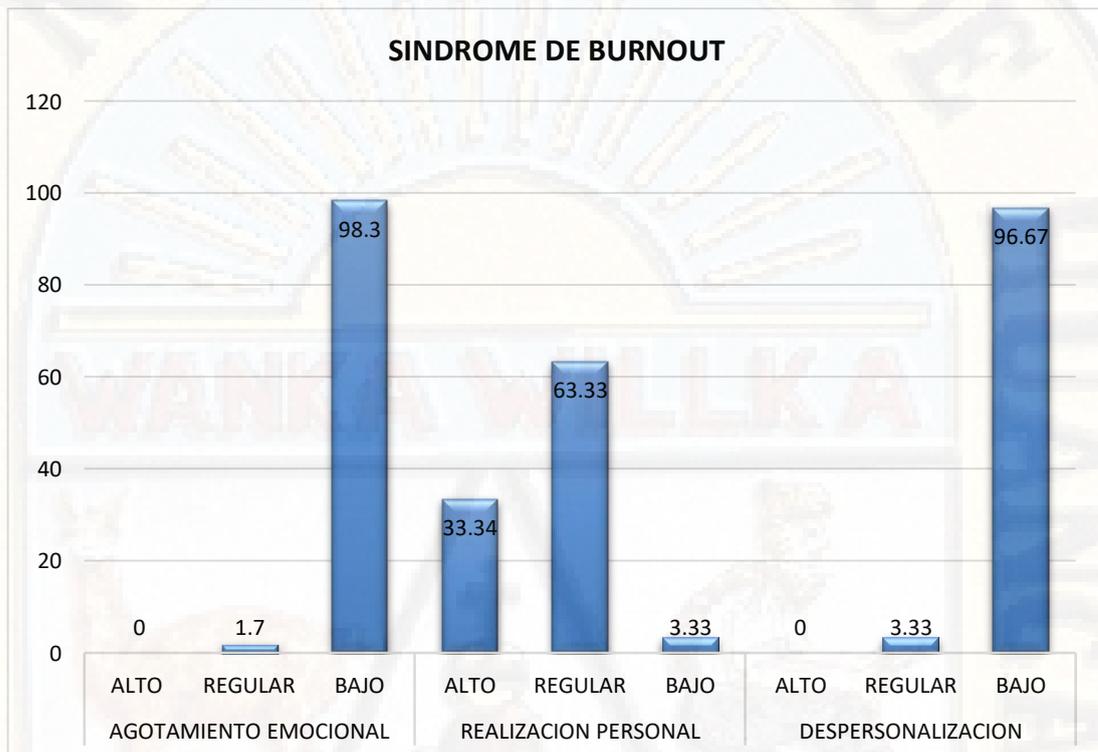
En la tabla N° 04 podemos observar los resultados de los grados de síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica que un 96,7% (58) de los casos de estudio presentan un grado bajo de Despersonalización, mientras 3,3% (2) de los casos presentan un grado regular.

**Figura 4.** Resultado % del grado de síndrome de burnout en la dimensión de Despersonalización.



**Figura 5:** Datos de Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas.

**(Figura A1)**



Según el cuadro general los docentes poseen un índice de agotamiento emocional bajo en un 98.3% el cual nos quiere decir que los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica no tienen problemas al esforzarse en su trabajo, más aún mantienen la fortaleza de realizar bien su trabajo y sentirse satisfechos sin cansancio.

En la parte de realización personal poseen un índice regular de un 63.33 % de logros y satisfacción en su centro de labores.

En la parte de la despersonalización los docentes poseen un nivel bajo del porcentaje en un 96.67%, esto nos quiere decir que los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica no tienen ningún motivo de insatisfacción y no tienen problemas de vínculo

con sus educandos, más aún no se encuentra problemas endurecimiento emocional o falta de clima laboral.

## COMPARACIÓN DE SINDROME DE BURNOUT EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

**Tabla 6:** Comparación entre dimensiones del Síndrome de Burnout en la I.E.

Privado.

N°	AGOTAMIENTO EMOCIONAL		DESPERSONALIZACIÓN		REALIZACIÓN PERSONAL		BURNOUT	
	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado
1	34	Alto	8	Medio	30	Bajo	72	Alto
2	21	Medio	5	Bajo	31	Medio	57	Medio
3	24	Medio	7	Medio	33	Medio	64	Medio
4	22	Medio	4	Bajo	36	Medio	62	Medio
5	25	Medio	3	Bajo	34	Medio	62	Medio
6	23	Medio	0	Bajo	34	Medio	57	Medio
7	26	Medio	9	Medio	10	Bajo	45	Medio
8	30	Alto	3	Bajo	33	Medio	66	Medio
9	23	Medio	3	Bajo	25	Bajo	51	Medio
10	25	Medio	2	Bajo	33	Medio	60	Medio
11	0	Bajo	0	Bajo	42	Alto	42	Medio
12	0	Bajo	9	Medio	47	Alto	56	Medio
13	30	Alto	7	Medio	40	Alto	77	Alto
14	11	Bajo	7	Medio	45	Alto	63	Medio
15	9	Bajo	7	Medio	37	Medio	53	Medio
16	5	Bajo	8	Medio	31	Medio	44	Medio
17	21	Medio	8	Medio	33	Medio	62	Medio

<b>18</b>	23	Medio	8	Medio	20	Bajo	51	Medio
<b>19</b>	20	Medio	9	Medio	31	Medio	60	Medio
<b>20</b>	25	Medio	0	Bajo	40	Alto	65	Medio

*Para el presente cuadro se aplicó los estándares de Maslach Burnout Inventory según su interpretación de sus variables.*

En la tabla se observa que existen diferencias significativas entre todas dimensiones de Burnout. Más a detalle observamos en el cuadro siguiente que en el contraste de rangos.

PRIVADAS								
Dimensiones / Grados	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	DOCENTES	TOTAL %
<b>Agotamiento Emocional</b>	5	25%	12	60%	3	15%	20	100%
<b>Despersonalización</b>	9	45%	11	55%	0	0%		100%
<b>Realización Personal</b>	4	20%	11	55%	5	25%		100%

En la dimensión de Agotamiento Emocional encontramos a 5 docentes en un grado bajo de equivalentes a un 25%, mientras que en el grado medio hay 12 docentes equivalente a un 60% es aquí donde observamos una cantidad que podría contraer el Burnout, para el grado alto encontramos que hay 3 docentes que equivale a 15% que del mismo modo son docentes que se encuentran con la falta de energía y con cansancio laboral.

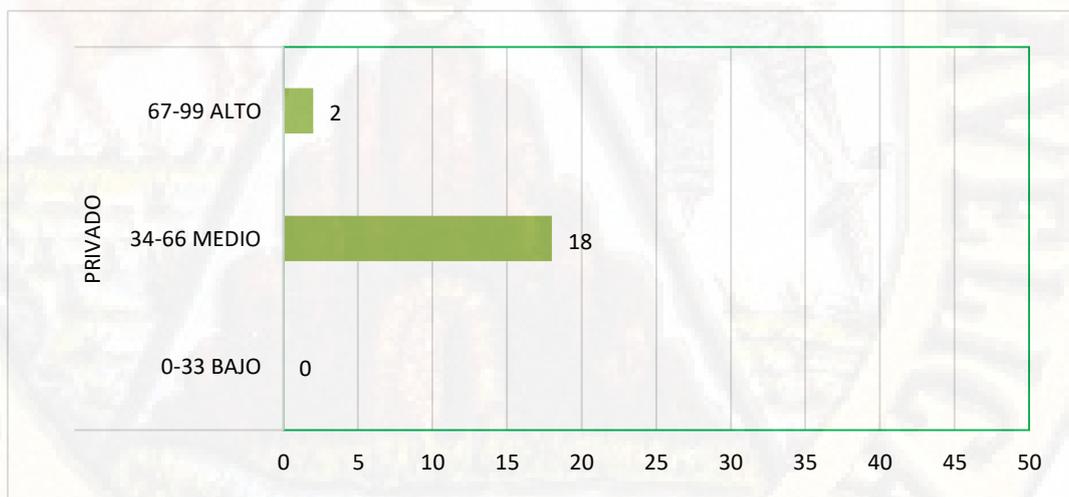
En la dimensión de Despersonalización observamos que 9 docentes equivalente al 45% presentan grado bajo, mientras que 11 de nuestros docentes 55% presentan grado

medio que es más de la mitad mostrando que podría contraer el Burnout, en cuanto al grado alto no hay docentes con alto nivel de desarrollo de actitudes negativas.

En la dimensión de Realización Personal 4 docentes 20% están en grado bajo, mientras que 11 docentes 55% están en un grado medio son los docentes que están desarrollándose de manera efectiva frente a los problemas de satisfacción personal, pero esto no solo indica que están mejorando sino también que en un tiempo a futuro si no saben sobrellevar la problemática podría bajar llegando a un grado bajo de realización personal, de manera satisfactoria se encuentran 5 docentes 25% con un grado alto de realización son aquellos docentes que tienen en la vida personal como laboral éxitos y satisfacciones positivas.

En la siguiente figura mostraremos de manera genérica el resultado de Síndrome de Burnout para las Instituciones Educativas Privadas.

**Figura 6:** Nivel de medida de Síndrome de Burnout en las instituciones privadas



Con respecto al Burnout de la I.E. privadas, se encontró en las que el 0% de los docentes están en nivel bajo; 18 docentes equivalente a un 90 % en el nivel medio y 2 docentes equivalente a un 10% en el nivel alto siendo estas variables existentes en diferencias significativas.

Es así que los docentes del nivel inicial de las instituciones privadas tienen presentan un nivel medio de síndrome de Burnout y un 10 % de posibilidad de que pueden tener Síndrome de Burnout como peligro en su desarrollo profesional.

**Tabla 7:** Comparación entre dimensiones del Síndrome de Burnout en las I.E. Públicas.

N°	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización Personal		BURNOUT	
	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado	Puntos	Grado
21	22	Medio	5	Bajo	35	Medio	62	Medio
22	20	Medio	4	Bajo	20	Bajo	44	Medio
23	26	Medio	5	Bajo	10	Bajo	41	Medio
24	25	Medio	8	Medio	31	Medio	64	Medio
25	12	Bajo	8	Medio	40	Alto	60	Medio
26	20	Medio	3	Bajo	40	Alto	63	Medio
27	6	Bajo	9	Medio	47	Alto	62	Medio
28	20	Medio	9	Medio	31	Medio	60	Medio
29	5	Bajo	9	Medio	33	Medio	47	Medio
30	3	Bajo	7	Medio	31	Medio	41	Medio
31	3	Bajo	8	Medio	37	Medio	48	Medio
32	26	Medio	8	Medio	32	Medio	66	Medio
33	25	Medio	7	Medio	31	Medio	63	Medio
34	24	Medio	7	Medio	33	Medio	64	Medio
35	24	Medio	7	Medio	32	Medio	63	Medio
36	20	Medio	7	Medio	36	Medio	63	Medio
37	20	Medio	7	Medio	39	Medio	66	Medio
38	3	Bajo	7	Medio	40	Alto	50	Medio
39	23	Medio	0	Bajo	41	Alto	64	Medio
40	4	Bajo	8	Medio	46	Alto	58	Medio
41	0	Bajo	8	Medio	48	Alto	56	Medio
42	20	Medio	7	Medio	32	Medio	59	Medio
43	21	Medio	9	Medio	31	Medio	61	Medio
44	25	Medio	8	Medio	32	Medio	65	Medio
45	20	Medio	0	Bajo	45	Alto	65	Medio
46	20	Medio	2	Bajo	40	Alto	62	Medio
47	23	Medio	1	Bajo	32	Medio	56	Medio
48	23	Medio	0	Bajo	42	Alto	65	Medio
49	21	Medio	0	Bajo	44	Alto	65	Medio
50	20	Medio	4	Bajo	40	Alto	64	Medio
51	3	Bajo	7	Medio	41	Alto	51	Medio
52	21	Medio	2	Bajo	40	Alto	63	Medio
53	0	Bajo	1	Bajo	31	Medio	32	Bajo
54	24	Medio	7	Medio	33	Medio	64	Medio
55	20	Medio	7	Medio	31	Medio	58	Medio

<b>56</b>	0	Bajo	0	Bajo	31	Medio	31	Bajo
<b>57</b>	3	Bajo	9	Medio	37	Medio	49	Medio
<b>58</b>	1	Bajo	0	Bajo	32	Medio	33	Bajo
<b>59</b>	4	Bajo	8	Medio	35	Medio	47	Medio
<b>60</b>	3	Bajo	9	Medio	32	Medio	44	Medio

*Para el presente cuadro se aplicó los estándares de MaslashBurnoutInventory según su interpretación de sus variables.*

En la tabla se observa que existen diferencias significativas entre todas dimensiones de Burnout. Más a detalle observamos en el cuadro siguiente que en el contraste de rangos.

PUBLICAS								
Dimensiones / Grados	BAJO	%	MEDIO	%	ALTO	%	DOCENTES	TOTAL %
<b>Agotamiento Emocional</b>	15	25%	25	75%	0	0%	40	100%
<b>Despersonalización</b>	15	25%	25	75%	0	0%		100%
<b>Realización Personal</b>	2	10%	24	70%	14	20%		100%

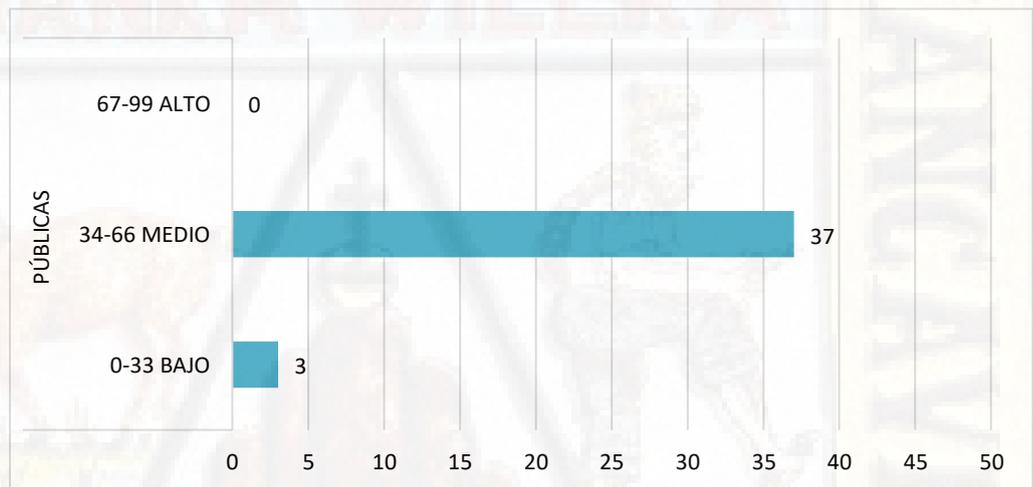
En la tabla se puede observar que en la dimensión de Agotamiento Emocional 15 de los docentes 25% están en un grado, mientras que en grado medio encontramos 25 docentes 75%, esto nos indica que hay docentes que manifiestan este cansancio pero no de manera excesiva puesto que no hay docentes con grado alto para esta dimensión si podemos determinar que hay probabilidad de tener Burnout

En la dimensión de Despersonalización 15 docentes 25% se encuentran en un grado bajo, mientras que 25 docentes 75% se encuentran en un grado medio son más de mayoría de docentes que pueden presentar un desarrollo

de actitudes negativas, irritabilidad constante especialmente con su entorno ya sea laboral o social.

En la dimensión de Realización Personal 2 docentes 10% se encuentran en un grado bajo, 24 docentes 70% se encuentran en un grado medio determinando que los docentes pocas veces tienen el éxito alcanzado o propuesto sintiéndose insatisfechos conllevándolos a una impotencia; en cuanto a 14 docentes 20% si lograron con éxito conseguir sus logros satisfactoriamente por ello están realizados con persona.

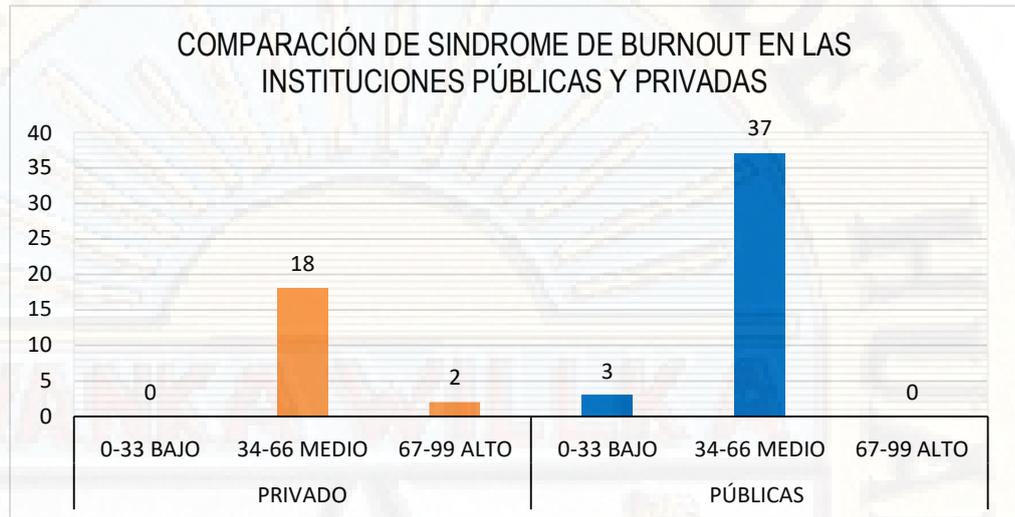
**Figura 7:** Nivel de medida de Síndrome de Burnout en las instituciones públicas



En la figura, podemos observar que solo el 8% que equivale a 3 docentes se encuentran un nivel bajo de síndrome, significa que no corren riesgos ante su trabajo; mientras que el mayor parte de los docentes se encuentran en un nivel medio de síndrome por tener el 92% equivalente a 37 docentes, significando que tienen una posibilidad al tener este mal de estar quemado.

**Figura 8:** Histogramas con prueba de homogeneidad de varianzas de Burnout de una institución educativa particular y una institución educativa público.

Para comparar Burnout entre la institución educativa privada y la institución educativa público, primero se realizó la prueba de homogeneidad de varianzas. La cual podemos visualizar en la siguiente figura:



Se observa que ninguna de las dos instituciones tiene distribución normal de las varianzas de los puntajes obtenidos en Burnout. Por lo tanto, se realizaron contrastes para muestras no paranéfricas. Se obtuvo que sí existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos.

La figura representa los resultados de la comparación dando a conocer que presenta un desnivel de población entre instituciones educativas. Es así, que determinamos que los docentes del nivel inicial de las I.E. privadas y las I.E. públicas del cercado de Huancavelica ambos presenta grado medio de Síndrome de Burnout y con una diferencia de un nivel alto considerable.

#### 4.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

- No presenta hipótesis, nivel de investigación descriptiva.

Se determinaron a un nivel significancia de  $\alpha=5\%=0.05$ , Se emplea la estadística no paranéfrica de Wilcoxon con aproximación a la normal para muestras relacionadas, los resultados de contraste se hacen en base a los datos reportados por el SPSS 22,

### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

- Las variables intervinientes como las socio demográficas de dimensiones del constructo según sus años de servicio se afirma que, tanto en el sector público como en el privado, están bajamente despersonalizados pues presentan actitudes de superación, respuestas y sensibilidad, o bien, excesivamente apegadas a la rutina de atención de los niños y personas de su entorno. Así mismo en las I.E públicas tienen una realización personal alta, dando como satisfacción en desarrollo pleno como profesional. Mientras que la parte de agotamiento emocional se detectó una diferencia en el nivel alto en las I.E. privadas a diferencia de las públicas teniendo una diferencia que causaría el síndrome, tanto por las causas de estudio de los años de servicio.
- Según la tabla general obtenida en la investigación del síndrome Burnout (Figura A1) y bajo los estándares de aplicación de un instrumento validado por Cristina Maslach y Susan Jackson (*MaslachBurnoutInventory*), los cuales tiene el acercamiento en un 95 % de asertividad y los baremos antes presentado, podemos determinar que los Docentes del Nivel Inicial de las Instituciones Públicas y Privadas, no poseen el síndrome de Burnout; ya que se encuentran en un nivel bajo de resultado en las sub divisiones de agotamiento emocional de un 98.3 y despersonalización de un 96.67 (según sus propios estándares). Aunque se notó una baja caída de un 3.33 en la subdivisión de Realización Personal, tomándose en cuenta sería un peligro en los docentes de ambos niveles para contraer el síndrome a futuro. Cabe añadir que, si hubiera sido lo contrario como las puntuaciones altas en Agotamiento Emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal, definirían en si el Síndrome de Burnout total.
- En cuanto al Burnout, los docentes de ambas instituciones educativas se encuentran sobre la media teórica ( $M=2.74$ ), es decir con frecuencia tienen los síntomas del Burnout. Estos resultados son consistentes con lo hallado por otros estudios de Burnout con docentes en el Perú (Árias y Jiménez, 2012; Yslado, Nuñez, Norabuena, 2010; Delgado, 2003; Fernández,

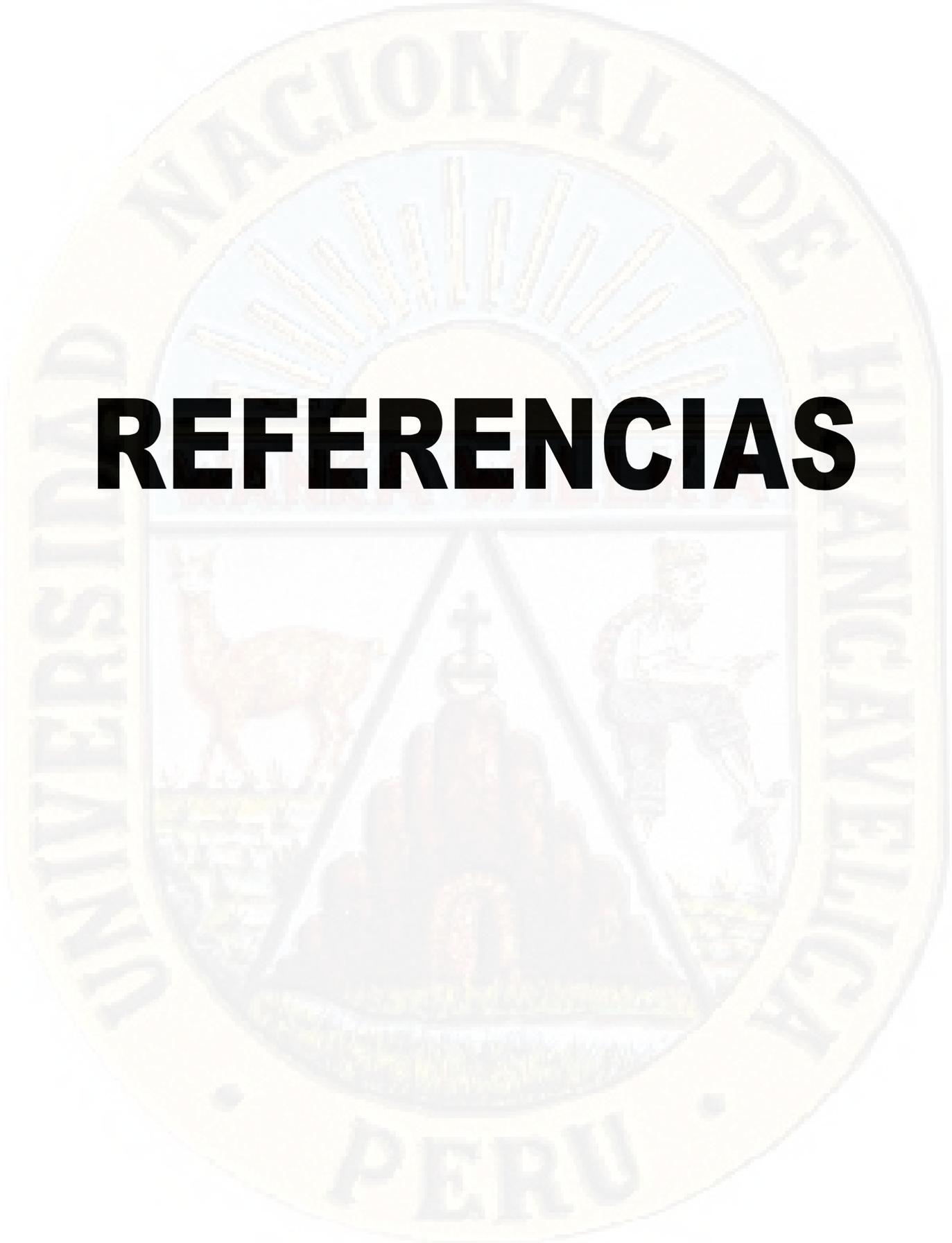
2002). La dimensión que se encuentra significativamente más alta en Burnout es la realización personal. Esto quiere decir, que los sujetos tienen una alta auto eficacia en referencia a su trabajo, se sienten reconocidos por sus aportes y capaces de soportar la presión. En las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, los niveles presentan un nivel de ambos es menor de Burnout, sin embargo, debemos aclarar que es porque los docentes antes evaluados pueden tener un 70% de veracidad en sus reacciones ante las respuestas de ítem del instrumento de MBI. Entonces recalando que dentro de toda la muestra se identificó el Burnout de cada grupo ocupacional, Según el análisis del Baremo del instrumento de MaslachBurnoutInventory, de los docentes de las instituciones Privadas y públicas se encuentran en un nivel medio afirmando por las 18 personas en el privado y el 37 en público.

## CONCLUSIONES

- El grado de Síndrome de Burnout en los Docentes del nivel inicial de las instituciones públicas es de 18% y de las instituciones privadas es de 37 %, donde se afirma la existencia clara de una diferencia, obteniendo un grado medio de Síndrome de Burnout entre las instituciones educativas, teniendo una posibilidad de obtener el Síndrome de Burnout a futuro en ambos sectores.
- Se identificó que en el grado del síndrome de Burnout en el nivel inicial del sector público es de 100% en el grado bajo; mientras en el sector inicial del sector privado es del 45% en el grado bajo. esto quiere decir que los docentes del sector privado tienen un caso de agotamiento emocional que afectaría a su desarrollo profesional. Analizar el grado de despersonalización en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.
- Se analizó el grado de despersonalización, donde el sector privado presenta un grado bajo de un 95%, mientras en el público un grado bajo de 100%, donde las instituciones educativas públicas tienen un nivel menor de despersonalización que las instituciones educativas particulares, significando que los docentes del sector público no presentan un cambio radical que perjudique a su conducta, cambio de actitud u otros que transformen su desempeño laboral.
- Se ha determinado que de un 100% solo el 3.33% de docentes del nivel inicial tanto de I.E. públicas y Privadas sufren de baja realización personal mientras que el 33.34% se encuentra en el nivel alto significa que los docentes que tienen han sabido sobrellevar el cansancio y otros factores que llevan estrés laboral; pero no cabe mencionar que el 63.33% se encuentra en un grado regular de realización personal esto nos indica que puede haber con el tiempo docentes que vayan a sufrir con el síndrome o no.

## RECOMENDACIONES

- Previo a las conclusiones del presente trabajo de Investigación hay un indicio que indica que podría haber con el tiempo ya sea una baja realización personal como también una alta puesto que arrojó el resultado de un 100% el 63.33% se encuentra en un grado regular, entonces esto nos pone en conocimiento tener una alerta trabajar con programas preventivos para el síndrome de Burnout; esto con ayuda de más profesionales especialistas y la intervención de las autoridades, ya que tienen la probabilidad de contraer este mal que afecta a su salud mental y física, como en el desempeño laboral.
- Se sugiere que el presente proyecto ayude a más investigaciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de ambos sectores, para determinar el motivo o situación de desempeño en su campo laboral, ya que es un fenómeno psicosocial aún vigente y moderna.
- Es importante que los docentes del nivel Inicial tengan oportunidades de conectarse entre ellos. Cuando no tienen ese tiempo para compartir y planificar juntos durante el día, comienzan a sentirse aislados y ese aislamiento puede derivar fácilmente en un síndrome de Burnout, si te sientes solo, tratando de entender las cosas por ti mismo y con pocas conexiones en la Institución Educativa. En cambio, sentirse parte de un equipo, sabiendo lo que otros están haciendo en sus clases y viendo como tu trabajo encaja en un propósito mayor es motivador, inspirador y eleva la autoestima.
- Para los docentes demasiados cambios conducen al agotamiento. Pero si los docentes participan de los cambios que se hagan y estos se realizan de forma transparente, el resultado es menos estrés.



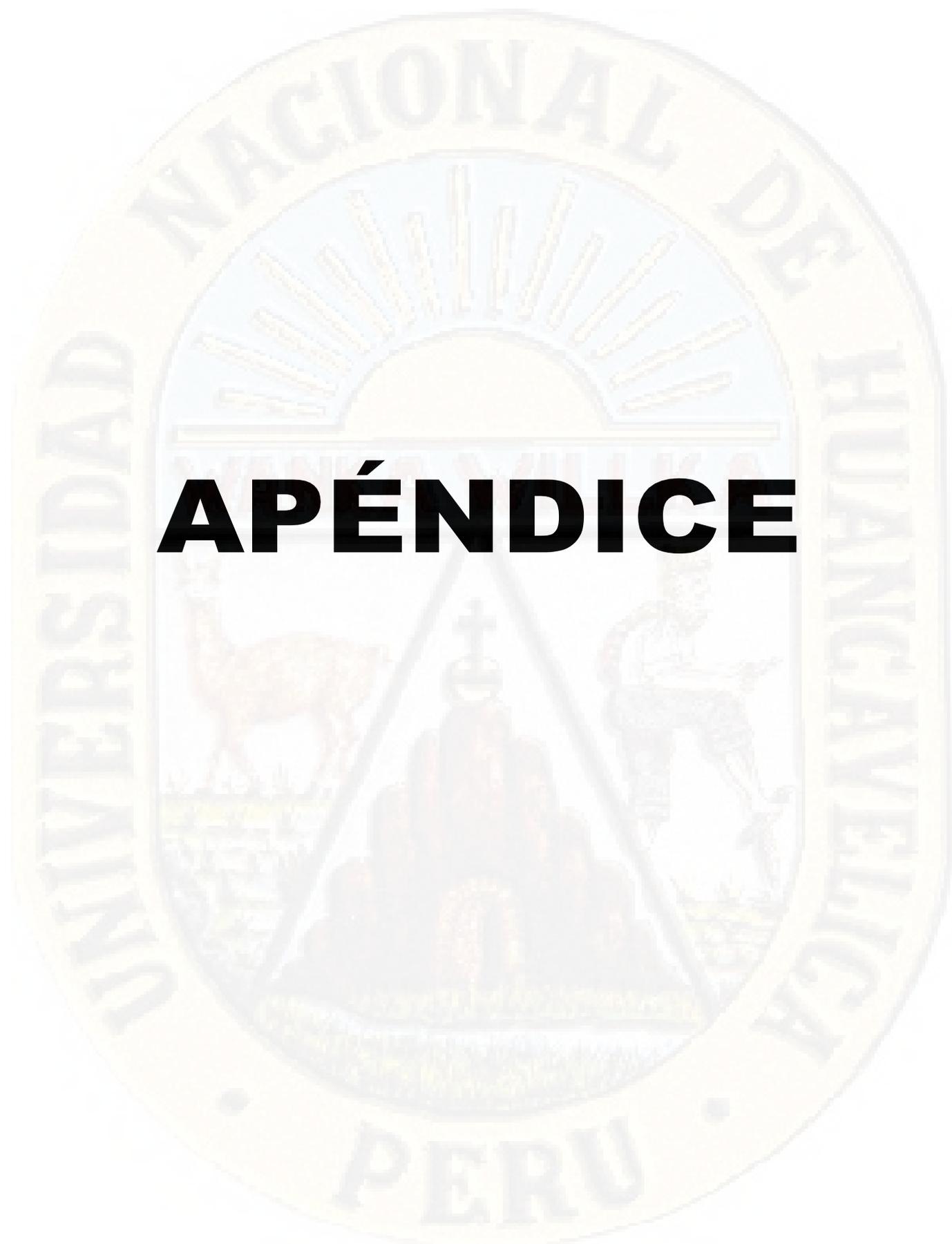
# REFERENCIAS

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barraza, Carrasco y Arreola “*Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango - México*”(2014)
- Carrasco, S. “*Metodología de la investigación científica*”; Editorial San Marcos – Lima (2015).
- Castro, P. “factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas” Lima – Perú (2008)
- Díaz, S.Valera, C. “Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali - Colombia” (2014)
- Esplana, C.“*el síndrome de Burnout en Docentes de Educación Inicial, Particular y estatal de la localidad de Huancavelica*”(2011)
- Fernández, E. “Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos”. Lima, Perú. (2008)
- Herruzo, J. “*Estrés y Burnout en profesores*” – Universidad de Córdoba, España (2008)
- León, A. Aranda, R.“*Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica del Estado de Jalisco - México*”(2013)
- Martell, S.“*Calidad de Servicio y Burnout en Instituciones Educativas Privadas Y Públicas*” Universidad de San Martín de Porres Lima – Perú(2014)
- Salas, M. “*Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7*” – Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos(2013)

## WEB GRAFÍAS

- Pari y Alatan (2017) “*clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca*”\_ [repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/.../José\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/.../José_Tesis_bachiller_2016.pdf?)
- Chavez y Cumpa (2016) “*Síndrome De Burnout En Docentes Del Nivel Primario De Las Instituciones Educativas Estatales Del Distrito De Chiclayo*”\_ [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola\\_Cumpa\\_y\\_Pamela\\_Chavez.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf)
- Martínez, A. (2015). “*El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*” Vivat Academia (pág. 112). Universidad de La Rioja. La Rioja (España).\_ <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Aldrete M.; Pando M.; Aranda C. y Balcázar N. (2003). “*Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*”. México. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14200103>.
- Delgado, A. (2013). “*El Síndrome de Burnout en profesionales de Educación Secundaria de Lima Metropolitana*”. Revista de Investigación en Psicología, <http://www.utp.edu.co/chumanas/revistas/revistas/rev20/gomez.htm>
- Kornblit, A.; Mendes, A. y Di Leo, P. (2009). “*El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la ciudad de Buenos Aires*”. <http://www.aset.ar/congresos/7/14003.pdf>.



# APÉNDICE

## MATRÍZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** El síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.

**INVESTIGADORES:** HUARANCA AGUIRRE, Jaqueline Sulema y ARANDA OLIVARES, Marssia Isabel.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>✓ ¿Cuál es el grado de síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>OBJETIVO GENERAL</b> Saber el grado del Síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica.</li> <li>• <b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b></li> </ul>	<p><b>ANTECEDENTES:</b>  <b>A nivel internacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barraza, Carrasco y Arreola (2014) realizaron la investigación sobre “<i>Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango - México</i>” llegando a las siguientes conclusiones:            Primer objetivo: identificar el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesores y los médicos de la ciudad de Durango.</li> </ul> <p><b>A nivel nacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Martell (2014) realizó el trabajo de Investigación “<i>Calidad de Servicio y Burnout en Instituciones Educativas Privadas Y Públicas</i>” Universidad de San Martín de Porres Lima – Perú; llegando a las siguientes conclusiones:            Existe diferencia significativa en la calidad de servicio entre las instituciones</li> </ul>	<p><b>Hipótesis nula (Ho):</b>            Los docentes de educación Inicial de las públicas no presentan un grado medio del síndrome de Burnout, en referencia a los docentes de educación inicial de las particulares, en el cercado de Huancavelica.</p> <p><b>Hipótesis alterna (H1):</b> Los docentes de</p>	<p><b>TIPO Y NIVEL :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Básico</li> <li>✓ Descriptivo</li> <li>✓ comparativa</li> </ul> <p><b>DISEÑO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• descriptivo - comparativo</li> </ul> <p><b>TECNICA E INSTRUMENTO:</b></p> <p><b>Técnica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Psicométrica</li> </ul> <p><b>Instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ MaslachBurnoutInventory.</li> </ul>

	<p>5. Identificar el grado de desgaste emocional.</p> <p>6. Analizar el grado de despersonalización.</p> <p>7. Determinar el grado de realización personal.</p>	<p>educativas. La I.E. Particular tiene mayor calidad de servicio que la I.E. Pública del distrito de Bellavista-Callao en el 2011.</p> <p><b>A nivel local:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esplana, Clemente (2011) realizaron el siguiente trabajo de Investigación: “<i>el síndrome de Burnout en Docentes de Educación Inicial, Particular y estatal de la localidad de Huancavelica</i>”llegando a las siguientes conclusiones: En la dimensión de agotamiento emocional se concluyen que los docentes de las Instituciones Educativas Particulares notamos que el valor de la media es de 25,26 la cual de acuerdo al baremo del instrumento se ubica en el nivel medio de la misma manera para el grupo de Docente de las Instituciones estatales, notamos que el valor de la media es de 1,16 que se ubica evidentemente en el nivel bajo de Burnout.</li> </ul>	<p>educación Inicial de las públicas presentan de manera significativa un grado medio del síndrome de Burnout., en referencia a los docentes de educación inicial de las particulares, en el cercado de Huancavelica.</p>	
--	---	--	---	--

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA DE VALORES
<p>• <b>ESTUDIO</b></p> <p>El Síndrome de Burnout</p> <p><b>Variable Interviniente</b></p> <p>Años de Servicio</p>	<p>Es el grado de intensidad del Síndrome de Burnout que se caracteriza por la disminución de la energía y la capacidad de concentración de la persona que se siente sobre pasada en todos los aspectos de la vida. Hace referencia a un “cansancio emocional que conlleva a la pérdida de motivación y eventualmente progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”.</p>	<p>✓ <b>Agotamiento emocional</b></p> <p>✓ <b>Despersonalización</b></p> <p>✓ <b>Realización personal</b></p>	<p>MBI; Maslach Burnout Inventory</p> <p><b>Agotamiento emocional</b> (A.E.): 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 ítems.</p> <p><b>Despersonalización</b> (D.P.): 5, 10, 11, 15, 22 ítems.</p> <p><b>Realización personal</b> (R.P.): en el trabajo 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 ítems.</p> <p>En total 22 ítems.</p>	<p>Escala de valoración de frecuencia:</p> <p>De 0 Nunca hasta 6 Todos los días.</p> <p>Distribución de rangos de las puntuaciones totales de cada subescala en tres tramos que se definen de un nivel de Burnout experimentado como:</p> <p><b>Bajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• AE=0 a 19.</li> <li>• D = 0 a 6.</li> <li>• RP= 0 a 33).</li> </ul> <p><b>Medio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EA=20 a 26.</li> <li>• D = 7 a 9.</li> <li>• RP= 34 a 39.</li> </ul> <p><b>Alto:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EA=27 a 54</li> <li>• D =10 a 30.</li> <li>• RP= 40 a 48.</li> </ul>



# **INSTRUMENTO**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La técnica que se aplica en esta investigación es psicométrico aplicado con el instrumento de cuestionario de Burnout de Maslach (*MaslachBurnoutInventory*).

- **Autoras:** Cristina Maslach y Susan Jackson.
- **Nombre de Instrumento:** Inventario de Burnout de Maslach (*MaslachBurnoutInventory*).
- **Año:** 1981 a 1986.
- **Focos de Evaluación:** Nivel del Síndrome de Burnout.
- **Confiability:** En un 95%.

**Capa (2004);** ha realizado la confirmación de la validez de constructo del MBI adaptado, además de que se trata de un instrumento con validez convergente y divergente y permite medir de forma válida el estrés laboral asistencial y docente.

Para la interpretación del nivel de Burnout se utilizó el baremo recomendado por Mingote y Pérez, (2003) y que ha sido utilizado en diferentes investigaciones como sería el caso de Guerrero (2003), El baremo consta de tres niveles en relación al agotamiento emocional y la despersonalización como se muestra en el siguiente cuadro:

### PUNTUACIÓN TOTAL DEL BURNOUT

#### BAREMO

Puntaje	Nivel
0-33	Burnout bajo o leve.
34-66	Burnout medio o moderado
67-99	Burnout alto o profundo

#### PUNTUACIÓN TOTAL POR DIMENSIONES

GRADO DE BURNOUT	INDICADORES
Se encuentra en un grado bajo del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agotamiento Emocional (AE) = 0 a 19.</li><li>• Despersonalización (D) = 0 a 5.</li><li>• Realización Personal (RP) = 0 a 30).</li></ul>
Se encuentra en un grado medio del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agotamiento Emocional (AE) = 20 a 26.</li><li>• Despersonalización (D) = 6 a 9.</li><li>• Realización Personal (RP) = 31 a 39.</li></ul>
Se encuentra en un grado alto del Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agotamiento Emocional (AE) = 27 a 54</li><li>• Despersonalización (D) = 10 a 30.</li><li>• Realización Personal (RP) = 40 a 48.</li></ul>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**E.A.P. DE EDUCACIÓN INICIAL**  
**Prueba de Test del Síndrome de Burnout**



**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. INSTITUCION A LA QUE PERTENECE:            Público (   )            Privado (   )  
 1.2. AÑOS DE SERVICIO: ( ..... )  
 1.3. FECHA DE LA PRUEBA: ...../...../.....

**II. INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A continuación, marca con una “X” dentro del cuadro de las alternativas que hayas elegido.

			Nu nc a	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algun as veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a las semana	Diaria mente
			0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	AE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	AE	Trabajar con los alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	AE	Me siento “acabado” por el trabajo.							
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros colegas.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha energía.							
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que enseñar.							
16	AE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merece la pena este trabajo de docente.							
20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

## BASE DE DATOS

N°	I.E.	AÑOS DE SERVICIO	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	BURNOUT
1	Privados	5	34 Alto	8 Medio	30 Grado	72 Alto
2	Privados	4	21 Medio	5 Bajo	31 Bajo	57 Medio
3	Privados	3	24 Medio	7 Medio	33 Medio	64 Medio
4	Privados	2	22 Medio	4 Bajo	36 Medio	62 Medio
5	Privados	1	25 Medio	3 Bajo	34 Medio	62 Medio
6	Privados	2	23 Medio	0 Bajo	34 Medio	57 Medio
7	Privados	3	26 Medio	9 Medio	10 Medio	45 Medio
8	Privados	4	30 Alto	3 Bajo	33 Bajo	66 Medio
9	Privados	4	23 Medio	3 Bajo	25 Medio	51 Medio
10	Privados	3	25 Medio	2 Bajo	33 Bajo	60 Medio
11	Privados	2	0 Bajo	0 Bajo	42 Medio	42 Medio
12	Privados	2	0 Bajo	9 Medio	47 Alto	56 Medio
13	Privados	2	30 Alto	7 Medio	40 Alto	77 Alto
14	Privados	1	11 Bajo	7 Medio	45 Alto	63 Medio
15	Privados	1	9 Bajo	7 Medio	37 Alto	53 Medio
16	Privados	4	5 Bajo	8 Medio	31 Medio	44 Medio
17	Privados	3	21 Medio	8 Medio	33 Medio	62 Medio
18	Privados	3	23 Medio	8 Medio	20 Medio	51 Medio
19	Privados	2	20 Medio	9 Medio	31 Bajo	60 Medio

20	Privados	2	25	Medio	0	Bajo	40	Medio	65	Medio
21	Públicos	5	22	Medio	5	Bajo	35	Medio	62	Medio
22	Públicos	6	20	Medio	4	Bajo	20	Bajo	44	Medio
23	Públicos	8	26	Medio	5	Bajo	10	Bajo	41	Medio
24	Públicos	7	25	Medio	8	Medio	31	Medio	64	Medio
25	Públicos	7	12	Bajo	8	Medio	40	Alto	60	Medio
26	Públicos	10	20	Medio	3	Bajo	40	Alto	63	Medio
27	Públicos	11	6	Bajo	9	Medio	47	Alto	62	Medio
28	Públicos	12	20	Medio	9	Medio	31	Medio	60	Medio
29	Públicos	12	5	Bajo	9	Medio	33	Medio	47	Medio
30	Públicos	14	3	Bajo	7	Medio	31	Medio	41	Medio
31	Públicos	10	3	Bajo	8	Medio	37	Medio	48	Medio
32	Públicos	9	26	Medio	8	Medio	32	Medio	66	Medio
33	Públicos	18	25	Medio	7	Medio	31	Medio	63	Medio
34	Públicos	7	24	Medio	7	Medio	33	Medio	64	Medio
35	Públicos	18	24	Medio	7	Medio	32	Medio	63	Medio
36	Públicos	9	20	Medio	7	Medio	36	Medio	63	Medio
37	Públicos	17	20	Medio	7	Medio	39	Medio	66	Medio
38	Públicos	15	3	Bajo	7	Medio	40	Alto	50	Medio
39	Públicos	4	23	Medio	0	Bajo	41	Alto	64	Medio
40	Públicos	9	4	Bajo	8	Medio	46	Alto	58	Medio
41	Públicos	14	0	Bajo	8	Medio	48	Alto	56	Medio

42	Públicos	14	20	Medio	7	Medio	32	Medio	59	Medio
43	Públicos	13	21	Medio	9	Medio	31	Medio	61	Medio
44	Públicos	11	25	Medio	8	Medio	32	Medio	65	Medio
45	Públicos	11	20	Medio	0	Bajo	45	Alto	65	Medio
46	Públicos	16	20	Medio	2	Bajo	40	Alto	62	Medio
47	Públicos	14	23	Medio	1	Bajo	32	Medio	56	Medio
48	Públicos	8	23	Medio	0	Bajo	42	Alto	65	Medio
49	Públicos	7	21	Medio	0	Bajo	44	Alto	65	Medio
50	Públicos	9	20	Medio	4	Bajo	40	Alto	64	Medio
51	Públicos	9	3	Bajo	7	Medio	41	Alto	51	Medio
52	Públicos	10	21	Medio	2	Bajo	40	Alto	63	Medio
53	Públicos	11	0	Bajo	1	Bajo	31	Medio	32	Bajo
54	Públicos	12	24	Medio	7	Medio	33	Medio	64	Medio
55	Públicos	12	20	Medio	7	Medio	31	Medio	58	Medio
56	Públicos	6	0	Bajo	0	Bajo	31	Medio	31	Bajo
57	Públicos	6	3	Bajo	9	Medio	37	Medio	49	Medio
58	Públicos	5	1	Bajo	0	Bajo	32	Medio	33	Bajo
59	Públicos	5	4	Bajo	8	Medio	35	Medio	47	Medio
60	Públicos	5	3	Bajo	9	Medio	32	Medio	44	Medio

## FOTOGRAFÍAS DE ENCUENTAS POR TEST DEL SÍNDROME DE BURNOUT



*Realización del test del Síndrome de Burnout por docentes de NIVEL INICIAL.*



*Realizando el test del Síndrome de Burnout a las docentes de la Institución Educativa Particular "VIRGEN DE GUADALUPE"*



*La Bachiller Marssia I. Aranda Olivares, entrevistando y orientando a una profesora de la Institución Educativa N° 157 “LOS AZULITOS”*



*La Bachiller Jaqueline S. Huaranca Aguirre, realizando la orientación e información del Síndrome de Burnout a una profesora de la Institución Educativa N ° 107 “LOS ROJITOS”*



*Una de las docentes de la institución educativa “LAS VERDES”, realizando el test de Síndrome de Burnout.*