



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN
TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO
DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGION LORETO,
AÑO 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Autor (es): MARÍA TEJADA VILLACRÉZ
ROGER PEZO RUIZ

Asesor (es): Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú
Febrero – 2022

DEDICATORIA

A Dios por el camino recorrido, a mis hijos JHONATAN, VALERIA, NAYELI y TADEO; a mi esposo por ser mi fuerza y templanza; a mis padres que desde el cielo me encaminaron a ser una profesional y a la vida por lo aprendido.

MARIA

DEDICATORIA

A Dios por su amor y la vida, a mi hijo DIEGO GABRIEL, a mi esposa por ser mi complemento perfecto; a mis padres por su inconmensurable amor.

ROGER

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a nuestra alma mater la Universidad Científica del Perú por su aporte en nuestra formación como profesionales de la Educación en perspectiva de mejorar la calidad educativa en la región y país.

Los Autores

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO
DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGION LORETO,
AÑO 2020

FACULTAD : EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

GRADUANDO : María Tejada Villacréz
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO: LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA,
Especialidad: Primaria

GRADUANDO : Roger Pezo Ruiz
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO: LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA,
Especialidad: Primaria

MIEMBROS DEL JURADO

Lic, Dra.
PRESIDENTE

Lic....., Dr.
MIEMBRO

Lic....., Dra.
MIEMBRO

Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.
ASESOR

Fecha: 8 de Febrero del 2022
San Juan Bautista – Maynas – Loreto



UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ
Facultad de Educación y Humanidades
Programa Académico de Educación

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL**

Con Resolución Decanal N° 072-2023-FEH-UCP, del 15 de mayo del 2023, la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú – UCP designa como jurado evaluador y dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a los Señores:

Dra. Blanca Gratelli Tuesta	Presidente
Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos	Miembro
Mgr. Juan Méndez del Águila	Miembro

En la ciudad de Iquitos, a las 11:00 horas del día 27 del mes de mayo del año 2023, de modo presencial y supervisado por el secretario Académico de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú- UCP; Programa Académico de: Complementación Pedagógica, Complementación Universitario y Complementación Pedagógica y Universitaria en Educación, se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

EL SINDROME DE BORNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020.

Presentado por los Bachilleres:

**TEJADA VILLACREZ, MARÍA y
PEZO RUÍZ, ROGER**

Como requisito para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA.**


Asesora: Mgr. Edgar Reátegui Noriega

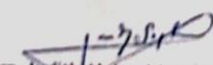
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, las que fueron:

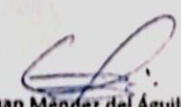
El Jurado después de la deliberación en privado, llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *Aprobada por unanimidad*
2. Observaciones: *ninguna*

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta:


Dra. Blanca Luz Gratelli Tuesta
Presidenta


Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos
Miembro


Mgr. Juan Méndez del Águila
Miembro



"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP
Hace constar que:

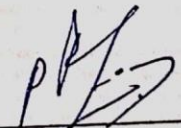
El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO
DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGION LORETO, AÑO 2020"**

De los alumnos: **MARÍA TEJADA VILLACRÉZ Y ROGER PEZO RUIZ**, de la Facultad
de Educación y Humanidades, pasó satisfactoriamente la revisión por el
Software Antiplagio, con un porcentaje de **3% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 04 de Mayo del 2023.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

CJRA/ri-a
158-2023

INDICE

PORTADA.....	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
MIEMBROS DEL JURADO.....	IV
ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	V
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	VI
INDICE.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	22
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
2.3. OBJETIVOS	25
2.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.5. HIPÓTESIS	28
2.6. VARIABLES	29
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN. CONCLUSIONES. RECOMENDACIONES	49
5.1. DISCUSIÓN	49
5.2. CONCLUSIONES	50
5.3. RECOMENDACIONES	51

ANEXOS	57
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	58
ANEXO N° 02: CUESTIONARIO	60
ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	62
ANEXO N° 04 - SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	69
ANEXO N° 05 - CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	70

Índice de Tablas

	Pág.
1. Cansancio emocional (Síndrome de Burnout) de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	34
2. Despersonalización (Síndrome de Burnout) de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	37
3. Baja Realización Personal (Síndrome de Burnout) de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	40
4. Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	43

Índice de gráficos

	Pág.
1. Cansancio emocional (Síndrome de Burnout) de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	35
2. Despersonalización (Síndrome de Burnout) de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	38
3. Baja Realización Personal (Síndrome de Burnout) de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	41
4. Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”.	43

**EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO
DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO,
AÑO 2020**

**AUTOR (es) : TEJADA VILLACRÉZ, MARIA
PEZO RUIZ, ROGER**

RESUMEN

El objetivo de nuestra investigación fue: Determinar el nivel de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

La investigación fue de tipo descriptivo. El diseño que se empleó fue el descriptivo simple.

La población estuvo constituida por un total de 30 docentes en la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” del distrito de Iquitos, provincia Maynas y región Loreto.

La muestra de la investigación fue de tipo censal, en ese sentido se tomó la totalidad de la población de estudio, la cual fue 30 docentes.

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de Burnout adaptado para docencia a nivel internacional y nacional, en donde la palabra paciente es remplazada por docente permaneciendo igual el resto del instrumento.

Los resultados dan cuenta que el nivel de cansancio emocional, de despersonalización y baja realización personal es bajo en los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”. Del análisis de los resultados podemos inferir que los docentes presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout, ubicado en la escala de 0 – 33.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout.

THE BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF THE PRIMARY EDUCATIONAL INSTITUTION N ° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRICT OF IQUITOS, MAYNAS PROVINCE, LORETO REGION, YEAR 2020.

Author (s): TEJADA VILLACREZ MARIA

PEZO RUIZ, ROGER

ABSTRACT

The objective of our research was: To determine the level of Burnout in teachers of the primary educational institution N° 601050 Micaela Bastidas district of Iquitos, Maynas province Loreto region, year 2020.

The research was descriptive. The design used was the simple descriptive one.

The population consisted of a total of 30 teachers in the Primary Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" in the district of Iquitos, Maynas province and Loreto region.

The survey technique was used and the instrument was the Burnout questionnaire adapted for teaching at an international and national level, where the word patient is replaced by teacher, the rest of the instrument remaining the same.

The results show that the level of emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment is low in the teachers of the Primary Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas". From the analysis of the results we can infer that teachers have a low level of Burnout Syndrome, located on the scale of 0 - 33.

Key Words: Burnout Syndrome.

INTRODUCCIÓN

Los cambios producidos por la pandemia del Covid – 19 han provocado una serie de sucesos que han dañado la salud física, mental y moral de los profesionales de las diferentes áreas laborales; esto ha repercutido en la salud de los docentes quienes han sufrido una gran presión laboral que en muchos casos ha conllevado al Síndrome de Burnout (estar quemado). La situación diaria que el docente afronta dentro y fuera del aula, se va acumulando en distintos tipos de problemas deteriorando su bienestar, es crucial que la gestión educativa institucional fomente espacios de meditación docente, con el objetivo de identificar patologías previniendo la incidencia sobre la institución, los niños y docentes con la finalidad de ejercer la labor educativa en ambiente sano.

La situación descrita también se observa en los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 Micaela Bastidas del distrito Iquitos, quienes mantienen un arduo trabajo, y al no ser reconocidos por las autoridades de la institución, padres de familia, colegas, los docentes se recargan de distintos sentimientos como; ira, desesperación, preocupación, miedo, etc. Por lo que se plantea el estudio: El síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020

En ese sentido, planteó los siguientes objetivos:

Como objetivo general: Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

Como objetivos específicos:

- ✓ Identificar el nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

- ✓ Evaluar el nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.
- ✓ Identificar el nivel de baja realización personal en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

Nuestro trabajo es abordado a partir de 5 capítulos y 4 aspectos adicionales, a decir:

CAPÍTULO I. Marco teórico.

CAPÍTULO II. Planteamiento del problema.

CAPÍTULO III. Metodología.

CAPÍTULO IV. Resultados.

CAPÍTULO V. Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

El trabajo está acompañado de anexos, donde la base es el instrumento de recolección de datos.

En referencia a las dificultades, estas fueron superadas con éxito, destaca además la bibliografía especializada y el tiempo fue muy relevante en este estudio para presentar los resultados de la investigación.

Agradecemos a la Universidad Científica del Perú, por su gran labor en nuestra formación profesional brindándonos la posibilidad de mejorar nuestra performance académica en favor de los niños y niñas, adolescentes y jóvenes de nuestra región Loreto y el país.

Los Autores

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

TESIS NACIONALES

(Albarracin, 2019) en su investigación tuvo como objetivo identificar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, transversal - descriptivo y diseño no experimental, la población de referencia fue de 201 docentes pertenecientes a 55 instituciones educativas iniciales, la muestra de la investigación estuvo comprendida por 10 IEI, en total 62 docentes en el área urbana de la ciudad de Puno, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández a la versión docente en el año 2002. Tuvo como resultados: el 45% de los docentes presenta Burnout y el 55% no lo presenta. Sobre el agotamiento emocional, el 68% fue alto en los docentes, el 21% fue medio y el 11% fue bajo, en la despersonalización, el 58% fue bajo, el 23% fue medio y el 19% fue alto y por último la realización personal, el 69% fue bajo, el 23% medio y el 8% alto. Concluye: el 55% de la población docente están en situación de riesgo, ya que presenta situaciones de cansancio emocional, despersonalización, perturbando la salud y el trabajo.

(Huancani, 2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) que presentan los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca. La investigación corresponde al tipo básica, no experimental y diseño diagnóstico,

con una población de estudio de 85 docentes y se utilizó como instrumento, el cuestionario de Maslach para Docentes (MBI-Ed) Versión castellano. Los resultados fueron: en el agotamiento emocional, el 77.6% fue alto, el 20% medio y el 2.4% bajo. Sobre la despersonalización, el 96.5% fue alto y el 3.5% fue medio. Sobre la realización personal, el 58% fue alto, 8.6% medio y el 33.3% bajo. Concluye: los docentes presentan en un 67.06% nivel alto de síndrome de Burnout, los docentes en un 77.65% muestran agotamiento emocional, con media= mediana = moda= 34.9, donde se deduce que los datos provienen de una distribución normal.

(Aranda & Huaranca, 2019) en su investigación plantearon como objetivo Determinar el grado del síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica. El tipo de investigación fue básica con niveles descriptivos y comparativos con una población de estudio conformada por 60 docentes, como técnica se utilizó la psicométrico y como instrumento tipo cuestionario de (Maslach Burnout Inventory) tuvo los siguientes resultados, sobre el agotamiento emocional, el 98.3% tuvo grado bajo y el 1.7% grado medio, sobre la realización emocional, el 33.3% tuvo grado alto, el 63.3% grado medio y el 3.3% grado bajo. Sobre la despersonalización, el 96.7% grado bajo y el 3.3% grado medio. Concluye: el 100% de los docentes del sector público muestran un síndrome de Burnout bajo y el 45% de las Instituciones educativas privadas su grado de Burnout es bajo, el 3.33% de ambas sectores sus docentes del nivel de inicial presentan una baja realización personal, el 33.34% muestra un grado alto, nos da a entender que los docentes saben afrontar el cansancio y otros factores que conllevan al estrés laboral.

TESIS INTERNACIONALES

(Ibarra-Luna et al., 2018) en su investigación tuvieron como objetivo identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior del sector privado en Manizales. La investigación fue descriptiva de corte transversal. La población estuvo constituida por 211 docentes, según los criterios de inclusión se separaron a los catedráticos quedando una muestra de 144 docentes voluntarios y a estos se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES). Los resultados fueron los siguientes: el 56% fueron de sexo masculino y el 44% femenino. Sobre el agotamiento emocional, el 66% tuvo nivel bajo, el 27.1% nivel alto y el 6.9% nivel medio. Sobre la despersonalización, el 38.2% su nivel fue medio, el 34.7% nivel bajo y el 27.1% nivel alto. Sobre la realización, el 38.2% su nivel fue bajo, el 32.6% nivel medio y el 29.2% nivel alto. Concluye: el 66% de los docentes presentan bajas dimensiones de agotamiento emocional, el 27.3% de los profesores presentó alto grado de despersonalización y el 38.2% mostró bajo grado de realización personal.

(Márquez & Segovia, 2018) en su investigación tuvieron como objetivo identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y los factores asociados en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile. Con un enfoque cuantitativo y diseño analítico, observacional de corte transversal. Con una población conformada por 108 docentes, a los cuales se les aplicó el Cuestionario Burnout de Maslach Burnout Inventory Docentes (MBI-Ed). Los resultados fueron los siguientes: sobre la despersonalización, el 87% tuvo bajo, el 10% presentó grado medio y el 3% mostró grado alto. Sobre la realización personal, el 10% tuvo un grado bajo, el 41% grado medio y el 49% grado alto. Sobre el agotamiento emocional, el 62% tuvo grado bajo, el 19% grado medio y el 19% grado alto. Concluye: el 75% de los docentes

presentaron un grado medio de síndrome de Burnout, el 22% tuvieron un grado alto y el 3% grado bajo.

(Zúñiga & Pizarro, 2018) en su investigación tuvieron como objetivo detectar la existencia del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización profesional) en docentes de un liceo público de enseñanza técnico profesional de la ciudad de Coquimbo, Región de Coquimbo. Con una población conformada por 50 docentes y 7 directivos, siendo el tamaño de la muestra de 31 personas, para esto se utilizó un muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas. Los resultados fueron: sobre el agotamiento emocional, el 55.1 tuvo un nivel alto, el 22.5% nivel medio y el 22.5% nivel bajo. Sobre la despersonalización, el 69.4% tuvo un nivel bajo, el 16.3% nivel alto y el 14.3% nivel medio. Sobre la realización personal, el 38.8% tuvo nivel bajo, el 38.8% nivel medio y el 22.5% nivel alto. Concluye: el nivel de síndrome de Burnout es medio – bajo en los profesores del Liceo, los docentes se muestran insensibles con sus estudiantes

1.2. BASES TEÓRICAS

(Gil-Monte & Peiró, 1999), categorizaron los distintos modelos que explican el síndrome de Burnout pero en esta investigación nombraremos los modelos más relevantes:

1.2.1. Modelos más relevantes que explican el síndrome de Burnout

1.2.1.1. Modelo etiológico basado en la teoría sociocognitiva del yo

El modelo de competencia social de Harrison, como se citó en (Martínez, 2010), afirma que el síndrome de Burnout: Es una función de la aptitud observada y sobre eso se diseña el modelo de competencia social. Es por eso que los trabajadores que laboran en profesiones de servicio se sienten motivados, la razón es la ayuda a los demás. En su ambiente de trabajo se encuentran con factores de ayuda facilitando las actividades a realizar o caso contrario con otro tipo de factores que dificultan las actividades. Pero hay que reconocer los objetivos de labores como exigencia en factores de dificultad, esta exigencia tenemos como los valores de la institución y del trabajador, el profesionalismo, las decisiones, los recursos disponibles, la sobrecarga laboral, etc. Por esta razón, la motivación tiene mucha importancia ya que a mayor motivación tendremos mayor eficacia laboral, si en el ambiente hay factores de ayuda, esto crecerá y aumentará los sentimientos de competencia social del trabajador. Los sentimientos son importantes para estos profesionales y se les considera un factor de ayuda, y la idea es aumentarles de forma eficaz e influyendo en la motivación para ayudar. Sin embargo, si los trabajadores se encuentran con los factores barrera, estos sentimientos de eficacia se reducen, porque el trabajador no alcanza a lograr los objetivos y esto les afecta. Si se mantiene en el tiempo se origina el síndrome de Burnout,

que por realimentación promueve el desarrollo de los factores barrera, disminuyendo los sentimientos de eficacia y la motivación para ayudar. El modelo diseñado por Cherniss como se citó en (Martínez, 2010) afirma que el medio ambiente desarrolla sentimientos de éxito en el trabajador y esto corresponde a las particularidades de las organizaciones, que ayudan a prevenir el síndrome de Burnout. Los trabajadores que muestran autoeficacia tendrán menos estrés, las distintas situaciones en que se encuentren amenazados, estas situaciones se reducen cuando el trabajador piensa que puede controlarles de manera óptima. Aumentando los sentimientos de autoeficacia, logro de objetivos, pero en ocasiones el alcanzar los objetivos nos conlleva a sentimientos de fracaso, baja autoeficacia y dará lugar al síndrome de Burnout (pp. 14 – 15).

1.2.1.2. Modelos etiológicos elaborados desde la teoría del intercambio social

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy, como se citó en (Martínez, 2010) argumentan sobre el estrés que:

Los sujetos perciben que sus intereses están amenazados, es por eso que los estresores del trabajo interfieren con los recursos de los trabajadores generando vacilación sobre sus capacidades para lograr el éxito profesional. Son importante las relaciones interpersonales (compañeros, jefes dentro del trabajo) y analiza las consecuencias como fuentes de estrés. Los trabajadores se esfuerzan para no perder los recursos, ya que es importante tenerlos así sean mínimos que tratar de conseguir recursos extras, la pérdida de recursos es más importante que las ganancias para el progreso del síndrome de Burnout, sin embargo la ganancia de recursos es crucial porque disminuye la pérdida de estos. El afrontamiento como estrategia influirá sobre el síndrome de Burnout, ya que este modelo se basa en la motivación, los autores afirman que emplear estrategias de afrontamiento activo disminuye el síndrome de

Burnout, y nos llevará a obtener ganancias de recursos, y nos permitirá un mejor desempeño laboral y se disminuirá los niveles de estrés que son percibidos por el síndrome de Burnout (pp. 16 – 17).

1.2.1.3. Modelo etiológicos elaborados desde la teoría organizacional

Modelos de Golembiewski, Munzenrider y Carter. Asimismo Golembiewski, Munzenrider y Carter como se citó en (Martínez, 2010) señalan lo siguiente:

Que los profesionales cuando pierden la iniciativa en su trabajo ya están entrando al proceso de síndrome ya que están manifestando una respuesta al estrés laboral y tensiones que generan. El estrés en relación al síndrome de Burnout, se genera por exceso de carga laboral, además de no existir estimulación en el trabajo. Es aquí donde los colaboradores sienten que pierden autonomía y el control disminuyendo su imagen sintiéndose irritables y con fatiga. Posteriormente se desarrollaran estrategias de afrontamiento que se dan por distanciamiento del trabajador del escenario estresante en el trabajo, sin embargo el distanciamiento tendrá un carácter constructivo (el trabajador es empático) caso contrario no productivo (distanciamiento lleva a ignorar personas, cinismo, indiferencias, etc.), es aquí que se menciona al síndrome de Burnout, ya que el distanciamiento no productivo está influenciado con las actitudes de despersonalización, sin embargo el trabajador intenta buscar soluciones pero la persistencia de sobrecarga o pobreza de rol les induce a tratar a las personas como objetos. Teniendo como respuesta el progreso de actitudes de despersonalización que compete a la primera fase del síndrome, asimismo el trabajador desarrolla experiencias de baja realización personal en sus labores y mientras más dura llega al agotamiento emocional. Pero si el trabajador está en la fase avanzada del

síndrome se presenta una disminución de la satisfacción, realización e implicación laboral perdiendo la productividad. El trabajador sentirá tensiones psicológicas y problemas psicosomáticos. (p. 18).

Los autores explican las fases del síndrome de Burnout dado por la sobrecarga laboral y por pobreza del rol, como primera fase, posteriormente mencionan al distanciamiento y por último la despersonalización en donde el trabajador, ignora a sus compañeros y presenta tensiones.

1.2.2. Inicios del vocablo síndrome de Burnout

Según Freudenberger (1974) como se citó en (Carlín & Garcés, 2010), comenta de su experiencia en personas adictas a las drogas, observó que el personal que trabaja al cabo de un año existían cambios de actitud y desempeño en el trabajo, demostrando pérdida de energía, y desmotivación en el trabajo, sus comportamientos frente a sus pacientes era distinto, insensibilidad, baja comprensión, distanciamiento en el trato, les culpaban de sus problemas a sus pacientes, síntomas clásicos de depresión y ansiedad. A toda esta sintomatología le denominó Burnout, asumiendo que el mismo presentaba esos síntomas y en la clínica utilizaban el término al uso desmedido de sustancias tóxicas, y lo conceptualizó como conjunto de síntomas médico- biológicos y psicosociales generales que se presentan en las labores de trabajo, como consecuencia de la demanda enorme de energía.

Asimismo, Maslach como se citó en (Olivares, 2017) oficializó el término Burnout quien se refirió al síndrome clínico representado por el agotamiento que observó en profesionales de salud mental, identificando particularidades emocionales inmersos en el síndrome, evidenciando que la tensión laboral influye en el proceso de estrés y agotamiento psíquico, sin embargo si los trabajadores usan estrategias de afrontamiento podrán modificar su identidad

y conductas laborales. Desde que apareció el término se han dado distintas definiciones, según Maslach y Jackson (como se citó en (Ayala, 2013) lo definen como un estrés crónico referido a los profesionales que se caracterizan por la labor intensa y extensa con personas que se encuentran necesitadas y caracterizadas por el agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización (p. 59). Es por eso que la respuesta a estos estresores interpersonales en el trabajo es la respuesta al síndrome de Burnout, ya que los excesos con otros receptores producirán cambios negativos en actitudes y conductas, esto se define como resultado prolongado al estrés laboral.

De esta manera, Evans y Fisher como se citó en (Olivares, 2017), ellos afirman que Burnout es “la contestación al estrés laboral exteriorizada en sujetos donde su trabajo se define por crear situaciones de apoyo a otras personas, es por eso que aparece la despersonalización como particularidades definidas del Burnout y no del estrés laboral” (p. 5). Asimismo Maslach y Jackson (1981), menciona que Burnout es una enfermedad de trabajo emergente, ya que los profesionales lo presentan, ya que estudios evidencian muestras de profesionales en la educación y salud.

Al realizarse más investigaciones han aparecido definiciones con muchas semejanzas entre ellas como: Cherniss como se citó en (Bosqued, 2008) afirma que “es el proceso donde las actitudes y formas conductuales de los profesionales se modifican de forma negativa en respuesta del estrés laboral” (p. 20). También, Paine (1982) como se citó en (Martínez, 2010) argumentan que es un estado de fatiga mental, emocional y físico derivado de una gran demanda de situaciones emocionales. (Gil-Monte et al., 2017) nos dice que es una contestación al estrés crónico que presentan las personas con actividades del sector servicio, esto produce un deterioro cognitivo y psicológico apareciendo formas de conducta negativas hacia los clientes y la empresa.

Martínez como se citó en (Bosqued, 2008) afirma que como sentimiento de desánimo en el trabajo.

Las definiciones anteriores resultan atrayentes, es así que (Martínez, 2010) nos dice que:

Sentirse quemado. Versus a “estar quemado” esto afirma la subjetividad del síndrome. **Desmoralización.** Mirándolo de otra manera es negar la esencia de vivir, repudiar de la misma existencia y falta de compromiso con ella, de nuestra misma existencia convirtiéndonos en monigotes de los demás, haciendo de nosotros impersonales, ya que seríamos personas sin ninguna ilusión de realizarnos. Las particularidades de los desmoralizados son la falta de carácter, coraje de afrontar retos que se dan en la vida (p. 21)

1.2.3. El síndrome de Burnout

Según, Freudenberger (1974) como se citó en (Carlín & Garcés, 2010), introdujo este término y lo define como:

Agotarse, fallar o llegar al desgaste, debido al exceso de fuerzas, demanda que nos exigen demasiada energía, nos indica lo que ocurre con el profesional de servicios se “quema” y no llega a sus objetivos, fracasando en su intento. Lo define como sintomatología médico – biológicos y psicosociales no propios, que se despliegan en el trabajo, como resultado de una demanda enorme de energía. Sin embargo Maslach y Pines como se citó en (Salas, 2010), lo conceptualiza como quemarse por el trabajo, es un síndrome que agota la parte física y emocional desarrollando actitudes negativas en el trabajo, perdiendo

el interés por los clientes que se presentan en la empresas de servicio (p. 40).

Analizando lo mencionado por Maslach y Jackson (1981), como se citó en (Olivares, 2017) refieren que este síndrome es tridimensional que proviene de un estrés crónico donde con las características como fatiga física, psicológica y agotamiento emocional, mostrando una actitud fría y despersonalizada hacia los demás, perdiendo los sentimientos hacia las labores de trabajo y esto acompaña la percepción de logros o casi nulo de éxitos personales, en la mayoría de los casos tiene una ausencia profesional.

Los autores en mención diseñaron el Maslach Burnout Inventory considerando tres dimensiones (realización personal en el trabajo, despersonalización y agotamiento emocional. Es así que Perlman y Hartman (1982) revisaron los conceptos dados en los años 1974 – 1980 sobre este síndrome de Burnout, y la definen como una respuesta al estrés emocional crónico con tres dimensiones (despersonalización, baja productividad laboral y agotamiento emocional).

Los siguientes autores definen con dimensiones similares al síndrome de Burnout, como:

(Gil-Monte et al., 2017), lo define como síndrome de extenuación emocional, despersonalización y falta de producción en el trabajo que se desarrollan en los trabajadores inmersos en empresas de servicios. El agotamiento emocional es cuando los sujetos no dan más en el nivel afectivo, están agotados sin energías y de recursos personales y esto se debe al contacto al atender a personas que es parte de su trabajo. La despersonalización es el desarrollo de actitudes negativas a los sujetos a los que va dirigido las labores de trabajo, ya que el trato es deshumanizado ya

que no presentan afectividad, y les culpan de sus problemas. La falta de realización personal, se da cuando las personas se evalúan de manera negativa, se sienten descontentos con sus resultados de trabajo afectado sus capacidades para efectuar sus labores en el trabajo y relacionarse con los demás.

(Bosqued, 2008) afirma que Burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral, es un estrés crónico, que se conceptualiza como respuesta psicofísica que está dentro del sujeto por los esfuerzos constantes que realiza y el trabajador los ve como insuficientes, y al reaccionar queda agotada la persona y con retirada psicológica y muchas veces física a causa del estrés excesivo e insatisfacción. En fases más avanzadas este síndrome se manifiesta como sensación de no poder más, alcanza los límites, se viene abajo todo, o se queman los plomos, etc. Este síndrome es una enfermedad laboral que crece cada día más, sobre las organizaciones que exigen un trato constante, en la atención al público, docencia y salud. En otras palabras se dice que un trabajador esta quemado cuando pierde el interés por su trabajo no hay motivación y lo ejecuta con mucho esfuerzo, este trabajador presenta un agotamiento físico, mental, y emocional y a la larga le provocará un precario equilibrio psicológico.

1.2.4. Dimensiones del síndrome de Burnout

1.2.4.1. Cansancio emocional

(Bosqued, 2008), afirma que cansancio emocional es cuando los recursos emocionales se deterioran en el profesional y no puede enfrentarse a los retos que su trabajo requiera, está concentrado en frecuentes fatigas a

nivel físico, mental y emocional, además genera irritabilidad, insatisfacción en el trabajo, y cree que no tiene nada que ofrecer.

La fatiga en los docentes emocionalmente está supeditado al estrés que les agobia frecuentemente. Es por eso que este problema de los docentes hay que afrontarle de manera inmediata ya que es una necesidad primordial. Los bajos índices de salud aparecen por el estrés laboral crónico, relacionado con índice bajo en salud física, desea dejar su trabajo, no alcanza la productividad deseada, es por eso que el estrés que percibe el trabajador en su trabajo desencadena un agotamiento emocional presentando los siguientes síntomas: enfado, ansiedad, se muestra agresivo, aislamiento, enojo, muestra comportamientos inadecuados, no cumple con sus labores, se ausenta en el trabajo, etc.

Cuando se refiere al cansancio emocional es cuando existe disminución de los recursos emocionales, ya que esto no permite concebir las situaciones de otros sujetos, que tienen sentimientos y son transmitidos en su vida laboral, el trabajador despliega sentimientos de estar fatigada física y psíquicamente, siente que no da más y se desespera.

Según, (Arís, 2005) afirma que “el agotamiento emocional se determina por sentimientos de desamparo y desesperanza. Siente una sensación de vacío y requiere de todas sus fuerzas para desarrollar tareas cotidianas, conduciéndolo a estados depresivos” (p. 37).

Asimismo, (Mena, 2010) nos dice que la fatiga emocional es un deterioro profesional y la expresión evidente de este síndrome, entendida como pérdida de atracción por el trabajo, disminuye también el interés y satisfacción laboral (p. 11).

Según Moriana y Herruzgo como se citó en (Arias & Jiménez, 2013), “la fatiga emocional está relacionada con la depresión, autoestima baja, sentimientos de inferioridad, el sujeto se manifiesta irritable, pierde los ideales, etc., en otras palabras el cansancio emocional vulnera la salud mental y física de los profesores” (p. 59).

1.2.4.2. Despersonalización

Según (Bosqued, 2008), afirma sobre la despersonalización que:

Es una forma de defensa, ya que el profesional crea barreras con el usuario como una forma de autoprotección, en el trabajo se presenta como la disminución de la eficacia y actitudes de insensibilidad, hacia las personas que brinda el servicio: estudiantes, pacientes, clientes, etc. (p. 126)

Asimismo, Sierra como se citó en (Cruzado et al., 2013) argumentan que:

Es frecuente en el conocimiento psiquiátrico y neurológico, en ocasiones sujetos normales pueden percibir en situaciones ordinarias desgaste físico o emocional, estrés o falta de sueño. Es por eso que la define como cambio de la conciencia del yo, ya que el sujeto se siente extraño y alejado de sus procesos mentales y su ámbito físico, es habitual resaltar las definiciones la sensación de lo irreal que el sujeto experimenta y la comparación que realiza con sus vivencias e usa la expresión “como si”, por la dificultad al describirlas y la persona despersonalizada mantiene sobre la naturaleza anormal de su estado (pp. 120 – 121).

De esta manera, (Arís, 2005) sobre la despersonalización afirma que:

Es el progreso de las actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios en este caso los estudiantes, pacientes, clientes etc., actuando así el sujeto se protege y se aísla, ya que para reemplazar la carencia de energía emocional trata a las personas como objetos, por lo tanto las reacciones hacia los demás en el centro de labores son inflexibles, se da el cinismo y la deshumanización (p. 38).

Según, (Mena, 2010) nos comunica que la despersonalización “es una forma de distanciar al profesional de los usuarios, ya que los primeros ignoran las cualidades de los favorecidos, ya que sus demandas son manejables cuando se les considera de forma imprecisa” (p. 11). Es importante que el profesional disponga barreras con los usuarios del servicio, realizando sus labores menos eficientes ya que presenta ciertas actitudes de deshumanización, maneras negativas, que lo llevan a proceder con cinismo, hacia los usuarios, generando respuestas negativas como mostrarse irritables en el trabajo, insensibles hacia los sujetos que reciben el servicio, aislamiento, no va a reuniones, no desea atender al público, es frío y desatento. Las personas que reciben el servicio manifiestan que el trato que brinda el personal de la organización es deshumanizado.

1.2.4.3. Baja realización personal

Según, (Bosqued, 2008) afirma que la baja realización personal:

Es una sensación subjetiva que surge de lo siguiente: el profesional siente que es un fracaso porque no realiza su trabajo de manera correcta teniendo resultados negativos, y esto es por la insuficiencia profesional que presenta y muestra una baja en su autoestima (p. 126)

En otras palabras es la autoevaluación negativa del sujeto hacia su trabajo, también muestra una insuficiencia profesional, manifiesta temor a superarse, tiene baja autoestima, no es participe de las relaciones interpersonales, no tolera la presión laboral, baja productividad, esto le conlleva a un deterioro progresivo en su desempeño profesional, perdiendo el sentimiento de gratificación personal.

Es así que (Mena, 2010), señala que “la carencia de la realización personal son sentimientos negativos de éxito y competencia laboral, manifestándose en los siguientes estados de ánimo negativos: insatisfacción laboral y temer a las relaciones interpersonales en el trabajo y de amistad” (p. 11).

Según, (Arís, 2005) afirma que “la disminución de la realización personal se basa en desilusión y fracaso personal (falta de competencia, conocimientos, esfuerzos), falta de expectativas e insatisfacción en general, llevando al sujeto a huir del trabajo, impuntualidad, abandono de la profesión, absentismo” (p. 38)

1.2.5. Fases del síndrome de Burnout

Edelwich y Brodsky como se citó en (López, 2013) presentaron las siguientes fases del síndrome de Burnout:

Fase de entusiasmo o luna de miel. Fase en la cual se basa en el inicio de apasionamiento, en donde el sujeto desea dar cada día más de sí. El trabajo le parece excelente, lo es todo y la persona está llena de energía para afrontar todo lo que se presenta. El trabajador opina que su trabajo remediará sus necesidades, solucionando sus dificultades, mostrándose satisfecho con los compañeros y la organización.

Fase de estancamiento (el despertar). Esta fase no dura toda la vida, ya que el trabajador se da cuenta que lo que le habían dicho al inicio no responde a la realidad. Se da cuenta que las recompensas (profesionales, materiales y personales) no es lo que esperaba, esta fase se denomina positiva en el sentido de la realidad, el inconveniente es empezar a ir a la fase siguiente produciéndose un desgaste profesional.

Fase de Frustración (tostamiento). En esta fase el trabajador se da cuenta que la energía que profesaba se convirtió en fatiga e irritabilidad. Van apareciendo factores psicofisiológico como deterioro en la motivación, justificando los esfuerzos que pudo realizar anteriormente. En el desempeño laboral el trabajador es indeciso, con deficiente productividad, no pudiendo evitar el deterioro en la calidad de trabajo, estos cambios son percibidos por los compañeros y directivos de trabajo, si estos prosigue el sujeto está en camino a la etapa más avanzada, esto hace que se el profesional se sienta frustrado, irritado, se da cuenta que emplea más energía en sus labores que antes le parecían sencillas, y por eso se muestra alejado, cínico, y critica la empresa, el trabajo, trabajadores etc., empiezan aparecer los problemas de ansiedad, consume alcohol, drogas, enfermedades físicas.

Apatía (El Burnout ya está instalado). Si lo anterior no es interrumpido por el sujeto afectado o por personas ajenas, esta frustración se transfigura en apatía en un tiempo que fluctúa para cada trabajador, siendo la desesperanza lo último en el síndrome de Burnout. El profesional siente un sentimiento de fracaso, perdiendo la autoestima, confianza y con opiniones negativas hacia el futuro. El trabajador manifiesta alteraciones mentales y físicas.

1.2.6. Síntomas del síndrome de Burnout

Asimismo, Thormae como se citó en (Mena, 2010) nos dice que “se manifiesta síntomas físicos (agotamiento, cefaleas, insomnio, fatiga, molestias gastrointestinales, dolores generales. Los síntomas psíquicos (falta interés, frustración, estado de alerta, falta de concentración, irritabilidad, depresión, negativismo) y los síntomas laborales (ausentismo, no delegan ni comparten trabajo)” (pp. 19 – 20)

1.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Baja realización personal. Es una sensación subjetiva que surge de lo siguiente: el profesional siente que es un fracaso porque no realiza su trabajo de manera correcta teniendo resultados negativos, y esto es por la insuficiencia profesional que presenta y muestra una baja en su autoestima (Bosqued, 2008)

Despersonalización. Es el progreso de las actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios en este caso los estudiantes, pacientes, clientes etc., actuando así el sujeto se protege y se aísla, ya que para reemplazar la carencia de energía emocional trata a las personas como objetos, por lo tanto, las reacciones hacia los demás en el centro de labores son inflexibles, se da el cinismo y la deshumanización. (Arís, 2005).

Síndrome. Son distintos síntomas relacionados con factores anormales que conllevan a la enfermedad, afectando la salud de la persona, los orígenes pueden ser déficit en las funciones, daño continuo y presión. (Reverend, 2000)

Síndrome de Burnout. Manera inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyas características son el agotamiento emocional, disminución de las labores en el trabajo, despersonalización. Maslach, como se citó en (Olivares, 2017).

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

A lo largo de su ejercicio profesional, los docentes están sometidos a una serie de presiones producto de su interacción con sus colegas, padres de familia, estudiantes y otros agentes educativos. En tiempos de pandemia esta situación se ha visto multiplicado por otros factores que contribuyen al deterioro de su salud física, psíquica y moral; llevando a contraer una enfermedad de orden laboral como es el síndrome de Burnout (Síndrome de sentirse quemado).

La situación diaria que el docente afronta dentro y fuera del aula, se va acumulando en distintos tipos de problemas deteriorando su bienestar, por tanto, es importante que la gestión educativa institucional fomente espacios de meditación docente, con el objetivo de identificar patologías previniendo la incidencia sobre la institución, los niños y docentes con la finalidad de ejercer la labor educativa en ambiente sano.

Al respecto, (Munarriz, 2017) evidencia en su investigación un programa de intervención "TREVAG" para reducir el síndrome de Burnout, tuvo como resultados referente a los niveles de síndrome de Burnout, el 17% tuvo un nivel medio y el 83% su nivel fue bajo, posteriormente aplicando el programa se observó que se redujo el síndrome de Burnout siendo la diferencia del 58% en el nivel bajo y de 25% en el nivel medio. Referente al agotamiento emocional, el 100% su nivel fue alto, en la despersonalización, el 6% fue medio y el 94% fue alto, por último realización personal, los docentes de inicial, el 4% fue baja, el 65% media y el 31% tuvieron nivel alto.

En consecuencia, los docentes afectados por el síndrome de Burnout, presentan cambios en su forma de comportamiento, como ansiedad, insomnio, ira, etc. Sin embargo las características en la personalidad conllevan a la persona doblegada a un exceso de estrés desarrollando el síndrome de Burnout.

En conclusión, se destaca la relevancia actual del problema, ya que los expertos en psicología laboral y sanitaria, reconocen el síndrome como una enfermedad profesional. Este fenómeno es observado en los docentes en la Institución Educativa Primaria N° 601050 Micaela Bastidas del distrito Iquitos.

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?

2.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?

¿Cuál es el nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?

¿Cuál es el nivel de baja realización personal en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

2.3.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

Evaluar el nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

Identificar el nivel de baja realización personal en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

2.4. Justificación e importancia de la investigación

La investigación sobre la presencia del síndrome de Burnout en las instituciones educativas en la situación actual es muy relevante, dado que este síndrome afecta el desempeño laboral de los profesionales de la docencia que se ven estresados y fatigados emocionalmente por la presión del trabajo virtual que se ha convertido en una sobrecarga a la labor habitual en situaciones presenciales.

Maslach y Jackson (1981, 1982) citados por (Martínez, 2010) definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP).

En este orden de cosas se observa que tres son las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas tres, el agotamiento emocional es clave y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. Mientras que la despersonalización experimentada por el trabajador está referida a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y el agotamiento. Finalmente, la dificultad para la realización personal en el trabajo son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo; generando deterioro del autoconcepto que va acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades.

La investigación es importante en lo:

Teórico: por que busca determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

Práctico: porque permitirá determinar cuan afectados se encuentran los docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

En lo social: la investigación ayudará a mejorar las relaciones interpersonales con el propósito de reducir los síntomas del síndrome de Burnout de los docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

El nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

2.5.2. Hipótesis Derivadas

El nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

El nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

El nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las variables: Síndrome de Burnout

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual

La variable: Síndrome de Burnout, se define conceptualmente como: Síndrome de “quemarse en el trabajo”, debe ser comprendido como una respuesta al estrés laboral que se presenta por la carencia de estrategias de afrontamiento que debe emplear la persona. (Gil-Monte et al., 2017)

2.6.2.2. Definición Operacional

La variable síndrome de Burnout, se define operacionalmente como el estrés laboral mediante sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal del inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

2.6.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1.

Variable, dimensiones e Indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores
Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	Agotamiento
		Estrés
		Frustración
	Despersonalización	Insensibilidad
		Sentimientos de culpa
		Afrontamiento de problemas
Baja realización personal	Satisfacción laboral	

Fuente: (Garay & Meza, 2017)

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento pertenece a una investigación descriptiva, con una variable: síndrome de Burnout.

El estudio pertenece al enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación versaron sobre cuestiones específicas, porque se revisó investigaciones anteriores, porque se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; porque se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable (Velásquez Fernández & Rey Córdova, 1999): síndrome de Burnout.

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal.

Fue No experimental porque no se manipuló la variable en estudio síndrome de Burnout.

Fue Descriptivo Transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.

Esquema:



Donde:

M : Es la Muestra.

O : Observación de la muestra (Hernández Sampieri et al., 2010).

Los pasos que se seguirá en la aplicación del diseño son:

1. Realizar la observación a la variable (recojo de información sobre el objeto de estudio).
2. Procesar o sistematizar la información o datos.
3. Clasificar la información o datos, organizándolos en cuadros o tablas y representarlos en gráficos.
4. Analizar e interpretar la información o datos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estará constituida por un total de 30 docentes en la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” del distrito de Iquitos, provincia Maynas y región Loreto.

Tabla 2.

Población según el sexo de la I.E.P N° 601050 Micaela Bastidas

Sexo	Docentes
Masculino	10
Femenino	20
Total	30

Fuente: Institución Educativa Primaria N° 604050 Micaela Bastidas

3.2.2. Muestra

La muestra de la investigación fue de tipo censal, en ese sentido se tomó la totalidad de la población de estudio, lo cual fue 30 docentes.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Para medir la variable síndrome de Burnout, se utilizará un cuestionario el cual estará dirigido a los docentes Institución Educativa Primaria N° 601050 "Micaela Bastidas" del distrito de Iquitos.

En esta investigación se utilizará la adaptación española del (MBI) creada por Maslach y Jackson (1981) instrumento que mide el Burnout en profesionales de servicios de salud y docencia a nivel internacional y nacional,

en donde la palabra paciente es remplazada por docente permaneciendo igual el resto del instrumento.

Descripción

El instrumento consta de 22 ítems que se valora con una escala de Likert de siete puntos.

Estructura

Las dimensiones que evalúa el síndrome de Burnout son las siguientes: Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Tabla 3.

Tabla de especificaciones para el Cuestionario

Dimensiones	Estructura del Cuestionario		Porcentaje
	Ítems	Total	
Cansancio emocional	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9	40.9%
Despersonalización	10,11,12,13,14	5	22.7%
Baja realización personal	15,16,17,18,19,20,21,22	8	36.4%
	Total	22	100.0%

Fuente: Cuestionario

Sub escala (dimensión) cansancio emocional: mide el grado de estar extenuado emocionalmente por el trabajo. (Puntuación máxima 54)

Sub escala (dimensión) despersonalización: es cuando el sujeto evalúa el reconocimiento de actitudes de alejamiento y frialdad. (Puntuación máxima 30)

Sub escala de baja realización personal: valora la realización personal y sentimientos de auto eficiencia en el trabajo. (Puntuación máxima 48)

En el MBI se consideran puntuaciones bajas (1 – 33). Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout

Tabla 3

Niveles de Burnout

Dimensiones	Grado de Burnout		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0 – 19	20 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 - 30	31 - 99	40 - 48
Síndrome de Burnout	0 - 33	34 - 66	67 - 99

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación, obteniéndose 72.0 de validez y 0.729 de confiabilidad.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Recojo de la información.
- ✓ Procesamiento de la información.
- ✓ Organización de la información en cuadros.
- ✓ Análisis de la información.
- ✓ Interpretación de datos.
- ✓ Elaboración de discusión y presentación del informe.
- ✓ Sustentación del informe.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

El procesamiento de los datos se efectuó en forma mecánica sobre la base de los datos.

3.4.2. Análisis de la Información

El análisis e interpretación de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio (\bar{x}), porcentaje (%)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” distrito de Iquitos, Provincia de Maynas, Región Loreto, año 2020

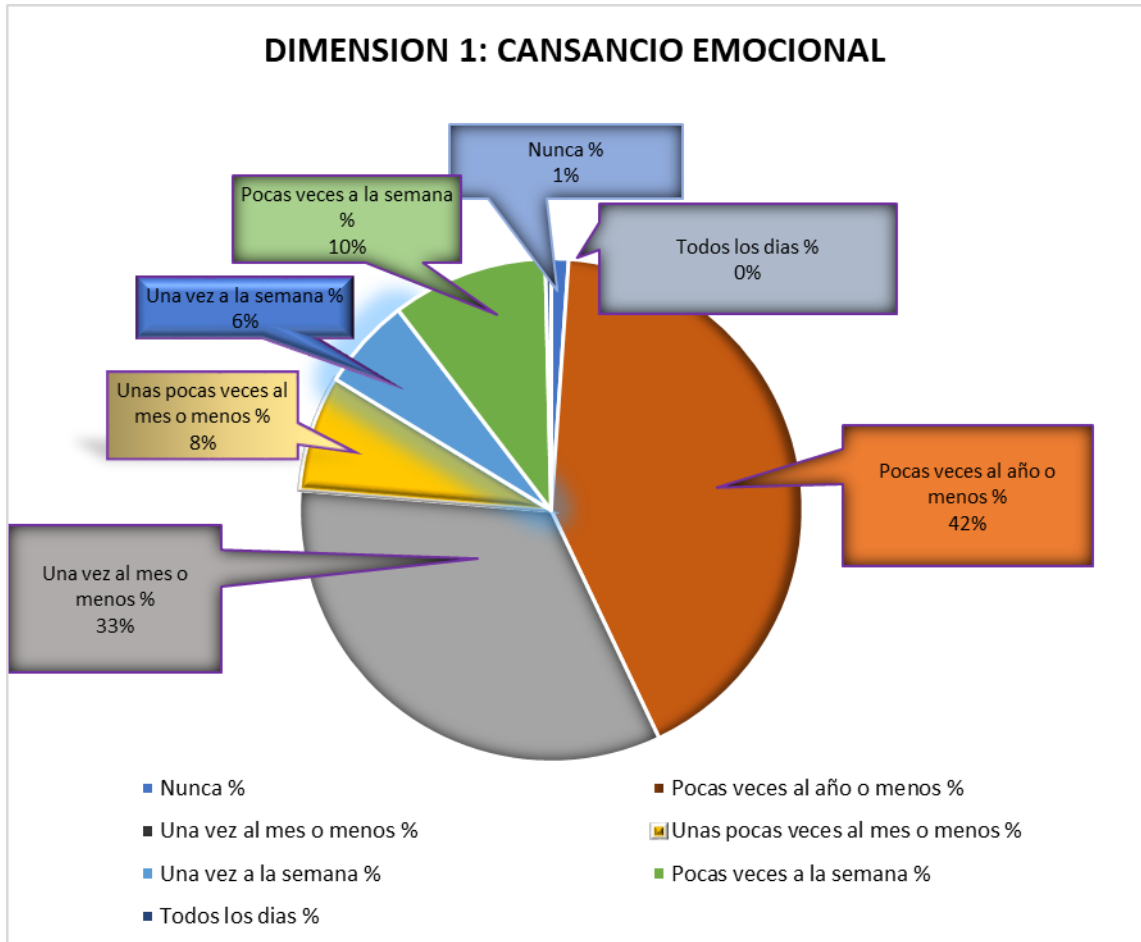
TABLA N° 01
Cansancio emocional (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”

N°	Ítems	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes o menos		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Dimensión 1: Cansancio emocional																
1.1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo		0.00		0.00		0.00	3	10.00	11	36.67	16	53.33		0.00	30	100.00
1.2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío		0.00	10	33.33	15	50.00	5	16.67		0.00		0.00		0.00	30	100.00
1.3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	3	10.00	16	53.33	11	36.67		0.00		0.00		0.00		0.00	30	100.00
1.4	Siento que trabajar de todos el día con la gente me cansa		0.00	14	46.67	10	33.33		0.00	3	10.00	3	10.00		0.00	30	100.00
1.5	Siento que mi trabajo me está desgastando		0.00	15	50.00	8	26.67	4	13.33		0.00	3	10.00		0.00	30	100.00
1.6	Me siento frustrado en mi trabajo		0.00	14	46.67	12	40.00	3	10.00		0.00	1	3.33		0.00	30	100.00
1.7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		0.00	16	53.33	12	40.00	1	3.33		0.00		0.00	1	3.33	30	100.00
1.8	Siento que he trabajar en contacto directo con la gente me cansa		0.00	13	43.33	11	36.67	4	13.33		0.00	2	6.67		0.00	30	100.00
1.9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		0.00	15	50.00	11	36.67		0.00	2	6.67	2	6.67		0.00	30	100.00
	PROMEDIO	0.33	1.11	12.56	41.85	10.00	33.33	2.22	7.41	1.78	5.93	3.00	10.00	0.11	0.37	30.00	100.00

Fuente: Base de datos de los autores

GRÁFICO N° 01

Cansancio emocional (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”



Fuente: Tabla N° 1

En la tabla y gráfico N° 01 se observa el Cansancio emocional (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 30 (100%) docentes, 13 (42%) docentes manifiestan cansancio emocional pocas veces al año, 33% una vez al mes, 10% pocas veces a la semana, 6% una vez a la semana, 1% nunca y 0% todos los días. Predominando con 16 (53.33%) el indicador “me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”, en el ítem “pocas veces a la semana”. Mientras que 1 (3.33%) señala “siento que estoy mucho tiempo en mi trabajo” en el ítem todos los días. Concluyendo que pocas veces al año 42% tienen Cansancio emocional (Síndrome de Burnout) los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”. Este resultado nos permite determinar que el nivel de cansancio emocional es bajo en los docentes.

Con estos resultados logramos el objetivo específico Número 1 que indica: Identificar el nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

De igual forma se logró la hipótesis derivada Número 1 que indica: El nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

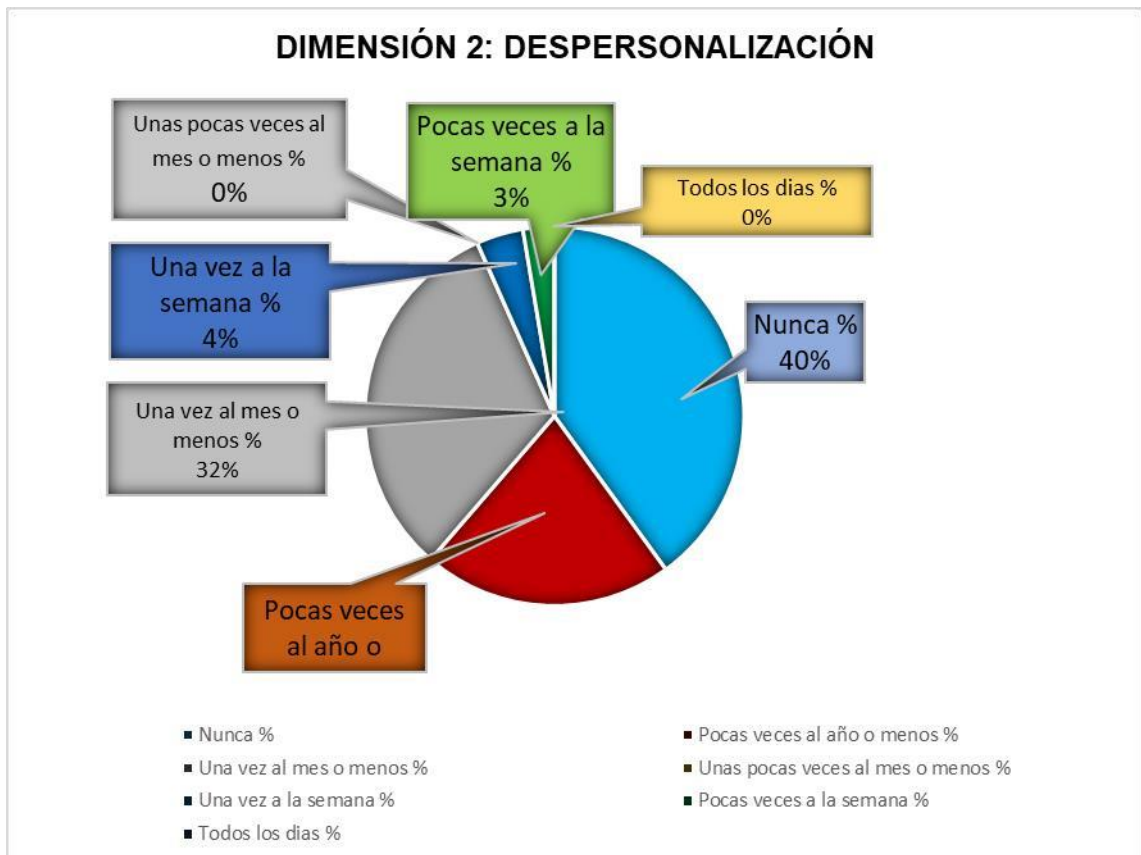
TABLA N° 02

Despersonalización (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”

N°	Ítems	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes o menos		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Dimensión 2: Despersonalización																
2.1	Siento que estoy tratando algunos alumnos como si fuera objetos impersonales	30	100.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	30	100.00
2.2	Siento que me hecho más duro con la gente		0.00	12	40.00	15	50.00		0.00	3	10.00		0.00		0.00	30	100.00
2.3	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente		0.00	7	23.33	19	63.33		0.00	2	6.67	2	6.67		0.00	30	100.00
2.4	Siento que realmente no me importa lo que le ocurren a mis alumnos	30	100.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	30	100.00
2.5	Me parece me culpan de algunos de sus problemas		0.00	13	43.33	14	46.67		0.00	1	3.33	2	6.67		0.00	30	100.00
PROMEDIO		12.00	40.00	6.40	21.33	9.60	32.00	0.00	0.00	1.20	4.00	0.80	2.67	0.00	0.00	30	100.00

GRÁFICO N° 2

Despersonalización (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”



Fuente: Tabla N° 2

En la tabla y grafico N° 02 se observa la Despersonalización (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 30 (100%) docentes, 12 (40%) docentes manifiestan que nunca se despersonalizan en el trabajo, 32% una vez al mes, 21% pocas veces al año, 4% una vez a la semana, 3% pocas veces a la semana, 0% pocas veces al mes y todos los días.

Predominado con 30 (100%) los indicadores: Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuera objetos impersonales y Siento que realmente no me importa lo que le ocurre a mis alumnos; en el ítem Nunca. Mientras que 1 (3.33%) señala Me parece me culpan de algunos de sus problemas; en el ítem una vez a la semana. Concluyendo que nunca se despersonalizan en el trabajo 40% (Síndrome de Burnout) los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”. Este resultado nos permite determinar que el nivel de despersonalización es bajo en los docentes.

Con estos resultados logramos el objetivo específico Número 2 que indica: Evaluar el nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

De igual modo se logra la hipótesis derivada Número 2: El nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

TABLA N° 03

Baja Realización Personal (Síndrome de Burnout) en docentes de la
Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”

N°	Ítems	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes o menos		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Dimensión 3 : Baja realización personal																
3.1	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	30	100.00	30	100.00
3.2	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.		0.00		0.00		0.00	4	13.33	12	40.00	14	46.67		0.00	30	100.00
3.3	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.		0.00		0.00		0.00		0.00	13	43.33	17	56.67		0.00	30	100.00
3.4	Me siento con muchas energías en mi trabajo.		0.00		0.00		0.00	1	3.33	9	30.00	20	66.67		0.00	30	100.00
3.5	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.		0.00		0.00		0.00	13	43.33	17	56.67		0.00		0.00	30	100.00
3.6	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.		0.00		0.00		0.00		0.00	17	56.67	13	43.33		0.00	30	100.00
3.7	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo		0.00		0.00		0.00		0.00	20	66.67	10	33.33		0.00	30	100.00
3.8	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		0.00		0.00		0.00	1	3.33	15	50.00	14	46.67		0.00	30	100.00
	PROMEDIO	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.38	7.92	12.88	42.92	11.00	36.67	3.75	12.50	30.00	100.00

GRÁFICO N° 3

Baja Realización Personal (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”



Fuente: Tabla N° 3

En la tabla y grafico N° 03 se observa la Baja realización personal (Síndrome de Burnout) en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 30 (100%) docentes, 13 (43%) docentes manifiestan que tienen baja realización personal, una vez a la semana; 37% pocas veces a la semana, 13% todos los días, 8% unas pocas veces al mes, 0% pocas veces al año, una vez al mes y nunca.

Predominando con 20 (67%) el indicador: Me siento con muchas energías en mi trabajo; en el ítem pocas veces a la semana. Mientras que 1 (3.33%) señala Me siento con muchas energías en mi trabajo y siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada; en el ítem Unas pocas veces al mes o menos.

Concluyendo que tienen baja realización personal, una vez a la semana (Síndrome de Burnout) 40% los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”. Este resultado nos permite determinar que el nivel de Baja Realización personal es bajo en los docentes.

Con estos resultados logramos el objetivo específico Número 3 que indica: Identificar el nivel de baja realización personal en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

De igual forma se logra la hipótesis derivada Numero 3 que indica: El nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

TABLA N° 04

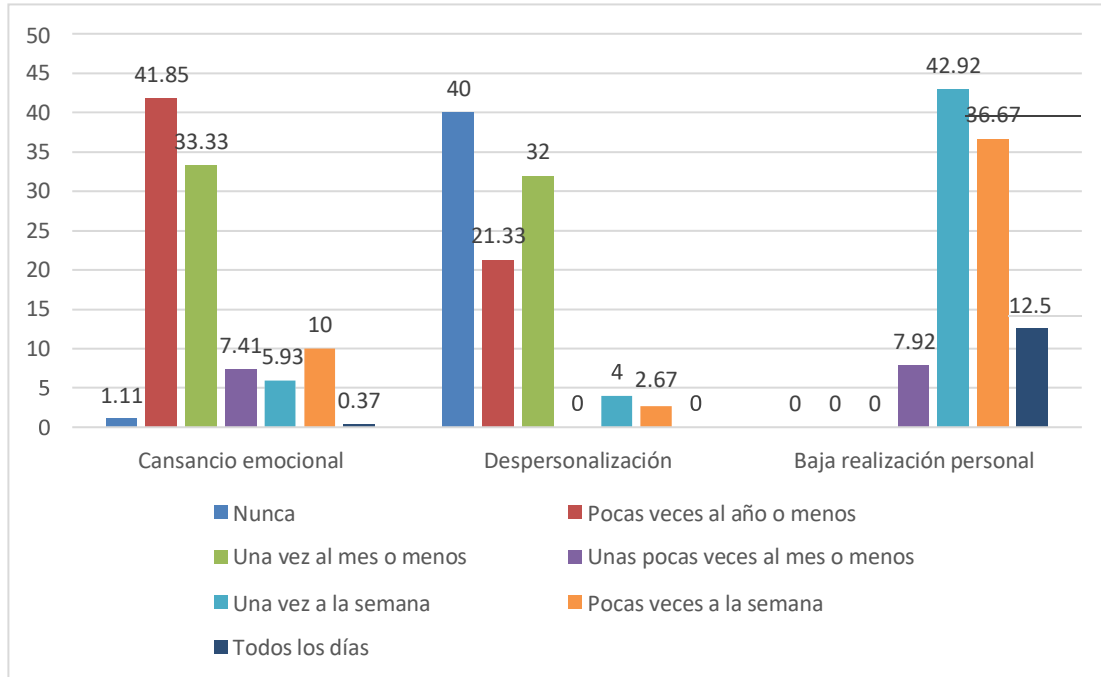
Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N°
601050 “Micaela Bastidas”

Síndrome de Burnout	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes o menos		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cansancio emocional	0.33	1.11	12.56	41.85	10	33.33	2.22	7.41	1.78	5.93	3	10	0.11	0.37	30	100
Despersonalización	12	40	6.4	21.33	9.6	32	0	0	1.2	4	0.8	2.67	0	0	30	100
Baja realización personal	0	0	0	0	0	0	2.38	7.92	12.88	42.92	11	36.67	3.75	12.5	30	100
Promedio	4.11	13.7	6.32	21.06	6.53	21.78	1.53	5.11	5.28	17.62	4.93	16.45	1.28	4.29	30	100

Fuente: Tablas N° 01, 02 y 03

GRÁFICO N° 4

Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas”



En la tabla N° 04 y el gráfico N° 04 se observa los Resultados del Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 30 (100%) docentes, 6.53 (21.78%) docentes manifiestan haber sufrido del Síndrome de Burnout Una vez al mes o menos, predominando con 33.33% la dimensión cansancio emocional y 32% la dimensión Despersonalización. Mientras que 6.32% (21.06) manifiestan haber sufrido del Síndrome de Burnout Pocas veces al año o menos predominando con 41.85% la dimensión cansancio emocional y 21.33% la dimensión Despersonalización. Un 5.28 (17.62%) docentes manifiestan haber sufrido del Síndrome de Burnout Una vez a la semana predominando con 42.92% la

dimensión Baja realización personal, seguido de 5.93% la dimensión cansancio emocional y 4% la dimensión despersonalización. Finalmente, 4.93% (16.45) docentes manifiestan haber sufrido del Síndrome de Burnout Pocas veces a la semana predominando con 36.67% la dimensión Baja realización personal, seguido de un 10% la dimensión cansancio emocional y 2.67% la dimensión despersonalización. Del análisis de los resultados podemos inferir que los docentes presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout, ubicado en la escala de 0 – 33.

Con estos resultados logramos el objetivo general que indica: Determinar el nivel de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

Del mismo modo logramos la hipótesis general que indica: El nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

El Síndrome de Burnout es el sentimiento de “sentirse quemado” en el trabajo, es considerado una enfermedad profesional que afecta la vida de los profesionales principalmente del rubro servicios: médicos, docentes, entre otros. La evaluación de esta enfermedad está sujeta a tres criterios generales: Cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Al analizar los resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout, encontramos que: 42% de docentes presentan cansancio emocional pocas veces al año dando cuenta que es bajo el nivel de cansancio emocional, 40% de docentes nunca se despersonalizan en el trabajo, precisando que es bajo el nivel de despersonalización y 40% de docentes presentan baja realización personal una vez a la semana exponiendo que el nivel de baja realización personal se ubica en un nivel medio.

Estos resultados coinciden con (Aranda & Huaranca, 2019) cuando concluye que el 100% de los docentes del sector público muestran un síndrome de Burnout bajo y el 45% de las Instituciones educativas privadas su grado de Burnout es bajo, el 3.33% de ambas sectores sus docentes del nivel de inicial presentan una baja realización personal, el 33.34% muestra un grado alto, nos da a entender que los docentes saben afrontar el cansancio y otros factores que conllevan al estrés laboral.

De igual forma coincide con (Ibarra-Luna et al., 2018) cuando concluye que el 66% de los docentes presentan bajas dimensiones de agotamiento emocional, el 27.3% de los profesores presentó alto grado de despersonalización y el 38.2% mostró bajo grado de realización personal.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones específicas

- El nivel de cansancio emocional en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” es bajo pues solo 13 (42%) docentes manifiestan cansancio emocional pocas veces al año y 33% una vez al mes, con datos similares en las demás escalas.
- El nivel de Despersonalización en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” es bajo pues solo 12 (40%) docentes manifiestan que nunca se despersonalizan en el trabajo y 32% una vez al mes, con datos similares en el resto de resultados.
- El nivel de Realización personal en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” es medio pues 13 (43%) docentes manifiestan que tienen baja realización personal, una vez a la semana y 37% pocas veces a la semana, asumiendo resultados similares en los demás casos.
- El síndrome de Burnout fue delimitado por las siguientes dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

5.2.2. Conclusión general

- El nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” es bajo ubicado en la escala de 0 – 33.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones específicas

- A los directivos y Jerárquicos de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” brindar atención a este problema laboral para evitar problemas de estrés, desanimo en el trabajo y fomentar un alto rendimiento laboral; planificando a actividades de detección de problemas laborales emocionales entre su plana docente y administrativa.
- A los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” comunicar e interactuar adecuadamente con la plana directiva para evitar problemas como el Síndrome de Burnout y mantener su rendimiento académico laboral en óptimas condiciones.
- A los estudiantes de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú continuar indagando sobre el Síndrome de Burnout con fines de mantener una buena performance académica.
- Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la localidad, la región y el país.

5.3.2. Recomendación General

- A los directivos y jerárquicos de la Institución Educativa Primaria N° 601050 “Micaela Bastidas” plantear acciones para la atención del Síndrome de Burnout como alternativa para superar cualquier

problema de cansancio laboral, despersonalización o baja realización personal; manteniendo el desempeño laboral de los docentes en óptimas condiciones.

REFERENCIAS

- Albarracin, Y. T. (2019). Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno—2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13653>
- Aranda, M., & Huaranca, J. (2019). El síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del Cercado de Huancavelica [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3103/TESIS-2019-EDUCACI%c3%93N%20INICIAL-ARANDA%20OLIVARES%20Y%20HUARANCA%20AGUIRRE.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, XXII (42), 53-76.
- Arís, N. (2005). El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental [Tesis Doctoral, Universidad Internacional de Catalunya]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9344/TESIS1.pdf;jsessionid=93C4647E59E22>
- Ayala, E. (2013). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2011 [Trabajo de investigación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12861/Ayala_Cardenas_Elizabeth_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bosqued, M. (2008). Quemados: El síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo. Paidós Ibérica. <https://www.casadellibro.com/libro->

quemados-el-sindrome-del-burnout-que-es-y-como-superarlo/9788449321474/1200547

- Carlín, M., & Garcés, E. (2010). El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*. Universidad de Murcia, 25(1), 169-180.
- Cruzado, L., Nuñez-Moscoso, P., & Rojas, G. (2013). Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuropsiquiatría*, 76(2), 120-125.
- Garay, C., & Meza, P. (2017). Nivel del Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de Instituciones Educativas privadas del distrito de Pilcomayo [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3437/Meza%20Perez%20-Garay%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gil-Monte, P., Viotti, S., & Converso, D. (2017). Propiedades psicométricas del «Cuestionario para el Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: Una perspectiva de género. *Liberabit*, 23(2), 153-169.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Huancani, A. (2019). Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa de la Gran Unidad escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ibarra-Luna, M., Erazo, P., & Gallego, F. (2018). Síndrome de Burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales— Colombia. *Universidad Católica de Manizales*, Volúmen 18(32), 69-83. <https://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.22383/ri.v18i32.114>
- López, V. (2013). Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica de profesionales sanitarios con síndrome de burnout [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=96053>
- Márquez, D., & Segovia, G. (2018). "Prevalencia del síndrome de Burnout y factores asociados en Docentes de la Facultad de Medicina de la facultad de Medicina de la Universidad austral de Chile" [Tesis de Licenciatura, Universidad Austral de Chile]. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2018/fmm285p/doc/fmm285p.pdf>
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y Estado actual de la cuestión. *Vivat academia*, 112, 42-80.
- Mena, L. (2010). El desgaste profesional en profesores universitarios un modelo predictivo [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63880>
- Munarriz, I. (2017). Programa de intervención "TREVAG" para reducir el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa "Santa Ana" de Chíncha, región Ica – 2015 [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1707/TD%20PE%201716%20M1%20-%20Munarriz%20del%20Rio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 59-63.

- Reverend, H. (2000). Una reflexión sobre el concepto de síndrome. Revista de la Facultad de Medicina. Apuntes de la Semiología Médica, 48(4), 241-242.
- Salas, J. J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL No.7 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/616/Salas_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez Fernández, Á. R., & Rey Córdova, N. G. (1999). Metodología de la Investigación Científica (Primera). San Marcos.
- Zúñiga, S., & Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Información Tecnológica, 29(1), 171-180.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Anexo N° 02: Cuestionario

Anexo N° 03: Resultados de la Prueba de validez y confiabilidad

Anexo N° 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis

Anexo N° 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Informe Final de Tesis

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.

AUTORES: Br. María Tejada Villacréz
Br. Roger Pezo Ruiz

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar el nivel de burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>El nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.</p>	Síndrome de Burnout	<p><u>Cansancio emocional</u></p> <p>Agotamiento</p> <p>Estrés</p> <p>Frustración</p> <p>Insensibilidad</p>	<p><u>Tipo de investigación</u></p> <p>La investigación será de nivel descriptivo</p> <p><u>Diseño de investigación</u></p> <p>Descriptivo simple</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">M-----O</div> <p>Donde: M: Representa a los docentes en la Institución Educativa Primaria N° 604050 "Micaela Bastidas", distrito de Iquitos O: Representa la información que se obtiene de la variable del síndrome de Burnout</p>
<p><u>Problemas Específicos</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?</p>	<p><u>Objetivos Específicos</u></p> <p>Identificar el nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.</p>	<p><u>Hipótesis Derivadas</u></p> <p>El nivel de cansancio emocional en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.</p>		<p><u>Despersonalización</u></p> <p>Sentimientos de culpa</p> <p><u>Baja realización personal</u></p> <p>Afrontamiento de problemas</p> <p>Satisfacción laboral</p>	

<p>¿Cuál es el nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de baja realización personal en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020?</p>	<p>Evaluar el nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020.</p> <p>Identificar el nivel de baja realización personal en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020</p>	<p>El nivel de despersonalización en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es bajo.</p> <p>El nivel de síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa primaria N° 601050 Micaela Bastidas distrito de Iquitos, provincia Maynas región Loreto, año 2020 es alto.</p>			<p>La población estará constituida por un total de 30 docentes en la Institución Educativa Primaria N° 604050 “Micaela Bastidas” del distrito de Iquitos, provincia Maynas y región Loreto</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>La muestra de la investigación fue de tipo censal, en ese sentido se tomó la totalidad de la población de estudio, lo cual fue 30 docentes</p> <p><u>Técnicas de recolección de Datos</u></p> <p>La técnica que se empleará en la recolección de datos será la encuesta porque se observará el hecho en forma indirecta.</p> <p><u>Instrumentos de recolección de Datos</u></p> <p>El instrumento que se empleará en la recolección de datos será el cuestionario.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE
IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020**

ANEXO N° 02: Cuestionario

(Dirigida a Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 601050 Micaela Bastidas)

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, AÑO 2020, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación.

A continuación lee las afirmaciones y marca con un aspa (x) si estás de acuerdo o en desacuerdo, según la siguiente leyenda:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
	Dimensión 1: Cansancio emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando							
6	Me siento frustrado en mi trabajo							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
	Dimensión 2: Despersonalización							
10	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales							
11	Siento que me he hecho más duro con la gente							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
	Dimensión 3: Realización personal							
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos							
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Anexo N° 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : AREVALO PANDURO, Silvia del Carmen
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a (X) Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : "EL SINDROME DE BOURNOT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA DE MAYNAS REGION LORETO, AÑO 2021"
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable : SINDROME DE BOURNOT
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACION	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado												65								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables														75						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														75						
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica														75						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												65								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable: PROBLEMAS DE APRENDIZAJE												65								
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio												65								
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)													70							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías													70							
PROMEDIO DE VALORACION		69.44																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 02 de agosto 2021

Firma del experto informante

D.N.I. N° 05359186

Teléf. N° 966238186

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : DAVILA PANDURO, Susy Karina
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a (X) Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor (X)
 1.4. Título de la Investigación : "EL SINDROME DE BOURNOT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA DE MAYNAS REGION LORETO, AÑO 2021"
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable : SINDROME DE BOURNOT
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables															75					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														70						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															75					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													65							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable: PROBLEMAS DE APRENDIZAJE														70						
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio															75					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)															75					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías															75					
PROMEDIO DE VALORACION		72.77																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos, 02 de agosto 2021

Firma del experto informante

D.N.I. N° 40200098

Teléf. N° 965024328

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : LI LOO KUNG, Carlos Antonio
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a (X) Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor (X)
 1.4. Título de la Investigación : "EL SINDROME DE BOURNOT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA DE MAYNAS REGION LORETO, AÑO 2021"
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable : SINDROME DE BOURNOT
 1.6. Criterios de Aplicabilidad :

VALORACION	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	80 -100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado														70						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables															75					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología														70						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															75					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															75					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable: PROBLEMAS DE APRENDIZAJE															75					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio															75					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)													65							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías															75					
PROMEDIO DE VALORACIÓN		72.77																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: Iquitos 02 de agosto 2021

Firma del experto informante

D.N.I. N° 0541489

Teléf. N° 965024331

Anexo N° 03 – Resultados de la Prueba de validez y confiabilidad

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020

Autor (es) del Instrumento: TEJADA VILLACRÉZ, María
PEZO RUIZ, Roger

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Síndrome de Burnout

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro Mgr., docente de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú. Magister en Gestión Educativa.

Dra. Susy Karina Dávila Panduro docente asociado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung docente principal a Dedicación Exclusiva de la Facultad de Ingeniería en Industrias Alimentarias. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctor en Educación.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Lic. Silvia del Carmen Arévalo Panduro Mgr.	65	75	75	75	65	65	65	70	70
Dra. Susy Karina Dávila Panduro	75	75	70	75	65	70	75	75	75
Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung	70	75	70	75	75	75	75	65	75
Promedio General	72								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 72 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizada por profesionales con amplia experiencia en el manejo de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020

Autor (es) del Instrumento: TEJADA VILLACRÉZ, María
PEZO RUIZ, Roger

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Síndrome de Burnout

- a. La confiabilidad para “NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020” se llevó a cabo mediante el método de inter correlación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación.
- b. Estadísticos de confiabilidad para “NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020	0.729	9

c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre la SINDROME DE BURNOUT, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre “NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020”. Según Herrera (1998). Nos da como resultado un ALFA DE CRONBACH y validado la variable, sus dimensiones e indicadores arrojó 0.729 ubicándose en el rango cuantitativo 0.729 y cualitativo de EXCELENTE CONFIABILIDAD lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

**ANEXO N° 04 - SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA
PROFESIONAL PARA OPTAR EL
TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN EDUCACIÓN**

SEÑOR (a) DECANO (a) DE LA FACULTAD DE, EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

Dr. Luis Ronald RUCOBA DEL CASTILLO

TEJADA VILLACREZ, Maria DNI N° 05415208

PEZO RUIZ, Roger DNI N° 05251678

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi anteproyecto de tesis titulado: **“NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020”**.

Para lo cual adjuntamos a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Cuatro (4) copias del Trabajo de Suficiencia Profesional:



Por tanto, pedimos a Ud. acceder a nuestra solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 7 de febrero de 2022

TEJADA VILLACREZ, Maria
DNI N° 05415208

PEZO RUIZ, Roger
DNI N° 05251678

**ANEXO N° 05 - CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO
DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN
EDUCACIÓN**

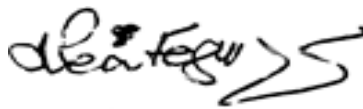
Lic. **EDGAR REÁTEGUI NORIEGA, Mgr.** Docente Asociado a Tiempo Completo de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, identificado con D.N.I. N° 05365930, me comprometo a asesorar el Trabajo de Suficiencia Profesional de:

TEJADA VILLACREZ, Maria DNI N° 05415208

PEZO RUIZ, Roger DNI N° 05251678

cuyo título es: **NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA MAYNAS REGIÓN LORETO, AÑO 2020.**

San Juan Bautista, 7 de febrero de 2022



.....
Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA Mgr.

D.N.I. N° 05365930

Docente Asociado a Tiempo Completo – FCEH – UNAP