



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

“La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil”

AUTORES:

CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree

Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGISTER EN GESTION DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Ing. Camacho Villagómez Freddy Ronalde, Ph.D.

GUAYAQUIL, ECUADOR

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro** y por la **CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Freddy Ronalde Camacho Villagómez, PhD.

REVISOR

Ing. Yanina Bajaan V., PhD

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos Goya, Mgs.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro** y **CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación “**La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil**” previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023

AUTORES

Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro

CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree,



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro** y **CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano** titulado: **“La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi/nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a 1 día del mes de junio del año 2023

AUTORES

Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro

CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree,



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
INFORME DE URKUND**

URKUND	
Documento	Andrade y Castañeda Artículo final- 7 de Febrero de 2023 (3).docx (D158166543)
Presentado	2023-02-08 09:34 (-05:00)
Presentado por	hector.castaneda@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	freddy.camacho.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Tesis Corregida Mostrar el mensaje completo
	<div style="background-color: #2e7d32; color: white; padding: 2px;">0%</div> de estas 31 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

TEMA: “La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil”

MAESTRANTES: Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro y CPA. Andrade Daniela Dessiree

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE
PARALELO A**

ELABORADO POR:

**Ing. Freddy Ronald Camacho Villagómez, Ph.D.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la perseverancia y seguir educando tanto personal como profesionalmente.

Agradezco a mis Padres Ángel y Justina por estar siempre apoyándome, a mis hermanos Sandra, Ángel y María José porque son pilares fundamentales en mi vida.

A mi novia Tania por darme las fuerza para ser constante en cada momento.

Castañeda Chilán Héctor Alejandro

Agradezco a Dios por su tierna y amorosa mirada, por regalarme los medios necesarios para terminar esta maestría y permitir compartir estos momentos con las personas que amo.

Agradezco a mi cariñosa madre Tere por estar a mi lado en cada situación difícil, sostenerme desde la Fe y acompañarme con entusiasmo durante mis horas de estudio, no lo hubiese logrado sin su apoyo.

A mis hermanos de comunidad, familiares y amigos, por compartir sus experiencias y anécdotas, apoyarme en esta aventura que es la vida, son rayitos de luz en medio de las tormentas que se suelen presentar, gracias, por tanto.

Daniela Dessiree Andrade Arteaga

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por darme sabiduría, entendimiento y perseverancia, a mis padres Ángel y Justina por estar siempre a mi lado.

Castañeda Chilán Héctor Alejandro

Mi tesis la dedico a Dios, por su gran amor y providencia que hacen posible este logro, a mi amorosa madre Teresita, por su esfuerzo, tiempo y sacrificio, a la familia Samaniego Zambrano por estar siempre presente y animarme a dar estos grandes pasos, a mis abuelas Sarita y Yoyita que interceden por mí desde el cielo.

Daniela Dessiree Andrade Arteaga

INDICE GENERAL

1	INTRODUCCIÓN.....	2
1.1	Planteamiento de la investigación.....	3
1.1.1	Objeto de estudio:.....	3
1.1.2	Campo de acción:	3
1.1.3	Planteamiento del problema.....	3
1.1.4	Formulación del problema:	7
1.2	Objetivo General:	9
1.3	Objetivos Específicos:.....	9
1.4	Hipótesis y/o Preguntas de Investigación.....	9
1.4.1	Hipótesis.....	9
1.4.2	Preguntas de Investigación.....	9
1.4.3	Delimitación Del Problema.....	10
1.4.4	Delimitación Temporal:	10
1.4.5	Limitaciones de la investigación.....	10
2	CAPITULO I REVISIÓN DEL MARCO TEÓRICO.....	11
2.1	Teoría del desgaste profesional.....	11
2.2	Teoría de estado físico y mental de los jóvenes voluntarios	12
2.3	Teoría Ecológica del Desarrollo Humano.....	12
2.4	Teoría Cognitiva.....	13

2.5	Teoría Social y de las Organizaciones.	13
2.6	Teoría del Burnout en los docentes educativos.	13
2.7	Teoría del estrés en deportistas	14
2.8	Teoría del burnout en factores físicos.	15
2.9	Teoría sociocognitiva	15
2.10	MARCO REFERENCIAL	16
3	CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO	22
3.1.1	Diseño de la investigación.....	22
3.2	Enfoques de investigación.....	23
3.3	Alcance de la investigación.....	24
3.3.1	Investigación descriptiva.....	24
3.3.2	Investigación correlacional.	25
3.4	Métodos de investigación.....	25
3.5	Técnicas de recopilación de la información.	25
3.5.1	Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:	26
3.5.2	Rangos De Medida De La Escala:.....	26
	También se utilizará una encuesta para la variable del Desempeño laboral.	28
3.5.3	Población.....	28
3.5.4	Definición de las variables de la investigación (dependiente e independiente).	

4	CAPITULO III TABULACIÓN, ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	29
4.1.1	Características sociodemográficas	29
4.1.2	Distribución porcentual de estado civil de los docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.	30
4.1.3	Distribución porcentual de edad de los docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.	31
4.1.4	Distribución porcentual del tiempo como docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.....	32
4.2	Preguntas del cuestionario de Maslach	33
4.2.1	ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL	56
4.3	Análisis general de los resultados	66
5	CAPÍTULO IV PROPUESTA	70
5.1	Tema de la Propuesta	70
5.2	Objetivos	70
5.2.1	Objetivo general	70
5.2.2	Objetivos específicos.....	70
5.2.3	Justificación.....	71
5.2.4	Desarrollo de la Propuesta.....	71
5.2.5	Plan de Acción para Prevención del Síndrome del Burnout	73
5.3	CONCLUSIONES	74

5.4	RECOMENDACIONES	75
	Bibliografía	76
6	APENDICES	82
6.1	APENDICE 1 CORREO DE APROBACIÓN PARA REALIZAR EL CUESTIONARIO (MBI) INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH.....	82
6.2	APENDICE 2 FORMATO DE (MBI) INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH	83
6.3	APENDICE 3 ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabulación de preguntas	27
Tabla 2 Valoración de referencias	28
Tabla 3 Dimensiones del síndrome de burnout	66
Tabla 4 Resultados de la encuesta de desempeño laboral.....	67
Tabla 5 Resultado de Regresión	68
Tabla 6 Analisis de Varianza	68
Tabla 7 Interpretación de coeficiente y error típico	69
Tabla 8 Plan de Acción para Prevención del Síndrome del Burnout.....	73

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Genero de los docentes	29
<i>Figura 2</i> Estado Civil de los docentes.....	30
<i>Figura 3</i> Edad de los docentes.....	31
<i>Figura 4</i> Tiempo en docencia.....	32
<i>Figura 5</i> Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.....	33
<i>Figura 6</i> Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.....	34
<i>Figura 7</i> Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.....	34
<i>Figura 8</i> Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.....	36
<i>Figura 9</i> Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	37
<i>Figura 10</i> Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa..	38
<i>Figura 11</i> Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.....	39
<i>Figura 12</i> Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	40
<i>Figura 13</i> Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.....	41
<i>Figura 14</i> Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	42
<i>Figura 15</i> Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.....	43
<i>Figura 16</i> Me siento con mucha energía en mi trabajo.	44

<i>Figura 17</i> Me siento frustrado/a en mi trabajo.	45
<i>Figura 18</i> Creo que trabajo demasiado.....	46
<i>Figura 19</i> No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as....	47
<i>Figura 20</i> Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.....	48
<i>Figura 21</i> Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	49
<i>Figura 22</i> Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.....	50
<i>Figura 23</i> Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.....	51
<i>Figura 24</i> Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	52
<i>Figura 25</i> En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.....	53
<i>Figura 26</i> Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.....	54
<i>Figura 27</i> Frecuencia del Síndrome del Burnout en los docentes	55
<i>Figura 28</i> Termina su trabajo asignado oportunamente	56
<i>Figura 29</i> Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	57
<i>Figura 30</i> La selección del personal es en base a la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	58
<i>Figura 31</i> Usa y conoce de los métodos y procedimientos de su puesto de trabajo	59
<i>Figura 32</i> Trabaja sin necesidad de supervisión	60
<i>Figura 33</i> Tiene Usted la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas	61
<i>Figura 34</i> Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo	62
<i>Figura 35</i> Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas .	63

Figura 36 Existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a
necesidades futuras 64

Figura 37 Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un
mayor desempeño laboral 65

RESUMEN

En el ámbito de la educación los docentes que forman parte de las Instituciones educativas se encuentran con diferentes circunstancias donde la alta demanda laboral, desgaste físico y psicológico, son factores determinantes que influyen directamente donde se presenta el síndrome de burnout.

Por este motivo la presente investigación tiene como objetivo principal evaluar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil, mediante técnicas estadísticas para el desarrollo de un plan de acción.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, el método deductivo de tipo no experimental y transversal.

Se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) con las variables de estudio a un total de 187 docentes, en los resultados se pudo identificar que los docentes se encuentran emocionalmente agotados, generando que su estrés se oriente a los estudiantes y compañeros docentes originando conflictos entre el equipo de trabajo, en cuanto al desempeño laboral los factores como el agotamiento físico, el estrés crónico afectan en gran medida el desempeño de los docentes, teniendo un bajo rendimiento generando mayor preocupación.

Consecuentemente se desarrolló una propuesta que es un plan de acción con tres actividades estratégicas con el fin de reducir el síndrome de burnout y mejorar el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa.

Palabras Claves: Síndrome de burnout, desempeño laboral, Maslach Burnout Inventory, agotamiento físico, estrés crónico, docentes.

ABSTRACT

In the field of education, teachers who are part of educational institutions find themselves in different circumstances where high labor demand, physical and psychological exhaustion, are determining factors that directly influence where burnout syndrome occurs.

For this reason, the present investigation has as its main objective to evaluate the incidence of Burnout Syndrome in the work performance of the teaching staff of a private school in the city of Guayaquil, through statistical techniques for the development of an action plan.

The research has a quantitative approach with a descriptive-correlational scope, the deductive method of a non-experimental and transversal type.

The Maslach Burnout Inventory (MBI) Questionnaire was applied with the study variables to a total of 187 teachers, in the results it was possible to identify that teachers are emotionally exhausted, causing their stress to be directed at students and fellow teachers, causing Conflicts between the work team, in terms of work performance, factors such as physical exhaustion, chronic stress greatly affect the performance of teachers, having a low performance generating greater concern.

Consequently, a proposal was developed that is an action plan with three strategic activities to reduce the burnout syndrome and improve the work performance of the teachers of the educational institution.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, Maslach Burnout Inventory, physical exhaustion, chronic stress, teachers.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación muestra un proceso de análisis sobre la problemática del Síndrome de Burnout (deterioro profesional) y su impacto en el desempeño laboral del personal docente en un Colegio Particular ubicado en la ciudad de Guayaquil, variables que afectan directamente al personal ocasionando una serie de comportamientos emocionales en dimensiones que son: Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Realización Personal, afectando el rendimiento del recurso humano en el ámbito de la educación, así como la relación profesional al no alcanzar a cubrir las necesidades de alumnos y padres de familia frente a la misión y visión de la Institución, por lo tanto es de mucha importancia analizar la situación presente del Burnout, ya que en la mayoría de los casos, los puestos y lugares de trabajo han sido considerados y diseñados basándose exclusivamente en criterios de reducción de recursos y beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda causar al personal docente que es esencial para mejora de la Institución (Sigcha, 2012)

En la actualidad los colaboradores son parte fundamental para las empresas, se los presiona para que de manera acelerada puedan cumplir con sus actividades en todo ámbito, esta medida contribuye a que se genere tensión y estrés en los trabajadores, definiendo un mal clima laboral en el que se desenvuelven.

Carrasco & Herrera (2016), concluyen que los docentes son más propensos en padecer síntomas relacionados con el estrés por las actividades que realizan diariamente en su jornada laboral, una de estas patologías es el Síndrome de Burnout, que se traduce a Síndrome de Desgaste Profesional, su presencia es más evidente en el campo de la educación por el hecho de trabajar relacionándose constantemente con diferentes personas, el escaso tiempo para realizar sus funciones y por las exigencias que se van presentando a diario, estas situaciones son de gran

relevancia para que en los docentes de Educación General Básica se genere un estado de agotamiento mental y/o Síndrome de Burnout.

Planteamiento de la investigación

Objeto de estudio:

El siguiente estudio tiene por objeto medir el desempeño laboral y verificar la presencia de la incidencia del Síndrome de Burnout en los docentes de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

Campo de acción:

El presente estudio está dirigido a un colegio particular en la ciudad de Guayaquil, que cuenta con un total de 187 docentes.

Planteamiento del problema

En la actualidad existen varias investigaciones sobre el nivel de estrés que sufren docentes tanto a nivel internacional, nacional y local que tienen relación con el Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral.

Acerca del (BO), Restrepo et al. (2006) realizaron un estudio en unidades educativas municipales sobre el “Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005” debido a la presencia de cuadros de ansiedad con depresión, personalidad emocionalmente inconsistente, pánico, reacción al estrés en mayor o menor grado, que se relacionan con el Síndrome de Burnout, estas señales son una respuesta al estrés laboral crónico por las funciones que realizan como profesionales académicos al ofrecer asistencia o atención a personas, estas afectaciones no solo se presentan en el área de la enseñanza sino también en otros campos como lo son el trabajo social, enfermería y psicología; la presión del trabajo y el ambiente físico son factores desencadenantes de tal morbilidad, definiéndose también como estrés laboral

prolongado, que requieren de tratamientos en el área de salud física, psicológica y una atención especializada en el ámbito de la actividad profesional.

El escaso interés que se observó en los docentes al realizar sus actividades laborales, han sido de grandes repercusiones para el área académica y, por ende, perjudiciales para la Institución, formando una serie de conflictos en el aspecto comunicacional, de identificación institucional, al mismo tiempo estas carencias van generando bajos niveles de productividad, de eficiencia y de desempeño laboral en las responsabilidades a cargo del recurso humano de la institución educativa (Mayorga, 2017).

Asimismo, Muñoz et al. (2020) en Colombia presentaron una investigación sobre el “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia” por la alta carga emocional al que están expuestos los profesionales, demostrando disfuncionalidades y alteraciones que afectan de manera psicológica y física, estas sintomatologías son asociadas con el Síndrome de Burnout, causando el Agotamiento Emocional y Despersonalización, la forma en como los profesionales contrarrestan el estrés laboral es por medio de apoyo en la religión y relaciones sociales.

De igual manera, Fernández (2002) presentó una investigación sobre el “Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana”, refiriéndose al progresivo aumento de agotamiento emocional causado por el exceso de trabajo y el escaso tiempo programado para realizarlas, elementos importantes por el cual se presenta el Síndrome de Burnout, en las evaluaciones de los docentes se comprobaron tendencias a la negatividad perjudicando la competencia profesional y la realización personal, desenfocándose en términos de motivación y objetivos iniciales, generando ineficiencia en las actividades encomendadas, en cuanto a la despersonalización se presentó un alto porcentaje en los docentes originarios de las

provincias aledañas a la ciudad de Lima que supone un significativo escalón de su movilidad social, generando síntomas relacionados con (BO).

Así pues, considerando que el (BO) es de gran repercusión social, Goñi (2015) estudió la “Correlación entre clima educativo y síndrome de burnout en practicantes internos de la carrera de Doctor en Medicina” de la Universidad de la República del Uruguay, por el alto nivel de estrés al cual se encuentran sometidos estos ambientes tanto para estudiantes de Medicina como para los médicos en formación, al tratarse de una instancia final de la carrera, la población estudiantil seleccionada tiene el rasgo distintivo de adquirir nuevas responsabilidades, en donde la falta de experiencia, las situaciones de alta demanda en el ámbito de los servicios de emergencia los convierte en un grupo proclive al agotamiento emocional, despersonalización, y poca realización personal, perjudicando a la calidad de la enseñanza por los ambientes educacionales.

Igualmente, en Ecuador Rosales et al. (2020), presentaron un estudio sobre “Síndrome de Burnout en estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador” debido al estrés y desgaste físico por factores de exigencias académicas, lo cual se reflejó en las actitudes de cinismo, desinterés, auto sabotaje y negatividad frente a las actividades educativas, el sexo femenino es el más afectado con dichos síntomas que reflejan la presencia del (BO).

Por otra parte, Guerra et al. (2022) presentaron un estudio sobre el “Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana” señalando las afectaciones de salud que se van presentando en los profesionales por el gran gasto energético físico y psicológico que exige el desempeño laboral, se realizó la investigación en base a los datos recaudados desde junio de 2018 hasta junio de 2021 tomando en consideración a los docentes que ejercen en todos los niveles académicos, se presentaron síntomas relacionados con el Síndrome de Burnout, las

mujeres que superaban los cincuenta años mostraron porcentajes muy significativos en cuanto a la falta de realización personal, en lo que se refiere al agotamiento emocional se evidenció en los menores de 50 años sin distinción de sexo, por lo que sugirieron la intervención por parte de la universidad para el cuidado de la salud de los docentes y por consiguiente la mejora en el desempeño laboral.

Además, Guerrero et al. (2018) realizaron una investigación sobre el “Síndrome de Burnout en docentes universitarios en Guayaquil”, por el bajo desempeño laboral que se evidenciaba en los profesionales de educación superior, relacionado con el estrés laboral en el que influyen factores como exceso de funciones al atender a una gran cantidad de alumnos en un tiempo medido e inspeccionado y la escasez de materiales para la realización de las actividades propias de las carreras, causando afectaciones físicas y psicológicas, estos síntomas son considerados dentro de los conceptos de (BO).

También, en un Colegio Particular de la ciudad Guayaquil se evidenció en base a permisos médicos reportados por la entidad reguladora Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los reportados por el Departamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional, un porcentaje significativo de ausentismo en profesionales del área académica desde el retorno a las clases presenciales en el 2021, debido a las afectaciones físicas y psicológicas producidas por carga laboral, al tener que cumplir con la atención a personas y con las actividades programadas en base a lo solicitado por el Ministerio de Educación, además, en la entrega de reportes y evaluaciones a los docentes se reflejó el impacto en los niveles de productividad y desempeño de las responsabilidades a su cargo a comparaciones de años anteriores.

En definitiva, los estudios relacionados con Burnout, tanto en la región como en Ecuador poseen características idénticas en lo que respecta a señales del (BO) que evidencian su presencia en los profesionales.

Por otra parte, los problemas son similares en todos los niveles de educación, no se encuentran diferencias sustanciales en el nivel de docencia o en la región donde se realizó el estudio.

Formulación del problema:

- ¿Cómo el Síndrome de Burnout incide en el desempeño de los docentes de un colegio en la ciudad de Guayaquil?

Sigcha (2012) describió la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral que contribuyen con la aparición del Síndrome de Burnout, así como la de enfocarse más por la calidad de vida que se ofrece a los trabajadores en sus actividades diarias, en la actualidad es prioridad considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia y eficiencia de una determinada organización.

De igual manera, Sigcha (2012) explicó que el estrés laboral constituye una temática muy importante en la psicología contemporánea, al conocer la posible prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de una institución educativa en la ciudad de Guayaquil, permite formular estrategias de intervención para así, implementar programas de promoción de la salud ocupacional teniendo en cuenta que el síndrome de Burnout se relaciona con una variedad de problemas de salud en la esfera física, psicológica, social y espiritual que comprometen la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.

Esta investigación tiene un importante significado teórico al indagar de manera científica sobre el síndrome de Burnout, la cual puede ser utilizada y aplicada en futuras investigaciones que profundicen el estudio de este problema en otras instituciones educativas y así, proponer medidas preventivas con el fin de ofrecer un clima laboral deseable con calidad en el funcionamiento, organización para el buen desarrollo y desempeño del personal docente, cuidando los factores de riesgo que se presenten como medida anticipada a la aparición de este síndrome, como el de cualquier otra enfermedad psicosocial laboral (Mayorga, 2017).

Dentro del campo de la educación, los profesionales tienen a su cargo mayor variedad de actividades con escaso tiempo para desarrollarlas, por ello, el estrés laboral es factor importante que afecta al rendimiento, presentándose la necesidad de que un problema de salud como el Burnout deba ser estudiado y tratado, sentando bases para su solución.

El objetivo de este estudio permitirá evidenciar las variables relacionadas con el problema de la investigación, dirigido a 187 docentes de una institución educativa en la ciudad de Guayaquil, será beneficioso para profesionales académicos, unidades educativas, padres de familia y para la sociedad misma, ya que permitirá analizar datos de una determinada población y a su vez identificar los factores que están generando el Síndrome de Burnout, a través de la información recolectada se puede realizar un conjunto de recomendaciones que busquen alternativas para solucionar una problemática inevitable, pero de abordaje preventivo, en donde el estudio de los factores generadores del Síndrome de Burnout puede ser enfocado desde una perspectiva válida que permita el reconocimiento de este fenómeno emocional no sólo en el área académica sino también la administrativa que suele pasar desapercibida.

Objetivo General:

Evaluar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos:

- Analizar las teorías relevantes en cuanto a Burnout y Desempeño Laboral en docentes.
- Identificar en investigaciones previas los factores principales que generan niveles altos de estrés en los docentes.
- Definir el marco metodológico para identificar la incidencia de la insatisfacción laboral en el personal docente.
- Desarrollar un plan de acción para mejorar el desempeño y clima laboral para evitar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes.

Hipótesis y/o Preguntas de Investigación

Hipótesis

Ho: El Síndrome de Burnout no incide en el desempeño laboral de los docentes.

Hi: El Síndrome de Burnout incide en el desempeño laboral de los docentes.

Preguntas de Investigación

- ✓ ¿Cuáles son las teorías más relevantes en cuanto a Burnout y su desempeño laboral en docentes?
- ✓ ¿Qué investigaciones previas determinarían los factores principales que generan niveles altos de estrés en los docentes?

✓ ¿Qué herramientas, procedimientos permitirán levantar la información de la insatisfacción laboral en el personal docente?

✓ ¿Cómo mejorar el desempeño y clima laboral para evitar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes?

Delimitación Del Problema.

Campo: Psicología

Área: Gestión del Talento Humano

Aspecto: Relación del Burnout con el Desempeño Laboral

Delimitación Espacial: Colegio Particular de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil.

Delimitación Temporal:

El tiempo de desarrollo de la investigación está comprendido desde el mes de febrero hasta el mes de diciembre del año 2022.

Limitaciones de la investigación.

- Insuficientes investigaciones en el país sobre el tema específico realizado.
- Pocas bibliografías en textos respecto al Síndrome de Burnout relacionados al ámbito de la educación primaria.
- El alcance de esta investigación no sea tomado en consideración como aporte por la Institución Educativa.

CAPITULO I REVISIÓN DEL MARCO TEÓRICO

Teoría del desgaste profesional

Los estudios sobre este tema se han iniciado en los profesionales de los servicios humanos, es decir, en aquellas personas que por naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto directo con la gente es el caso de los trabajadores sanitarios, de la educación, del área de salud mental o del ámbito social. Si bien son muchas las variables que intervienen en este proceso de desgaste, los investigadores señalan que es la relación intensa con otras lo que de forma poderosa contribuye a la aparición de este síndrome, aunque de forma más completa podemos entender el "burnout" como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo o staff y los "clientes", si bien en un primer momento se consideraba este síndrome como exclusivo de estos servicios, lo cierto es que todos los profesionales sea cual sea su ocupación son susceptibles a desanimarse y perder su entusiasmo por su trabajo, la sensación de sentirse cansado, con dificultad de realizar sus actividades individuales y grupales, una de las formas en las cuales el trabajador se resguarda ante el efecto melancólico es el encierro o la auto represión generando momentos impersonales, tomando distancias significativas con el equipo de trabajo y la clientela, culpabilizando a los demás por aquel sentimiento negativo, pérdidas y fracasos que no permiten el cumplimiento eficaz de sus funciones, utilizando un dialecto ofensivo para evitar el contacto con los usuarios, adicional la forma de limitar a las demás personas con palabras desacreditadoras, todo estas acciones denotan el escape de emociones para apaciguar el estrés acumulado, otras de las señales que presenta es la falta de identificación no solo con el cargo sino también como persona, generando sensaciones negativas de frustración por no sentirse en la capacidad de resolver cada caso que se le presente, su mecanismo de defensa es

mostrarse ante los demás como aquella persona que puede resolverlo todo, esforzándose de manera significativa para dar una percepción de excelencia. (Alvarez & Fernandez, 1991).

Teoría de estado físico y mental de los jóvenes voluntarios

Se esfuerzan en el trabajo, sacrificando su salud para alcanzar un ideal, con poco o ningún refuerzo de sus esfuerzos, por lo que después de cierto tiempo, muestran signos de inquietud, agotamiento, Comportamiento de una actitud cínica hacia los clientes. y tiende a evitarlos, se agrega el concepto de burnout a algo que ya no es solo estrés laboral, sino que también le informan a las personas sobre el significado del trabajo que realizan, su capacidad para desarrollar estrategias por sí mismos, tareas que a veces conducen a un exceso de trabajo y puede terminar en abandono o negligencia por parte de los usuarios, y de ellos mismos. (Martínez , 2010)

Teoría Ecológica del Desarrollo Humano

La teoría Ecológica del Desarrollo Humano de cuyas ideas participaron autores como Bronfenbrenner (26) y Moas (27), fue utilizada para hacer un análisis de las causas del desgaste profesional, según esta perspectiva, el "burnout" es un desajuste ecológico entre los distintos ambientes en los que de manera directa o indirecta, la persona participa, cada uno de estos contextos (familiar, político, económico, etc.) tiene su propio código de relaciones, normas y exigencias que en ocasiones se interfieren entre sí, en esta línea están las ideas de quien opina que son las tendencias culturales, políticas y económicas las que han cambiado dramáticamente orientándose en la actualidad hacia una valoración excesiva del éxito en el trabajo y la productividad, sin tener muy en cuenta el factor humano. Más que existir unas creencias o ideales que inspiren las actuaciones, lo que predomina es el escepticismo entre las personas (Alvarez & Fernandez, 1991).

Teoría Cognitiva

Según la Teoría Cognitiva, el sujeto actúa de filtro de sus propias percepciones por lo que los mismos hechos no son estresantes para todos los individuos (31). El que un profesional se "queme" va a depender de su forma de entender la relación con los clientes o receptores del servicio. El ideal de actuación sería un "interés distante", es decir, la persona habría de mantener un equilibrio entre la objetividad y el acercamiento emocional. Ambas posturas, junto con las de asumir toda la responsabilidad de la relación o por contra, hay que considerar que no se tiene ninguna, son formas diferentes de enfrentarse a la realidad que pueden contribuir al desgaste profesional (Alvarez & Fernandez, 1991).

Teoría Social y de las Organizaciones.

Alvarez y Fernandez (1991), indicaron que en esta teoría el resultado de una falta de acuerdo entre los intereses de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Esta teoría pone su énfasis en la consideración del contexto laboral como un sistema familiar en el que los profesionales de los servicios humanos, necesitan superar las dificultades que surgen entre los miembros del equipo antes de pretender prestar una atención adecuada a los pacientes, no existe una teoría única que nos explique el fenómeno del desgaste profesional, sino que todas ellas tratan de arrojar luz sobre aquellos factores que de una forma u otra, parecen contribuir a la aparición de este síndrome, las investigaciones que se han ido realizando, más que seguir una teoría concreta, se han centrado en algunas variables para observar su contribución en la aparición del cansancio emocional.

Teoría del Burnout en los docentes educativos.

La teoría basada en el profesional de la educación que se encuentra con sentimiento de frustración en su profesión o desanimado en sus actividades, cada vez es más frecuente y

lamentablemente es un tema que va en aumento en la prensa escrita, principalmente en las revistas, muchos han sido los autores que han puesto su atención en esta área de la docente, entre algunas variables que afectan se encuentran el escaso material para la realización de sus actividades, el ambiente laboral y las condiciones de la misma, como agentes de socialización, muchas veces han de mantener una postura coherente en una sociedad tan plural como la nuestra, los conflictos surgidos de cuando han de compaginar distintos papeles en ocasiones contradictorios (amigos de sus alumnos a su vez que jueces, prestándoles una atención individualizada sin desatender al grupo, etc.), esto supone para muchos profesionales la búsqueda de un difícil equilibrio, en el contexto social, la consideración y respeto viene dada por el status socio-económico y no por el esfuerzo realizado en el ejercicio de una tarea, estos profesionales suelen tener escaso apoyo por parte de la organización escolar y de los compañeros, el interés o implicación del maestro con sus alumnos es una condición necesaria para una educación de calidad pero es a la vez, fuente problemas, entre los síntomas más frecuentes que forman parte del "ciclo degenerativo de la eficacia docente" están: el absentismo y los hábitos perniciosos entre los conductuales, la baja autoestima entre los emocionales. Son frecuentes las bajas por depresión, ansiedad y estrés generalizado y señala el peligro que supone el hecho de que unos profesionales "quemados" estén siendo el modelo de sus alumnos (Alvarez & Fernandez, 1991).

Teoría del estrés en deportistas

Smith (1986) En su trabajo, el autor parte de una concepción del burnout en este ámbito, como la reacción exacerbada ante una situación de estrés crónico, dado que el deportista percibe su actividad como un balance de costes y beneficios, el burnout se originaría cuando dicho balance se percibe desequilibrado y piensa que el aumento de los costes no los va a poder afrontar, siendo los beneficios poco atractivos para que compensen el esfuerzo que tendría que

realizar. Según su propuesta, existirían determinados desencadenantes (entre los que podemos destacar dificultades existentes con el entrenador, apoyo social deficiente, excesivas demandas competitivas, o altas demandas de tiempo y energía), que serían valorados cognitivamente por los deportistas de forma negativa, lo que conduciría a una serie de respuestas conductuales, fisiológicas y sociales que derivarían finalmente en la aparición del síndrome de burnout (Carlin & Garcés, 2010).

Teoría del burnout en factores físicos.

Esta teoría tiene la importancia de los aspectos psicológicos, porque este modelo establece que el burnout es un producto del entrenamiento excesivo, y que las cargas de entrenamientos pueden tener efectos positivos y negativos, si se lleva a cabo una adaptación positiva a la carga de entrenamiento esto conducirá a un mejor desempeño, que es el objetivo del entrenamiento, pero un resultado negativo de adaptación eventualmente puede dar lugar al burnout o a la retirada de la práctica del deporte, la adaptación negativa se puede describir en un continuo que llevaría a un fracaso inicial de adaptación del cuerpo en afrontar el estrés psicofisiológico llamado sobre entrenamiento, que se manifiestan en “disfunciones psicofisiológicas, caracterizadas fácilmente por los cambios observados en la orientación mental y en el rendimiento físico de los atletas”, el paso final es el burnout, que Silva ha definido como “una exhaustiva respuesta psicofisiológica expuesta como resultado de los frecuentes, y a veces extremos, pero en general ineficaces esfuerzos por cumplir, un excesivo entrenamiento y/o las demandas competitivas (Carlin & Garcés, 2010).

Teoría sociocognitiva

En efecto, conceptos claves de esta teoría, como la motivación, la autorregulación del aprendizaje y la autoeficacia están muy presentes en estudios y reflexiones de reputados equipos

de investigación; prueba de ello es su significativa presencia en revistas de alto impacto nacional. (Chaves & Rodríguez, 2017).

MARCO REFERENCIAL

El clima laboral dentro del ámbito educativo ha sido estudiado por diferentes autores, debido a la naturaleza propia de aprendizaje cuyos métodos han evolucionado produciendo cambios que afectan al docente, recurso principal dentro del ambiente de trabajo.

En cuanto a (BO), Fernández (2002) presentó una investigación sobre “Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana”, con la finalidad de examinar el síndrome de desgaste psíquico en docentes, la población tomada fue de 26.900 profesores en enseñanza a menores basados al informe estadístico del Ministerio de Educación, con una muestra de 264 sujetos que estuvieron conformados por 94 de centros privados y 170 de centros estatales, se tomó como criterio de selección a quienes hayan cumplido con mínimo de 5 años de labores en el área de la enseñanza y con tiempo completo de 40 horas, aplicó método de estudio cuantitativo con la adaptación de cuestionarios de Maslach para Burnout-MBI, demostrando que un 43% de profesores llegan a presentar altos niveles de desgaste psíquico que confirman de manera significativa la presencia de (BO), así como la relación de variables sociodemográficas en la cual se encuentra inmerso.

En relación con lo anterior, Restrepo et al. (2006) en su estudio “Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005” tuvo como objetivo explorar las manifestaciones del Síndrome de Burnout en lo físico y emocional, la población estuvo conformada por 9.833 docentes que, según el registro oficial de la Secretaría de Educación en Medellín estuvieron oficiales entre marzo a julio de 2005 en 357 instituciones educativas municipales, la muestra aleatoria la comprendieron 239 sujetos que se encontraban adscritos en

dichos centros, se usó el método de estudio cuantitativo con la adaptación y valoración de cuestionarios de Maslach para Burnout-MBI, en los resultados se pudo evidenciar manifestaciones importantes de la despersonalización y agotamiento emocional en los docentes, un 23.4% padecía señales del Síndrome de Burnout y un 23.4% riesgo de manifestarlo, considerando como relevante estudiar otras variables que respondan al Síndrome de Burnout como lo son las sociales, familiares y personales, ya que se encontraron en las variables iniciales estudiadas relación directa con el (BO).

Igualmente, Muñoz et al. (2020) en el estudio sobre “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia”, buscaron identificar la relación entre las estrategias de afrontamiento y las dimensiones Falta de Realización Profesional, Agotamiento Emocional y Despersonalización en los docentes de la ciudad de Colombia, se tomó como población a 274 profesores de educación primaria, el método aplicado fue cuantitativa correlacional trasversal, usando como instrumentos los cuestionarios de Maslach y cuestionario de estrategias de afrontamiento, dando como resultado que un alto nivel de profesionales de la enseñanza padece del (BO), presentando manifestaciones como La Falta de Realización Profesional, el Agotamiento Emocional y Despersonalización, las estrategias más utilizadas para afrontar este problema son: la religión y el apoyo social.

En Uruguay Goñi (2015) realizó una investigación para identificar la “Correlación entre clima educativo y síndrome de burnout en practicantes internos de la carrera de Doctor en Medicina”, por la tensión y ansiedad generadas en los médicos de formación y estudiantes de Medicina debido al último ciclo de internado obligatorio, en este trabajo se tomó en cuenta el alto nivel de estrés al cual son sometidos estos ambientes, se aplicó un cuestionario PHEEM que mide el (CE) y el (BO) a 145 internos de la cohorte 2013 de la Universidad de la República,

dando como resultado que un 14.7% de los internos presentan señales de (BO), la media del CE total fue de 105,2, para el grupo con BO la media fue de 92,3 y para el grupo sin BO fue de 107,6, el autor concluyó que sí existe una correlación significativa entre ambas y que se puede mejorar la calidad de enseñanza analizando los ambientes educacionales.

Al mismo tiempo, Guerra et al. (2022) presentaron un estudio sobre el “Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana” realizado desde junio de 2018 a junio de 2021, con la finalidad de analizar las manifestaciones del (BO) en base al desgaste psicológico y físico por las exigencias que prevalecen en el desempeño laboral, la población tomada fueron los 53 docentes titulares de diferentes niveles pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí, se aplicó investigación de tipo descriptiva, transversal, de campo y prospectiva, con diseño no experimental, en la cual concluyeron que existe un gran gasto energético, físico y psicológico que puede provocar afectaciones a la salud, en el caso de Burnout, este estudio registra valores altos en las tres dimensiones, las mujeres mayores de 50 años muestran falta de realización personal, en lo que refiere al agotamiento emocional se presenta en menores de 50 años sin distinción de sexo, se sugirió la intervención por parte de la Universidad para el cuidado de la salud de los docentes y por consiguiente la mejora en el desempeño laboral.

De igual manera Guerrero et al. (2018) realizaron una investigación sobre el “Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior” en Guayaquil, por el impacto negativo que se evidencia en el desempeño laboral y en la salud de los profesionales, evaluando las señales del BO, como lo son el constante agotamiento físico y emocional, despersonalización y sensación de realización personal, el método que se aplicó en el estudio fue cuantitativa, para la recolección de los datos se aplicó la encuesta y cuestionarios, tomando un estudio de campo 270

profesionales académicos con muestra de 159 sujetos, dando como resultado la presencia del (BO) en base a diferentes variables como lo son los años de servicio en el área de la docencia y el entorno laboral con sus diferentes realidades, así como la conexión de cada síntoma con el cansancio emocional generado por el estrés laboral.

Rosales et al. (2020), en Ecuador presentaron un estudio sobre “Síndrome de Burnout en estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato”, con la finalidad de determinar los niveles de estrés que repercuten en la salud mental de los universitarios, se aplicó el estudio descriptivo transversal, la muestra fue probabilística con muestreo estratificado con participación proporcional tomada de octubre 2018, se utilizó el Maslach Burnout Inventory Students Survey, en los resultados se manifestó que un 28% de los estudiantes presenta agotamiento, se evidencia significativamente en el sexo femenino, siendo la dimensión de mayor prevalencia, un 19% señales de cinismo, donde, se concluyó que las dimensiones del Burnout se adaptan claramente, este tipo de investigaciones dirigidos a estudiantes son escasos en el Ecuador.

Así mismo, Argilagos et al. (2020) presentaron un estudio sobre “Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador” por señales relacionadas con el estrés laboral que proyectan los profesionales, para medir estas dimensiones se tomó una población de 70 académicos titulares a tiempo completo de dos instituciones superiores, utilizando el método de estudio cuantitativo con la adaptación y valoración de cuestionarios de Maslach -MBI, dando como resultados niveles altos y significativos de (BO) en los docentes universitarios, con prevalencia en cada una de las dimensiones.

En cuanto a estudios de nivel secundario, Rodríguez et al. (2017) en México realizó una investigación sobre “Síndrome de burnout en docentes” por la manifestación más aguda del fenómeno del estrés laboral en profesionales académicos demostrando molestias hacia la

institución por presión en la ejecución de sus actividades y condiciones laborales, factores que generan la presencia de síntomas relacionados con el estrés afectando directamente a la calidad educativa, el estudio se realizó bajo método cualitativo implementando indagaciones exhaustivas por medio de interpretaciones, entre los procesos que se utilizaron estuvo la entrevista y cuestionarios, evidenciando la presencia significativa de crisis psicológicas y falta de motivación afectando el nivel académico, los profesionales realizan actividades laborales fuera y dentro de la Institución disminuyendo su tiempo libre destinado a descanso, de esta forma, las condiciones profesionales se vuelven conflictivas mostrando altos niveles en las dimensiones de Burnout.

Asimismo, Ganin (2013) presentó un “Análisis de la relación entre las condiciones intrínsecas del trabajo y el Síndrome de Burnout en una muestra de docentes de Educación General Básica y Bachillerato de la ciudad de Guayaquil” debido a la sobrecarga laboral, el tiempo para cumplir con la programación de sus actividades y en especial el ambiente al que está expuesto el profesional, en el estudio se utilizó el modelo explicativo de Cooper, Sloans y Williams (1998) sobre estrés laboral, se recopiló un total de 243 cuestionarios realizados a maestros de los cuales 183 fueron realizados por sexo femenino y 51 por sexo masculino, se determinó que estas dimensiones están relacionadas con las condiciones intrínsecas del trabajo, en especial con el agotamiento emocional y la despersonalización.

Al mismo tiempo, estos resultados coinciden con Manzano (2015) que realizó en Ecuador un “Estudio de prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes, directivos-docentes y psicólogos de las unidades educativas municipales, colegios municipales de bachillerato regular y de ciclo básico acelerado de la ciudad de Quito (2015-2016)”, debido a que sufren de estrés por la organización del sistema educativo municipal y las condiciones laborales a las que se

enfrentan a diario, esto generan un impacto a la salud mental y física del profesional, participaron en la población para este estudio 710 profesionales académicos, directivos y psicólogos pertenecientes a 20 instituciones educativas a nivel municipal, para la recolección de datos se aplicó la encuesta y cuestionarios, se aplicó el método descriptivo agregándose la variable tipo de contrato para determinar la presencia de (BO), dando como resultado la presencia de cansancio emocional en un 40%, la despersonalización en un 25% y en cuanto a realización personal un 21%, haciendo hincapié la necesidad de valorar estas patologías como un posible problema de salud pública.

Igualmente, Idrovo & Muñoz (2020) presentaron un estudio sobre el “Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la zona urbana de la ciudad de Cuenca” que debido al entorno laboral y las actividades implícitas de estar en contacto directo con las personas genera en el profesional académico complicaciones de salud física y problemas en cuanto a lo emocional, se aplicó un formulario de recolección de datos conformado por el TEST MBI HSS y Escala de Estrés Percibido, tomando una muestra de 70 docentes pertenecientes a los niveles de primaria en cuatro instituciones educativas, determinando como dato relevante para esta población una alta afectación del Síndrome de Burnout en edades de 34 a 43 años, acentuándose en personas casadas.

De esta manera, Reyes & Ochoa (2021) presentó un estudio sobre el “Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores” por la sobrecarga laboral que se presentan con señales de fatiga emocional y sensación de bajo logro personal, variables que caracterizan al (BO), se realizó en docentes del Cantón Salitre de la provincia del Guayas mediante un cuestionario que contenía información socio-demográficos, los datos se correlacionaron con los factores en un diseño no experimental, explicativo, la muestra

poblacional fue de 304 maestros con el requisito de tener a su responsabilidad estudiantes de edades entre 13 a 15, obteniendo que el 15% de la población de la muestra presentó niveles altos y 55% niveles medios de Burnout.

CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO

Rodríguez y Mendivelso (2018), mencionó que el diseño transversal identifica la frecuencia, magnitud y distribución del objeto de estudio, dentro de un periodo de tiempo definido, suele incluir individuos con y sin condición en un momento determinado, sin interferencia de ningún tipo, genera información útil para establecer prioridades en las variables y permitir explorar asociaciones.

En la presente investigación se aplicó el diseño transversal debido a que se realizó en un periodo específico en base a la despersonalización, agotamiento emocional y realización personal en el periodo lectivo 2021-2022, tiempo en el que se desarrolló el estudio para evidenciar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

Diseño de la investigación

La investigación es una serie de actividades tanto experimentales como intelectuales que se realizan de forma sistemática con la finalidad de ampliar conocimientos en relación con la variable de estudio. Mayorga (2017) mencionó que el diseño de la investigación describe el proceso que se aplicará para la recopilación de la información.

El diseño de la investigación incluye dos tipos, experimental y no experimental, se aplica en conformidad a la información que se desea recaudar. Kayat (2015) describió los diseños como procesos que permiten alcanzar los objetivos de la propuesta inicial de la investigación ya que se

asocian a los contextos del evento o fenómeno en estudio, por medio de actividades, estrategias y planes en concreto.

Kayat (2015), indicó que los estudios exploratorios no tienen como finalidad comprobar ni establecer entre variables las relaciones de causa-efecto, por lo tanto, para la recolección de información se aplica el diseño no experimental consiguiendo de esta manera alcanzar los objetivos del estudio, asimismo mencionó que este diseño se efectúa sin ningún tipo de manipulación en sus variables, no se considera cambios intencionales para medir su efecto sobre otra, por lo tanto, la información adquirida se muestra en su contexto natural, en este tipo de estudios no se alteran las variables independientes ni los efectos que ellas tienen.

De igual manera, Hernández et al. (2010) se refirió al diseño de investigación no experimental como un proceso sistemático y empírico en el cual no se pueden alterar las variables porque ya han sucedido, las deducciones sobre las relaciones entre los objetos de estudio o variables se aplican sin manipulación o intervención directa.

Por lo tanto, en la presente investigación se utilizó el diseño no experimental, es decir que no se manipularon deliberadamente las variables, esto permite la recolección de información para evidenciar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

Enfoques de investigación

Vega et al. (2014), mencionó que el enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema lógico y deductivo generando resultados de sus estudios a través de muestras representativas, utiliza la recolección y análisis de los datos para comprobar hipótesis establecidas y responder a preguntas de investigación, se basa en la medición numérica y usualmente en el uso de estadísticas para determinar con precisión el comportamiento de una población y sus respectivos

patrones, además se asocia con preguntas cerradas o instrumentos de medición estandarizados, en la mayoría de los casos este enfoque es utilizado para ciencias exactas y en ciencias de la salud.

Fernández & Torres (2016), mencionó que la aplicación del enfoque cuantitativo depende de la naturaleza del objeto de estudio, ya que a través del mismo se identifica y se formula un problema científico, dando la posibilidad de responder con mayor precisión las interrogantes e hipótesis que se han establecido al inicio de la investigación, este enfoque proporciona los resultados con planteamientos específicos, utilizando instrumentos de exploración que contengan un carácter marcadamente estructurado.

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo para recolectar y analizar datos que respondan a los objetivos del estudio, comprobar las hipótesis establecidas previamente, medir y estimar las escalas de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal, así poder evidenciar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

Alcance de la investigación

Investigación descriptiva.

Kayat (2015), se refirió a la investigación descriptiva como el estudio que caracteriza sucesos, circunstancias y fenómenos, señalando sus rasgos diferenciadores o específicos con la finalidad de recopilar o medir datos ya sea de manera conjunta o independiente en base a las variables a las que se refieran, buscan a través del lenguaje la representación de los eventos.

En esta investigación el análisis de los datos aplicado fue el estudio estadístico descriptivo, cuya finalidad es detallar, especificar y plantear, los hechos y situaciones más relevantes involucrados en el Síndrome de Burnout que afectan al desempeño laboral del

personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil, a través de este estudio se descubre las características y frecuencias más importantes del problema a investigar.

Investigación correlacional.

Kayat (2015), se refirió a la correlación como una relación entre dos o más elementos de estudio, tienen como finalidad identificar y describir si alguna tiene algo en común, este tipo de investigación permite medir grados de asociación lineal entre las variables, ajustando el modelo estadístico del coeficiente correspondiente, si bien tienen como finalidad examinar relaciones entre ellas existe un riesgo que son aquellas correlaciones falsas generadas por la atribución de una relación a dos variables cuando hay una tercera que es la que influye, este tipo de investigación no establece la naturaleza causa-efecto, presenta el grado de asociación entre ellas.

Métodos de investigación

Newman & Dávila (2006), mencionó que el método deductivo permite establecer vínculos entre las observaciones y las teorías de los objetos de estudio, esto implica la acumulación de información aislada y conocimientos, se enfatiza la forma de aproximación a la realidad, el origen empírico, la rigurosidad, la validación de hipótesis, duda metódica, la manera describir el fenómeno y la racionalidad de la investigación.

En esta investigación se utilizó el método deductivo para establecer correlación y evidenciar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

Técnicas de recopilación de la información.

CUESTIONARIO - BURNOUT

Para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario para identificar en los resultados la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil.

El cuestionario de Maslach consta de 22 preguntas que mide los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, en los alumnos su función es medir el desgaste profesional del docente medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

Las dimensiones son: agotamiento o cansancio emocional, que valora lo que vive una persona si esta exhausta emocionalmente por la demanda de trabajo Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

La dimensión de realización personal evalúa los sentimientos de Autosuficiencia y como es el personal en el trabajo y se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

Rangos De Medida De La Escala:

1= Nunca.

= Pocas veces al año o menos.

= Unas pocas veces al mes.

= Unas pocas veces a la semana.

= Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Las respuestas se suman a los ítems que se señalan

Tabla 1

Tabulación de preguntas

Aspecto evaluado	Preguntas por evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		<i>Más de 26</i>
Despersonalización	5-10-11-15-22		<i>Más de 9</i>
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		<i>Menos de 34</i>

Nota: Esta tabla presenta como la tabulación de preguntas

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Las altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y puntuación baja en la tercera definen los que es el Síndrome del Burnout. Se debe analizar los distintos aspectos para determinar el Síndrome de Burnout, puede ser más o menos graves dependiendo de los indicios que aparecen, diferentes ámbitos; y de la diferencia de los resultados con los valores de que marcan los indicios del síndrome.

Este análisis de aspecto de ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Tabla 2

Valoración de referencias

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio Emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización Personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Nota: Valor de referencias de las preguntas

También se utilizará una encuesta para la variable del Desempeño laboral.

Población

El presente estudio está dirigido a un colegio particular en la ciudad de Guayaquil, que cuenta con un total de 187 docentes.

Definición de las variables de la investigación (dependiente e independiente).

Las variables seleccionadas para este tema de estudio son las siguientes:

- Variable independiente: Síndrome de burnout
- Variable dependiente: Desempeño laboral

Para esta tabulación de los datos se registrarán los datos en el programa Excel, para poder realizar el análisis respectivo acorde a lo obtención de resultado y en base al marco teórico se presentará la información a través de gráficos, tablas o pasteles de los resultados en base al cuestionario.

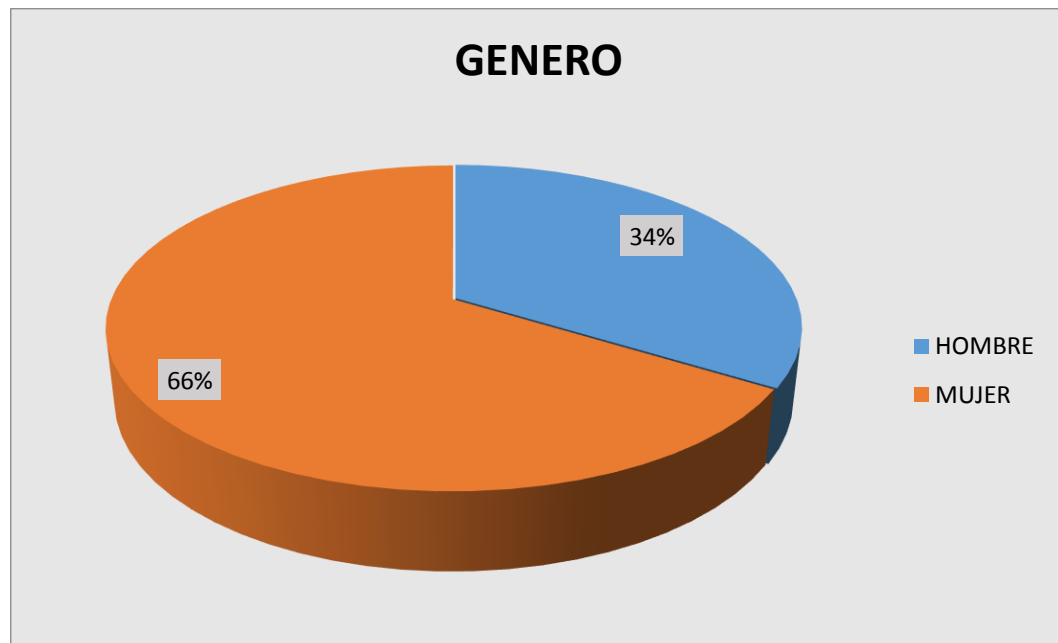
CAPITULO III TABULACIÓN, ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Características sociodemográficas

Distribución porcentual del género de los docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.

Figura 1

Genero de los docentes



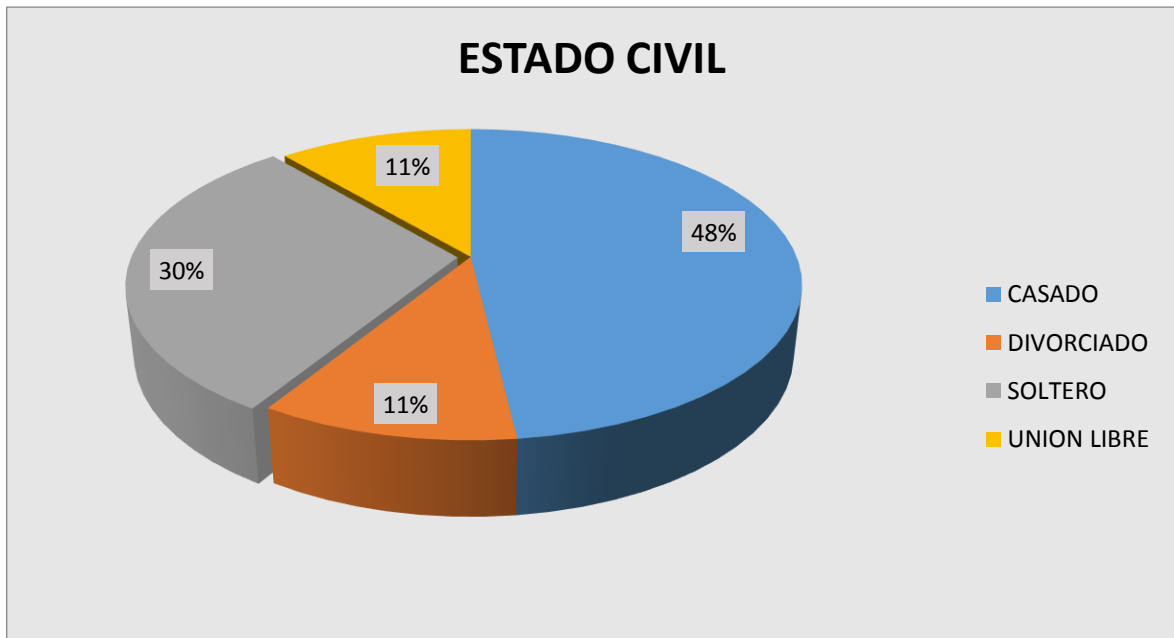
Nota: Encuesta de recolección de datos

La figura 1 da a conocer que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el género femenino abarcó el 66% y el género masculino con un 34%, esto determina que el género femenino tiene mayor probabilidad de desarrollar síndrome de burnout y para el género masculino es quién presentaría menor porcentaje.

Distribución porcentual de estado civil de los docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.

Figura 2

Estado Civil de los docentes



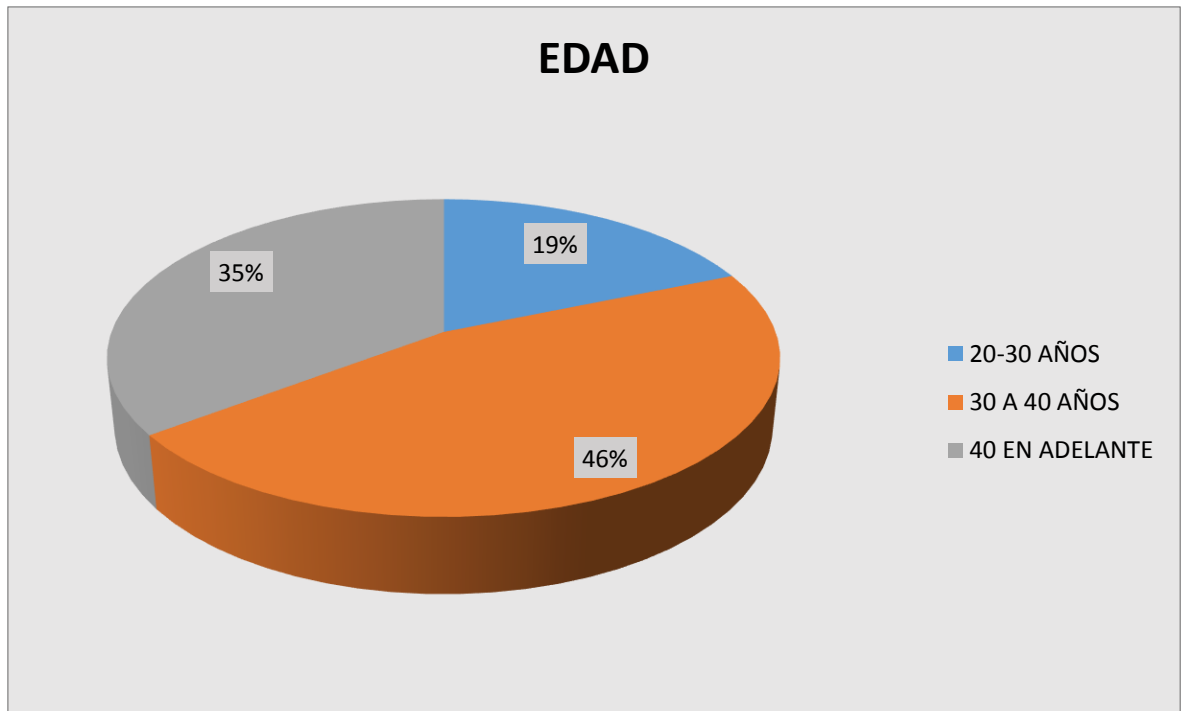
Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 2 da a conocer que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 48% de los docentes están casados, el 30% está soltero, el 11% en Unión libre, en cambio el 11% están divorciados.

Distribución porcentual de edad de los docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.

Figura 3

Edad de los docentes



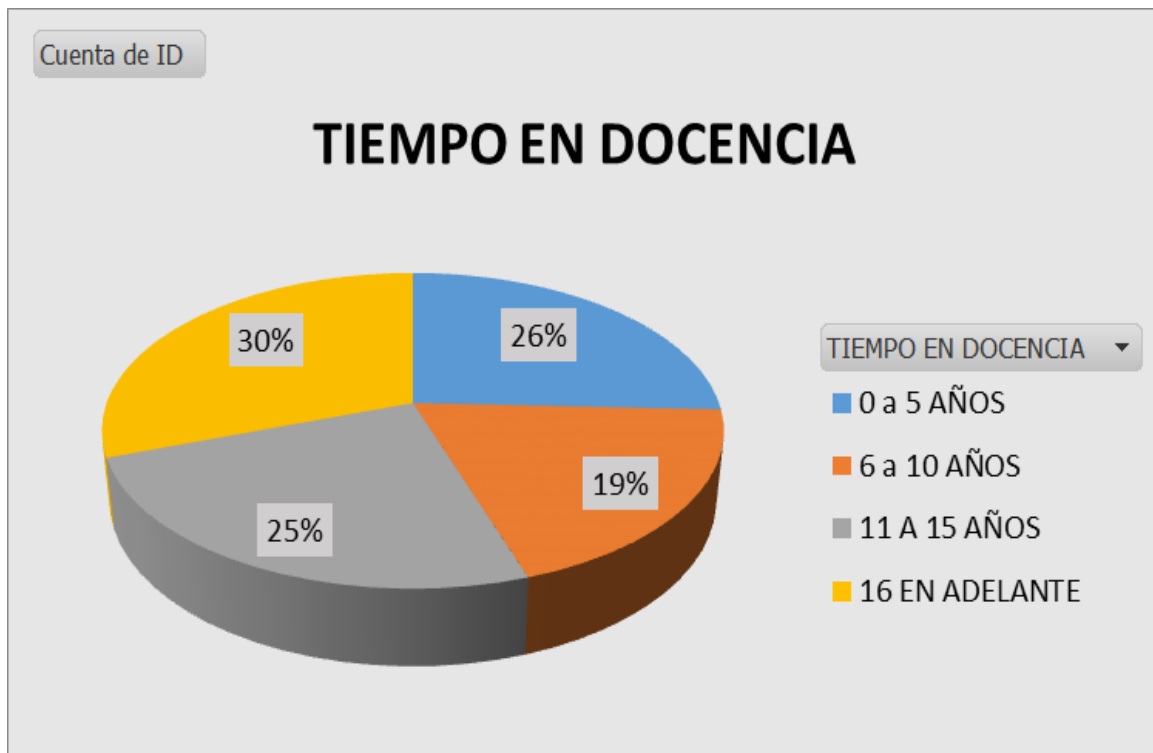
Nota: Encuesta de recolección de datos

La figura 3 detalla que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 46% de los docentes tienen edad entre 30 y 40 años, el 35% tiene más de 40 y el 19% tienen entre 20 y 30 años.

Distribución porcentual del tiempo como docentes de un colegio particular de la ciudad de Guayaquil.

Figura 4

Tiempo en docencia



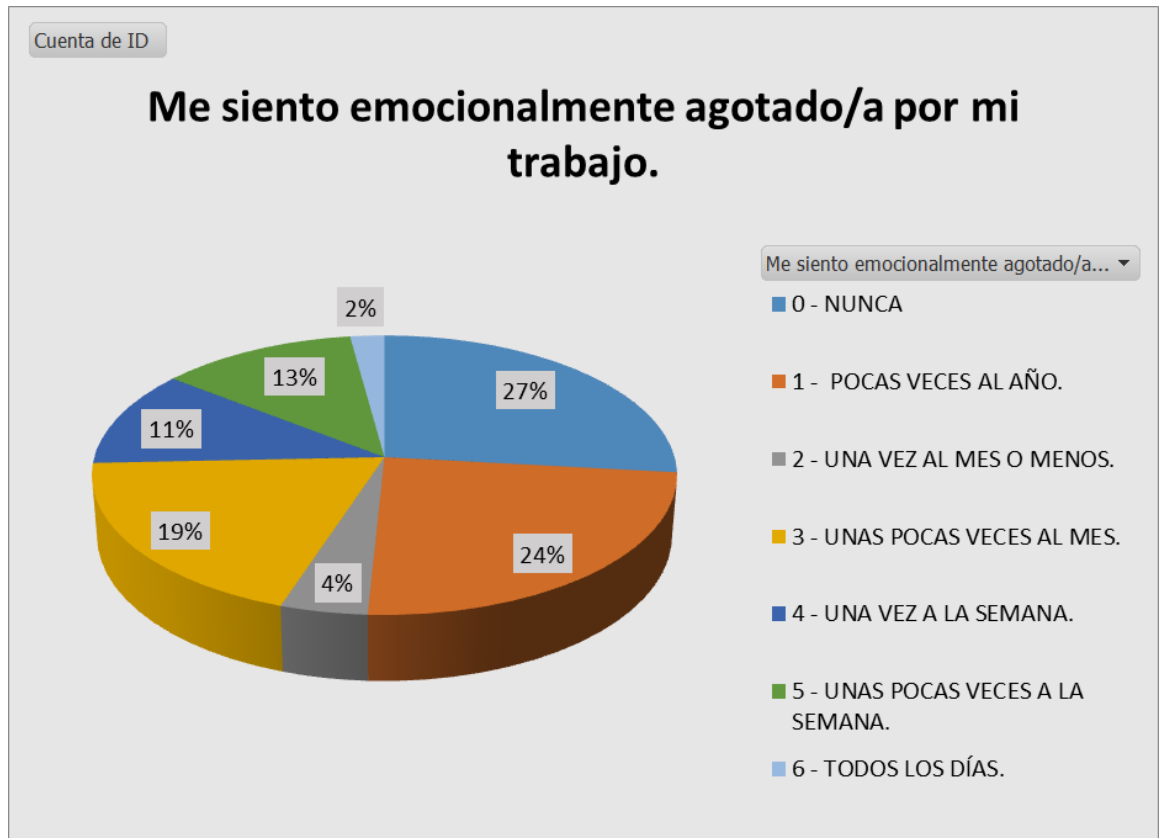
Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 4 se pudo determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, que el 30% tiene más de 16 años de docencia, el 26% tiene alrededor de 1 a 5 años, el 25% tiene alrededor de 11 a 15 años y el 19% tienen entre 11 y 15 años.

Preguntas del cuestionario de Maslach

Figura 5

Pregunta 1.-Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.



Nota: Encuesta de recolección de datos.

En la figura 5 se pudo determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 24% se sienten agotado pocas veces al año, el 19% tiene pocas veces al mes y el 13% unas pocas veces por semana.

Figura 6

Pregunta 2.- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.



Nota: Encuesta de recolección de datos

Tal como no muestra la figura 6 se pudo determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 25% se sienten cansado al final de la jornada de trabajo pocas veces al año, el 24% tiene pocas veces al mes y el 19% unas pocas veces por semana.

Figura 7

Pregunta 3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

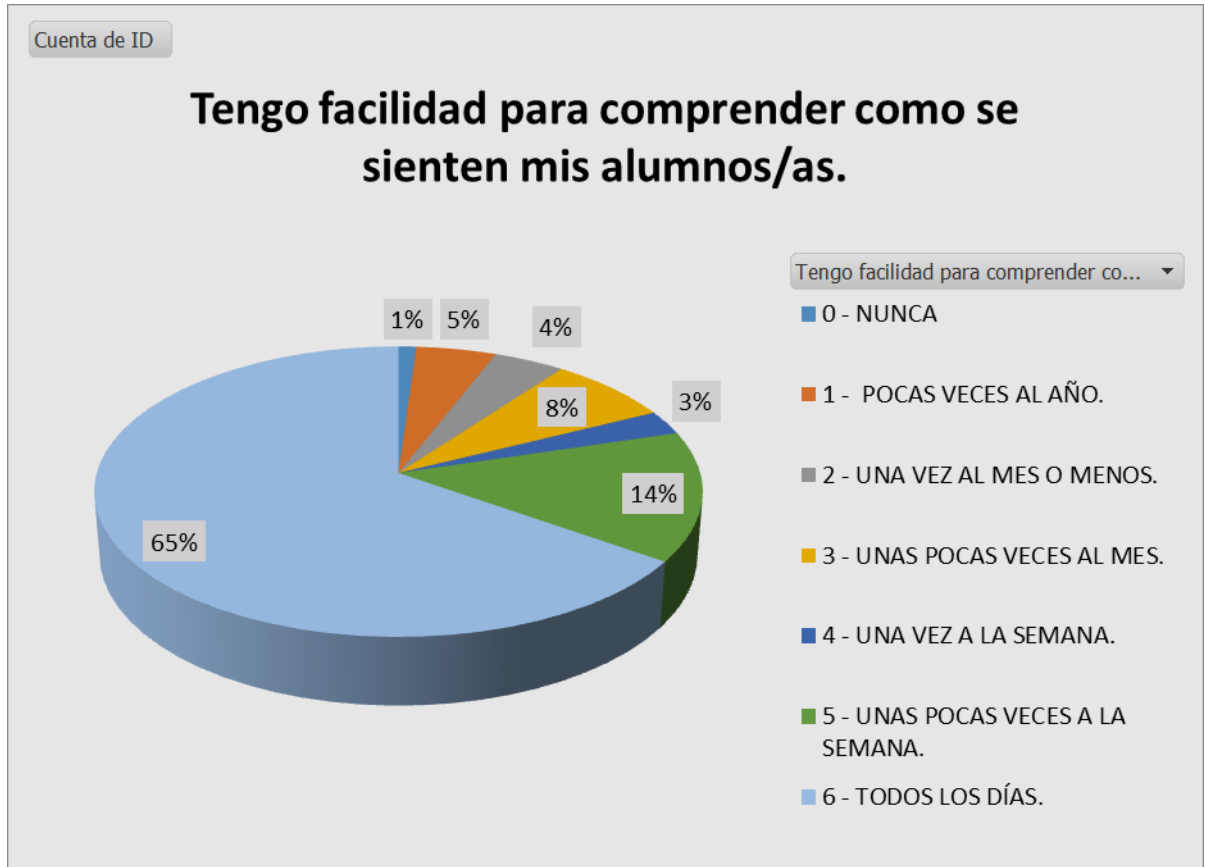


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la siguiente figura 7 se determinó que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 28% se sienten fatigado después de otra jornada de trabajo pocas veces al año, el 18% tiene pocas veces al mes y el 13% unas pocas veces por semana.

Figura 8

Pregunta 4.- Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.



Nota: Encuesta de recolección de datos

Se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 14% que entienden a sus alumnos pocas veces por semana y el 8% tiene pocas veces al mes.

Figura 9

Pregunta 5.- Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 9 se puede determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 7% trata a sus alumnos como objetos personales pocas veces al año y el otro 7% tiene pocas veces al mes.

Figura 10

Pregunta 6.- Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 10 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 72% siente que trabajar con los alumnos todo el día es de un gran esfuerzo y lo cansa, pocas veces al año 13% y el 7% tiene pocas veces al mes.

Figura 11

Pregunta 7.- Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.

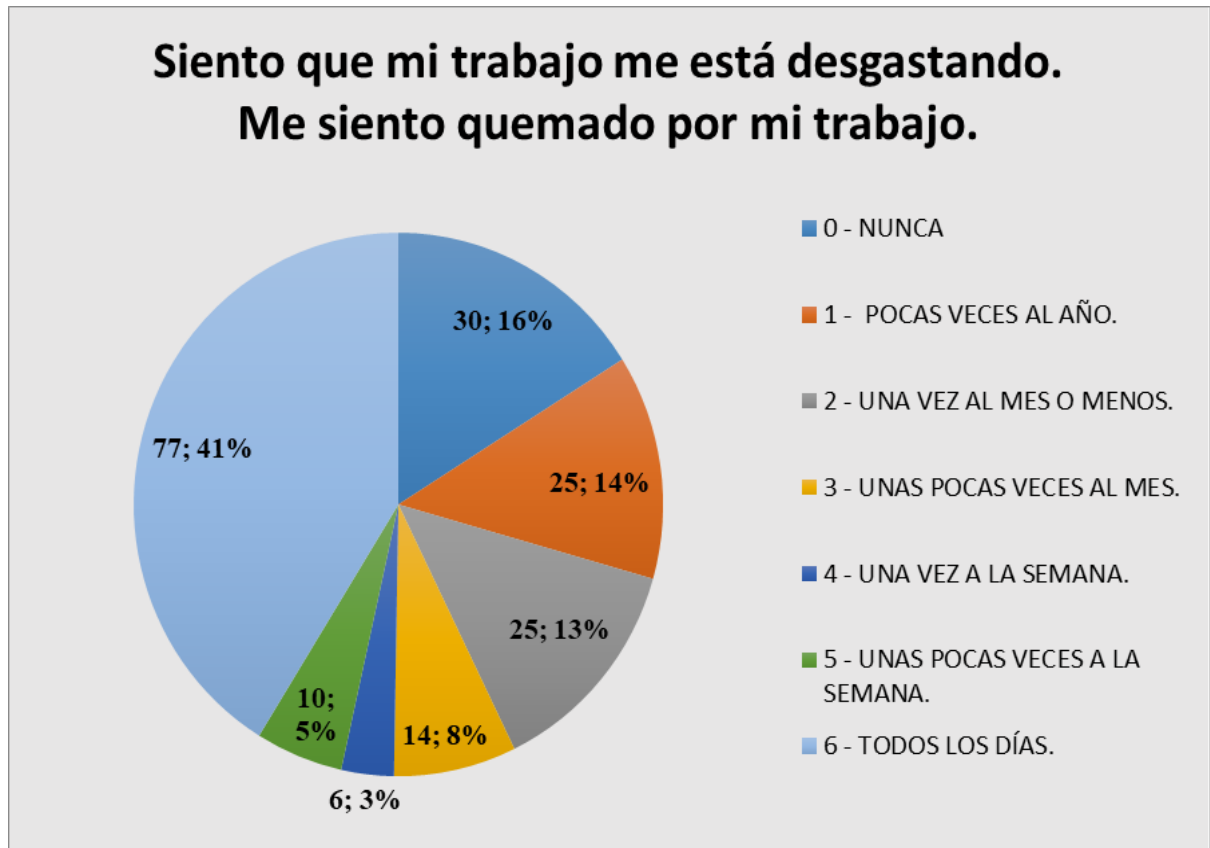


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 11 se pudo determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 13% indica que trabaja con eficacia los problemas de los alumnos pocas veces por semana y el 7% tiene pocas veces al mes.

Figura 12

Pregunta 8.- Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 12 se pudo determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 77% indica que su trabajo lo está desgastando todos los días, el 30% indica nunca y el 14% pocas veces al año.

Figura 13

Pregunta 9.- Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as

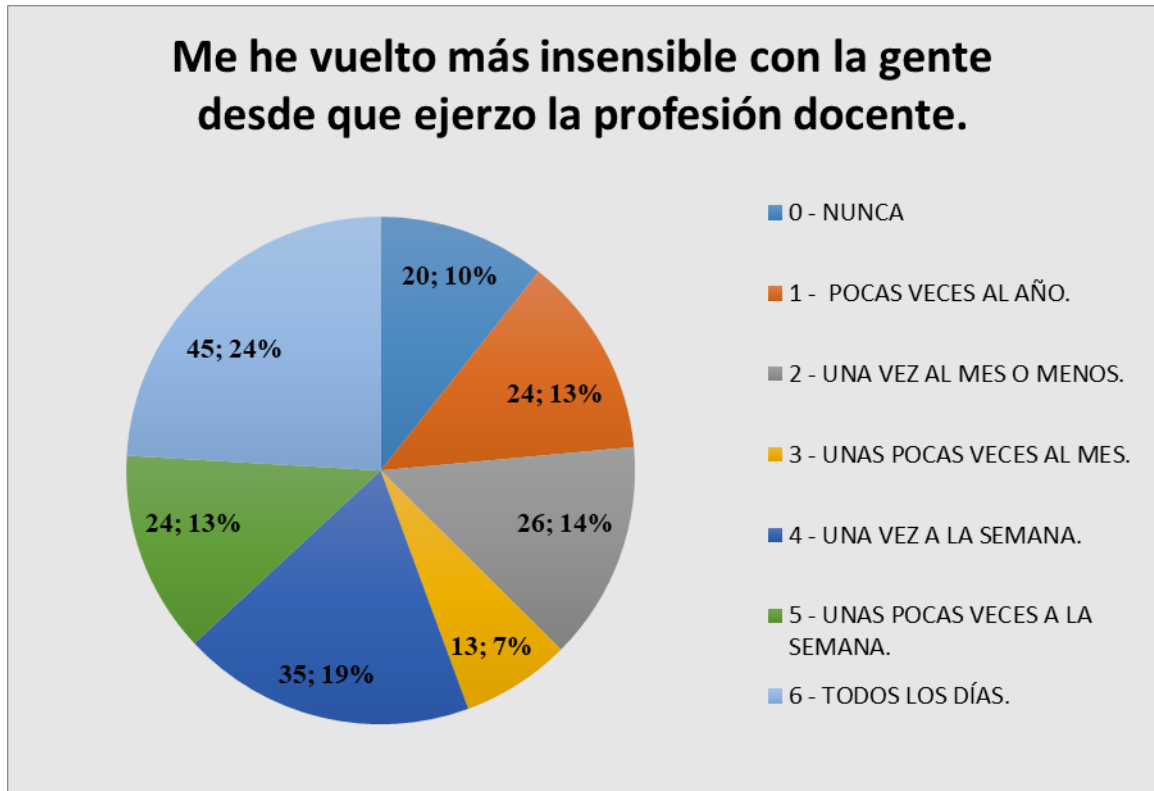


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 13 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 7% indica que pocas veces al mes está influyendo positivamente en la vida de sus alumnos y el 5% pocas veces a la semana.

Figura 14

Pregunta 10.- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.

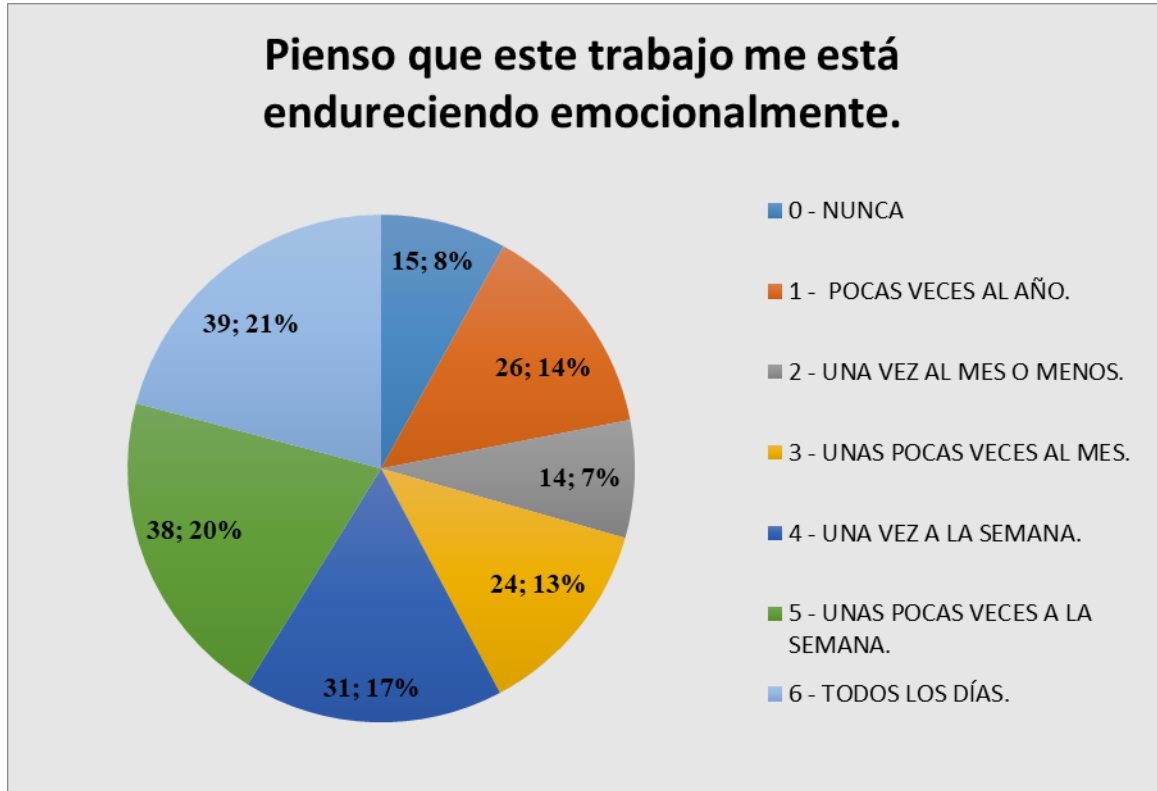


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 14 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 24% indica que todos los días se ha vuelto insensible con su profesión de docente, el 19% una vez a la semana y el 14% una vez al mes.

Figura 15

Pregunta 11.- Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

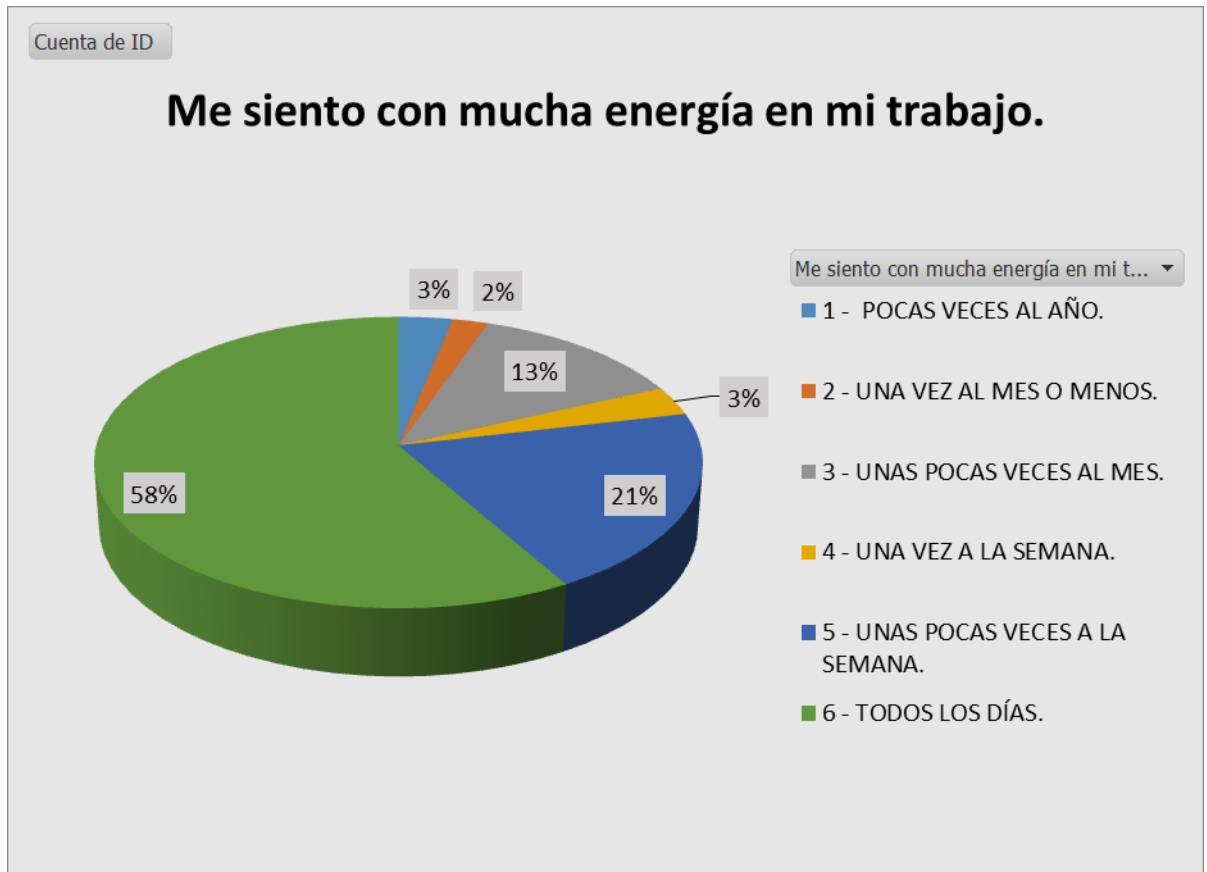


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 15 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 21% indica que todos los días el trabajo lo está endureciendo emocionalmente, el otro 20% unas pocas veces por semana y el 17% una vez a la semana.

Figura 16

Pregunta 12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo.



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 16 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 21% indica que pocas veces a la semana se siente con muchas ganas de trabajar y el 13% pocas veces al mes.

Figura 17

Pregunta 13.- Me siento frustrado/a en mi trabajo.

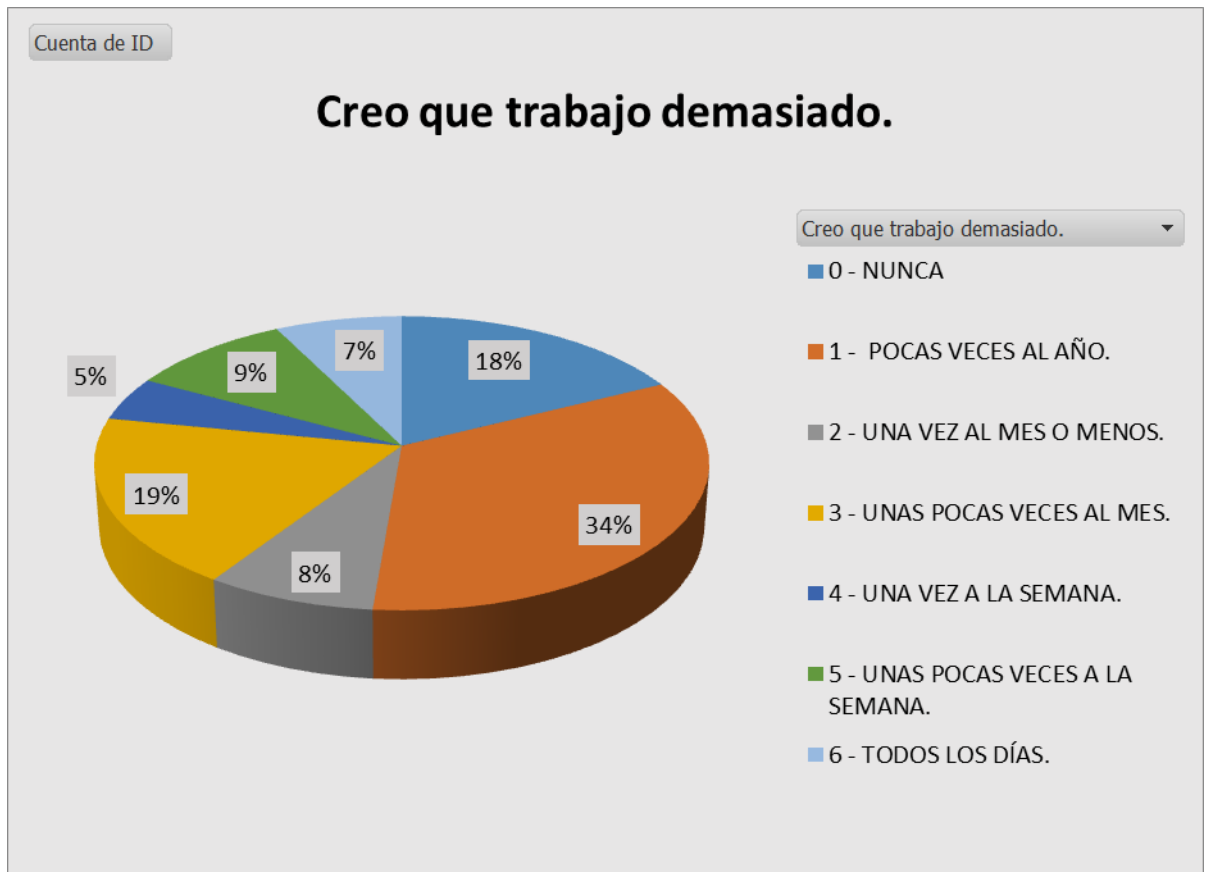


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 17 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 37% indica que todos los días se siente frustrado en el trabajo, el 12% pocas veces al mes, el 18% unas pocas veces a la semana y el 16% una vez al mes.

Figura 18

Pregunta 14.- Creo que trabajo demasiado.

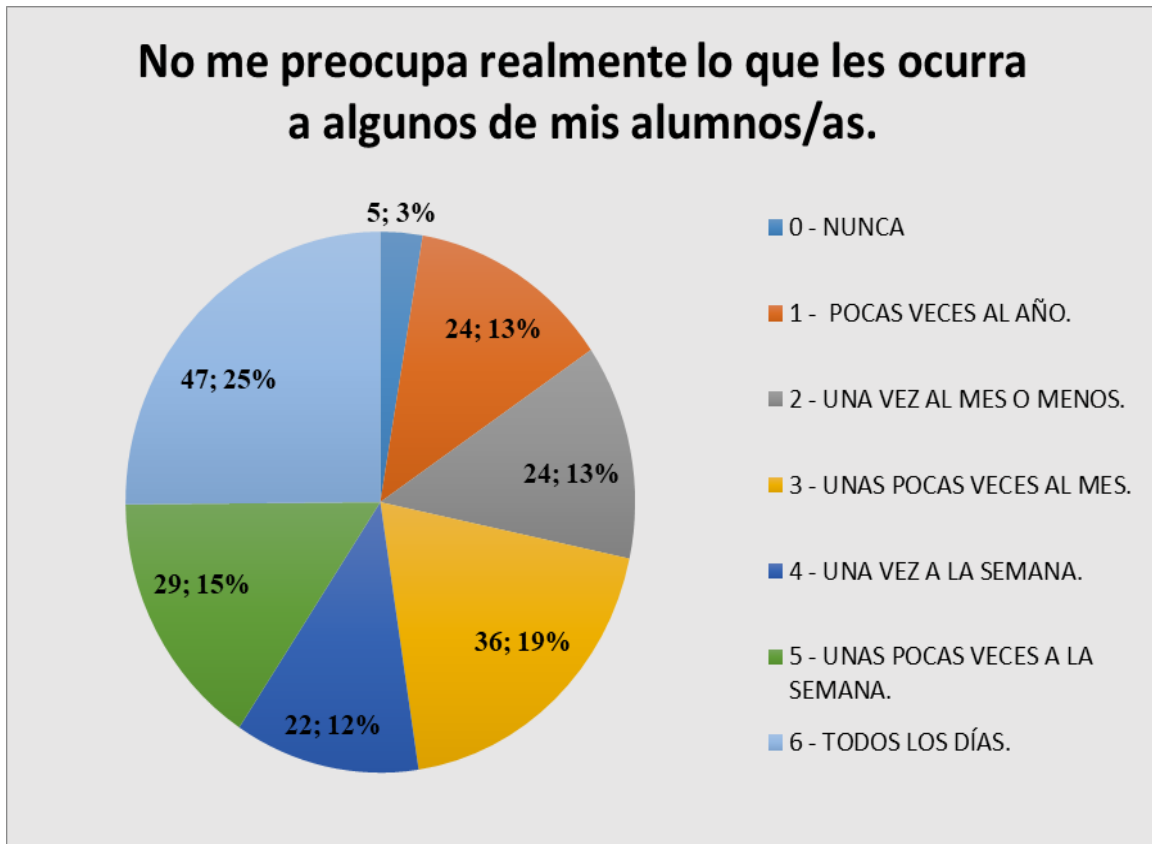


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 18 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 34% indica trabaja demasiado que pocas veces al año, el 19% pocas veces al mes, el 9% unas pocas veces a la semana, 7% todos los días y el 5% una vez por semana.

Figura 19

Pregunta 15.- No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.

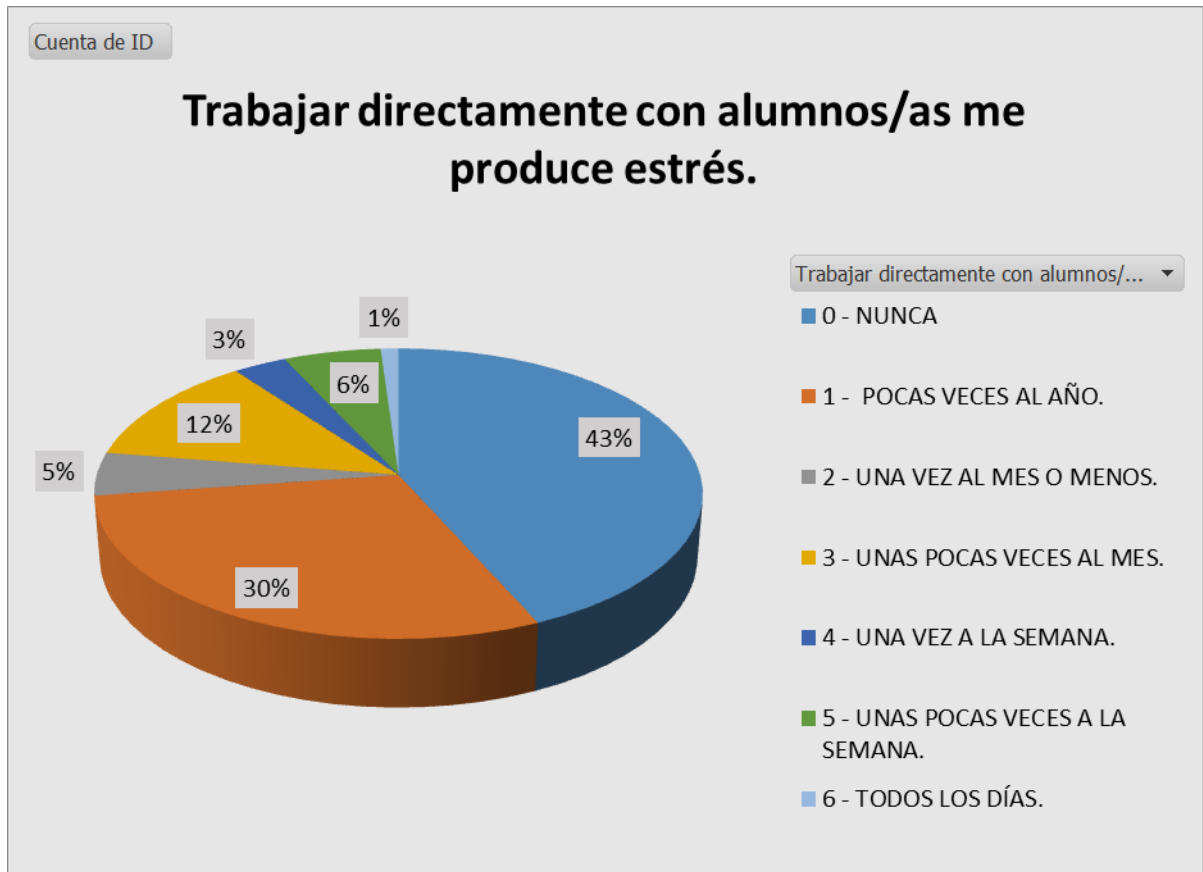


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 19 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 25% indica que le preocupa lo que les pase a sus alumnos todos los días, el 19% unas pocas veces al mes, el 15% unas pocas veces a la semana.

Figura 20

Pregunta 16.- Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.

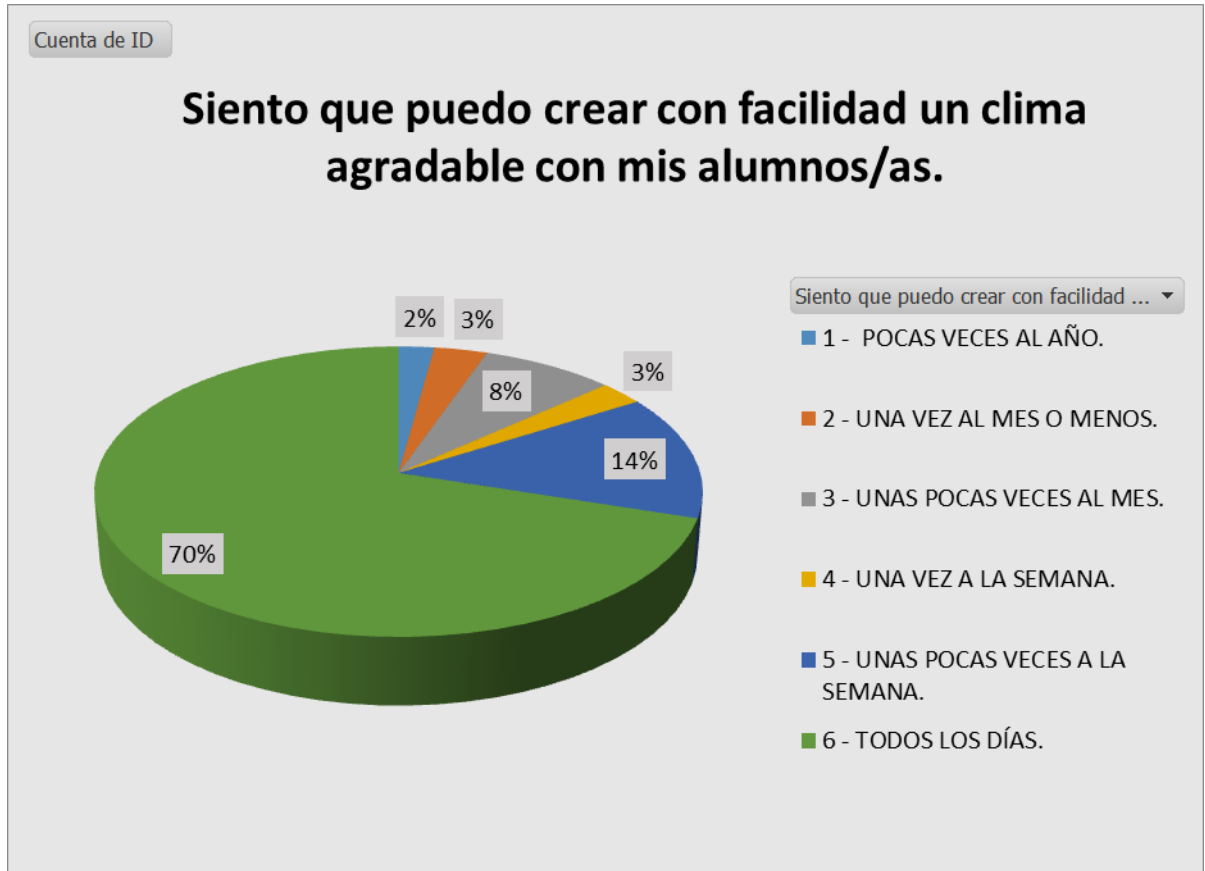


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 20 se pudo determinar que de los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 30% indica que trabajar con alumnos le genera estrés pocas veces al año, el 12% pocas veces al mes, el 6% unas pocas veces a la semana, y el 5% una vez al mes.

Figura 21

Pregunta 17.- Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos

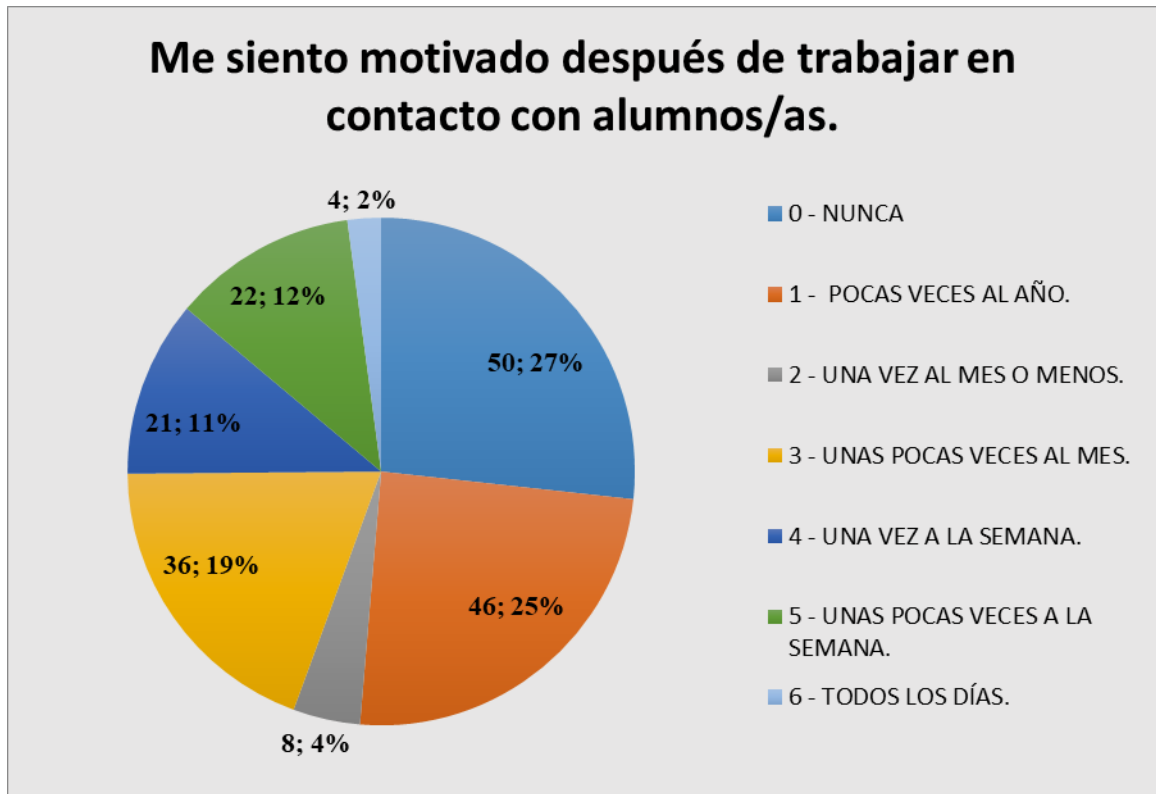


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 21 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 14% indica que pocas veces a la semana crea un clima agradable para sus alumnos y el 8% una vez al mes.

Figura 22

Pregunta 18.- Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.

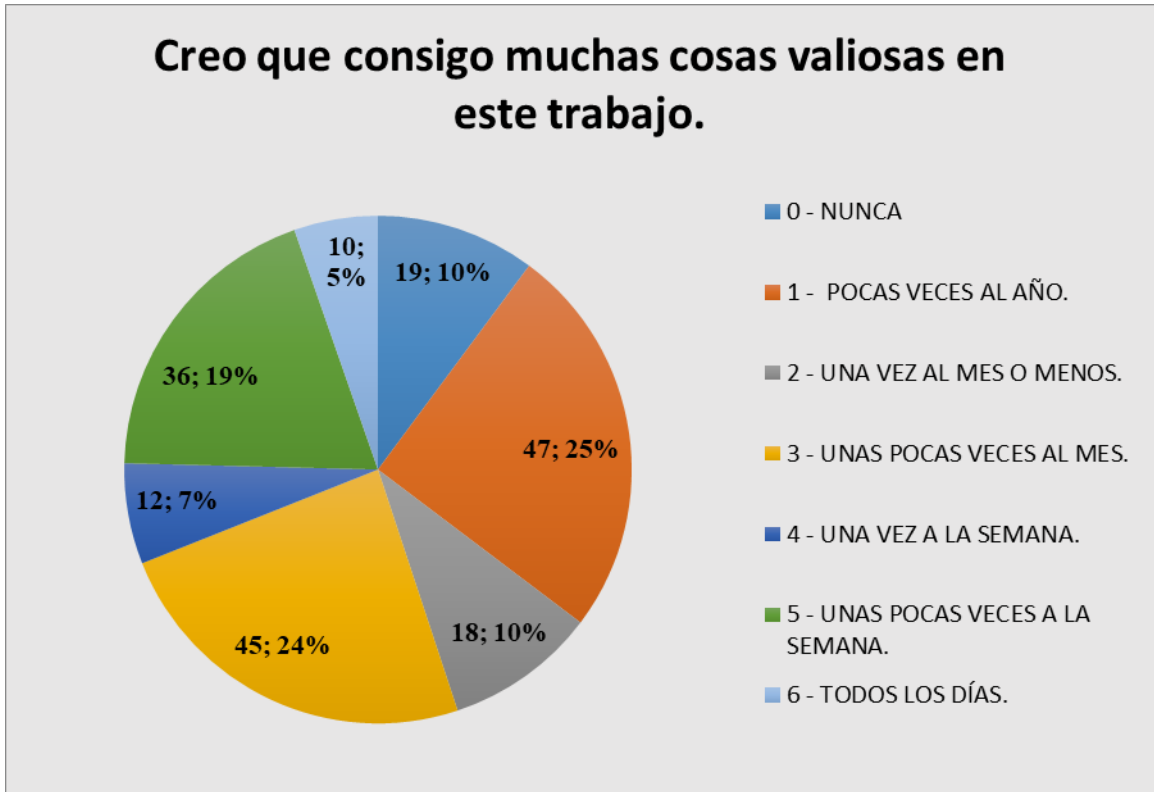


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 22 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 27% indica que nunca se sienten motivados después de trabajar con sus alumnos, el 25% pocas veces al año y el 19% pocas veces al mes.

Figura 23

Pregunta 19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 23 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 25% indica que pocas veces al año consigue cosas valiosas en el trabajo, el 24% una pocas veces al mes y el 19% unas pocas veces a la semana.

Figura 24

Pregunta 20.- Me siento acabado en mi trabajo y/o al límite de mis posibilidades.

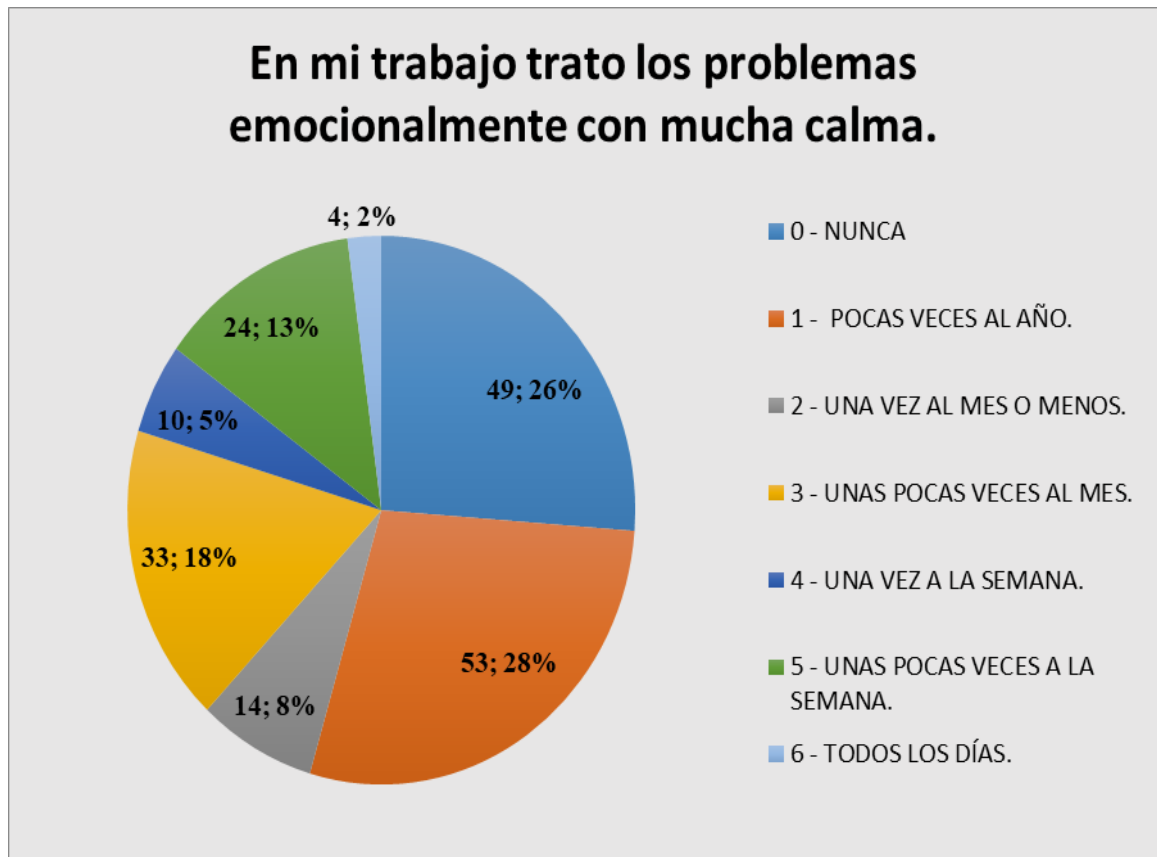


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 24 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 19% indica que pocas veces al año se siente acabado en su trabajo, el 11% una pocas veces al mes y el 6% unas pocas veces a la semana.

Figura 25

Pregunta 21.- En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.

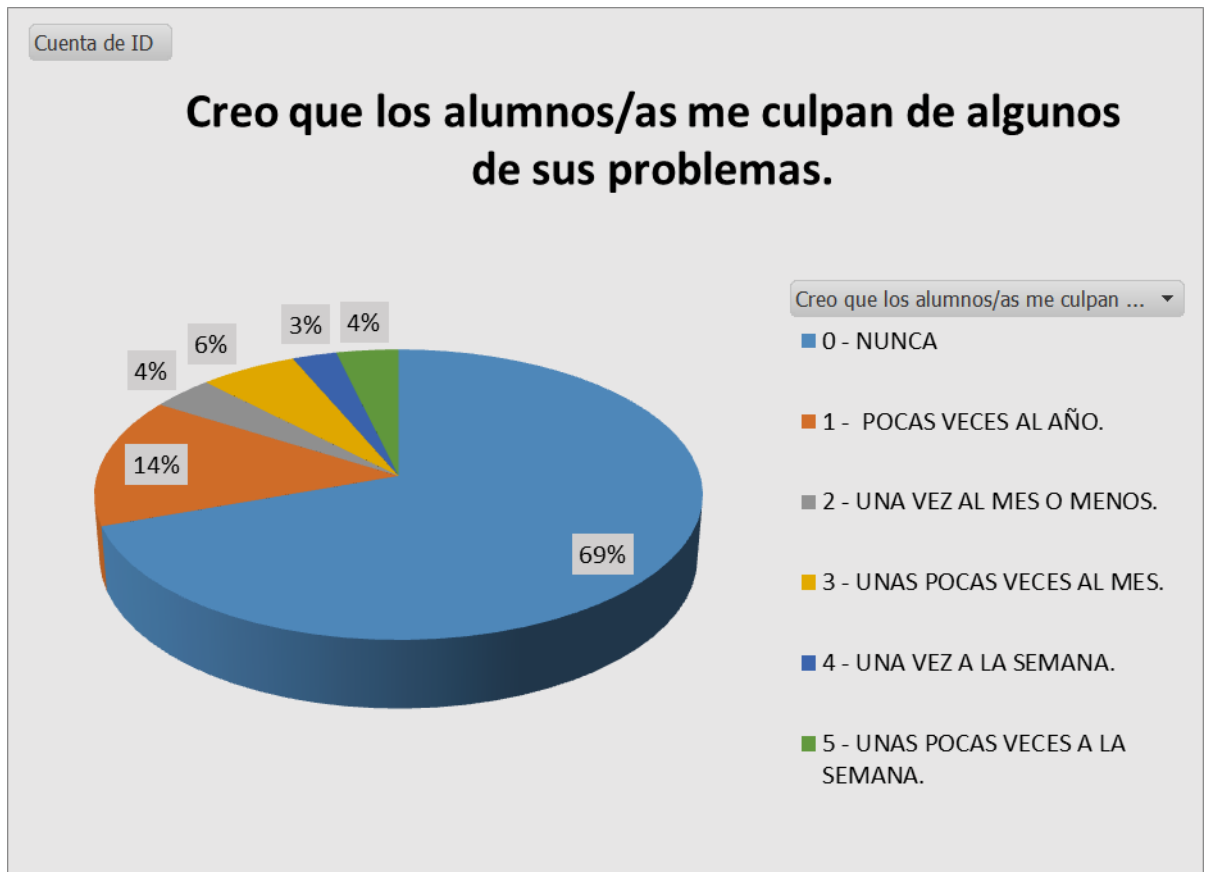


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 25 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 26% indica que nunca trata sus problemas con calma, el 28% unas pocas veces al año y el 18% unas pocas veces al mes.

Figura 26

Pregunta 22.- Creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

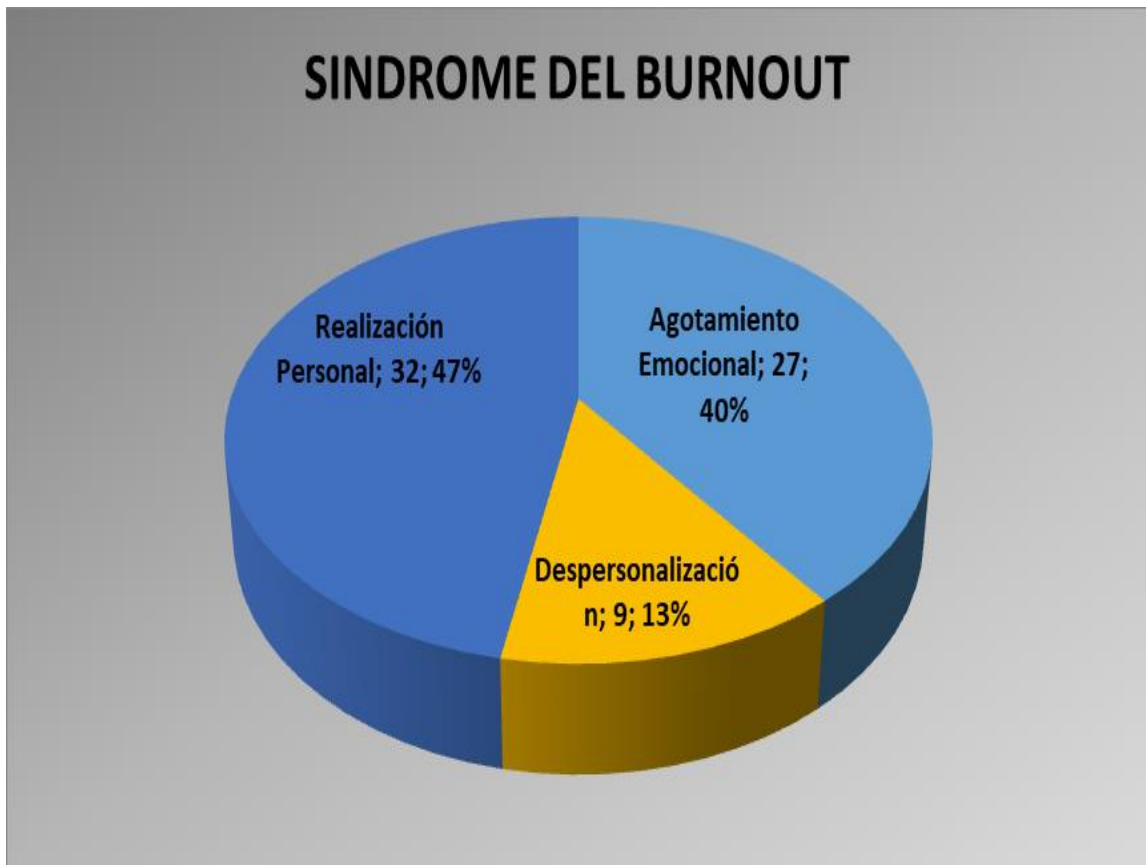


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 26 se pudo determinar que los 187 docentes que laboran en un colegio particular de la ciudad de Guayaquil, el 14% indica que pocas veces a la semana los alumnos culpan de sus problemas y el 6% una pocas veces al mes.

Figura 27

Frecuencia del Síndrome del Burnout en los docentes.



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 27 se pudo observar que la frecuencia de síndrome de burnout que más puntuación tuvo fue de realización personal con un 47%, en la dimensión de agotamiento emocional el 40% y con un 13% la baja despersonalización.

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Figura 28

Termina su trabajo asignado oportunamente

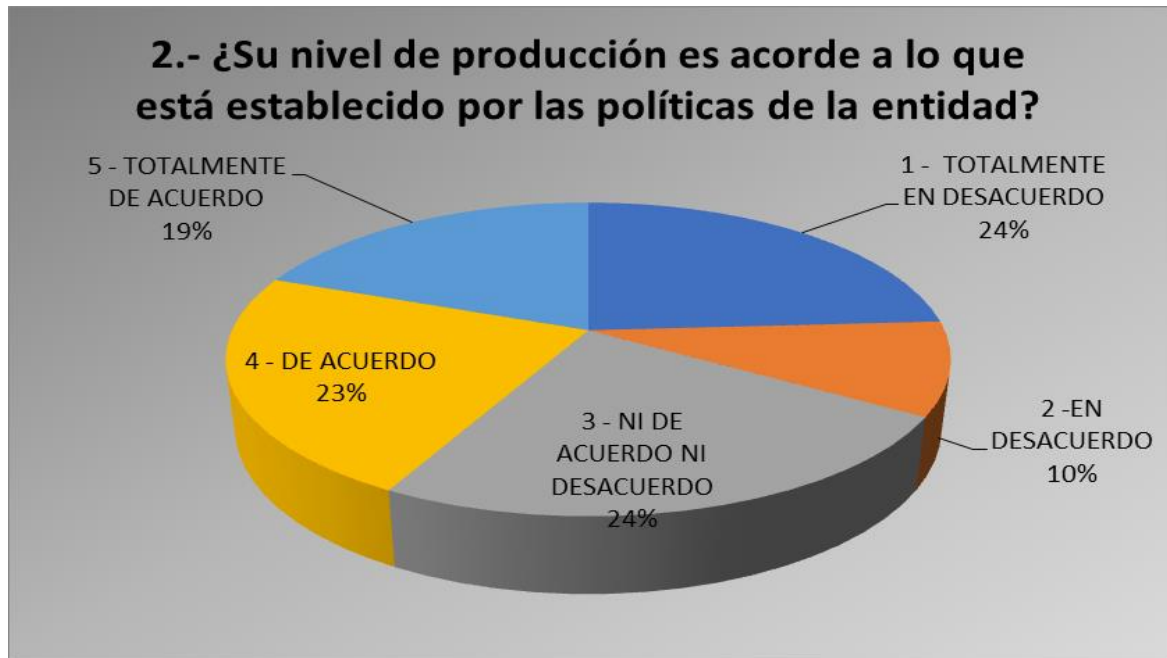


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 28 se pudo observar que el 40% está en total desacuerdo porque no terminan el trabajo asignado, el 19% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16% está en desacuerdo.

Figura 29

2.- ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

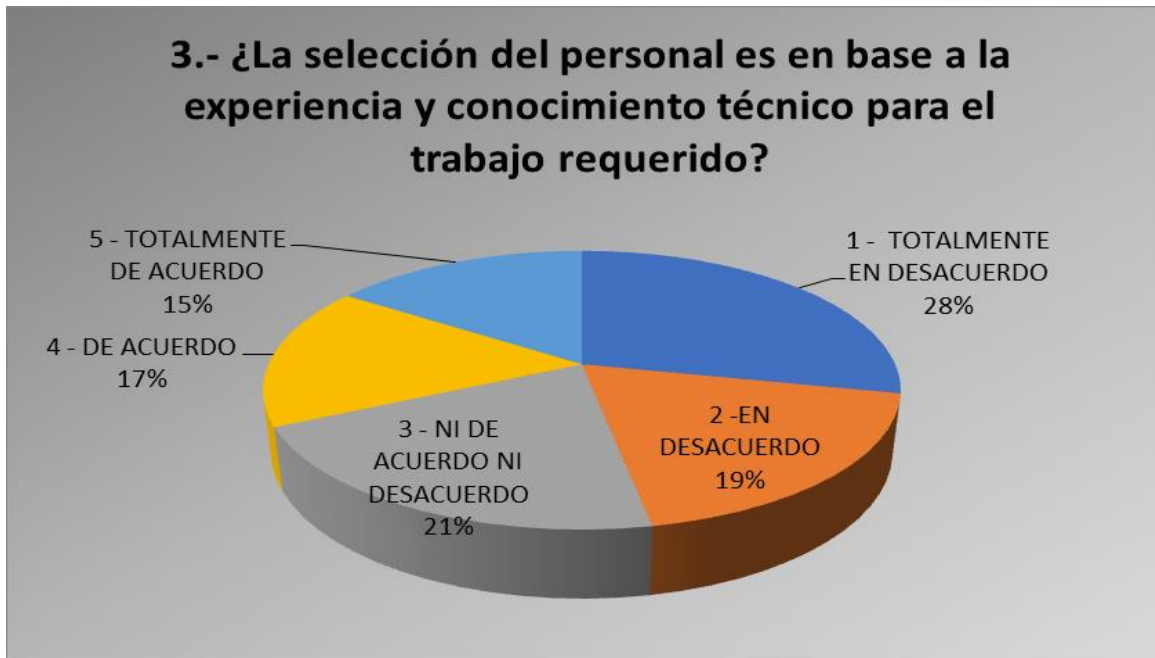


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 29 se pudo observar que el 24% está en total desacuerdo porque su nivel de producción es acorde a los establecido en la política de la compañía, el otro 24% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 19% totalmente de acuerdo.

Figura 30

3.- ¿La selección del personal es en base a la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido?

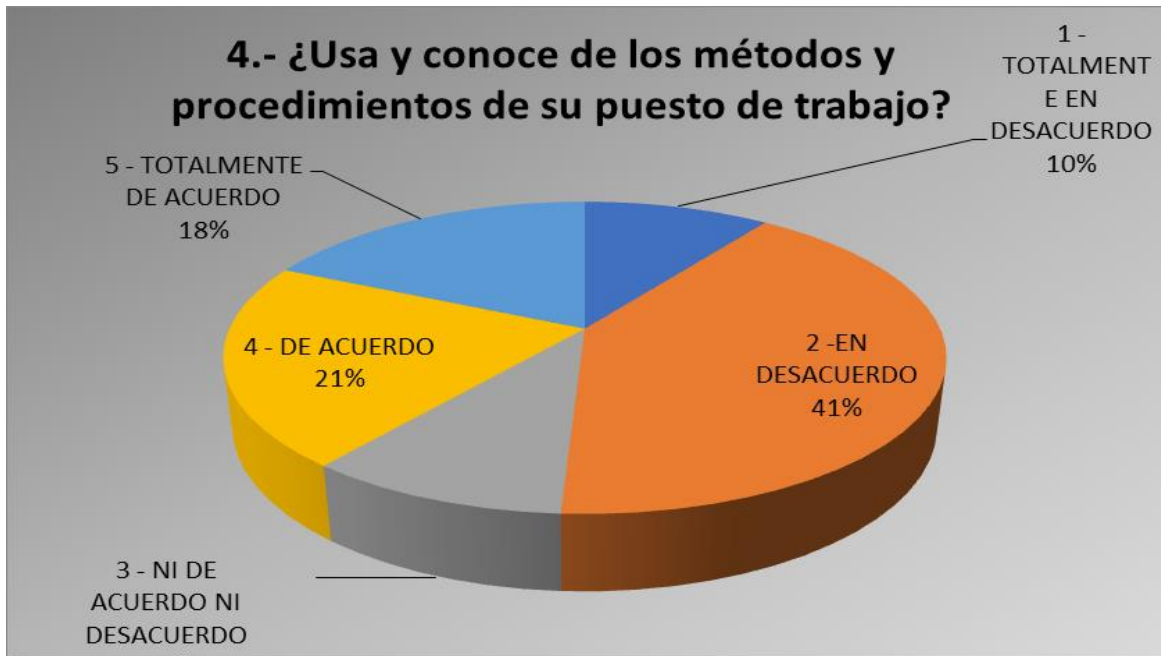


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 30 se pudo observar que el 28% está en total desacuerdo por la selección del personal, el otro 21% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 19% totalmente de acuerdo.

Figura 31

4.- ¿Usa y conoce de los métodos y procedimientos de su puesto de trabajo?



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 31 se pudo observar que el 41% está en desacuerdo porque desconoce métodos y procedimientos en el puesto de trabajo, el otro 21% de acuerdo y el 18% totalmente de acuerdo.

Figura 32

5.- ¿Trabaja sin necesidad de supervisión?



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 32 se pudo observar que el 70% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo porque trabajan sin necesidad de supervisión en el puesto de trabajo, el otro 13% totalmente de acuerdo y el 11% de acuerdo.

Figura 33

6.- ¿Tiene Usted la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas?



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 33 se pudo observar que el 30% está en totalmente en desacuerdo porque tiene participación, el otro 13% totalmente de acuerdo y el 11% de acuerdo.

Figura 34

7.- ¿Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo?

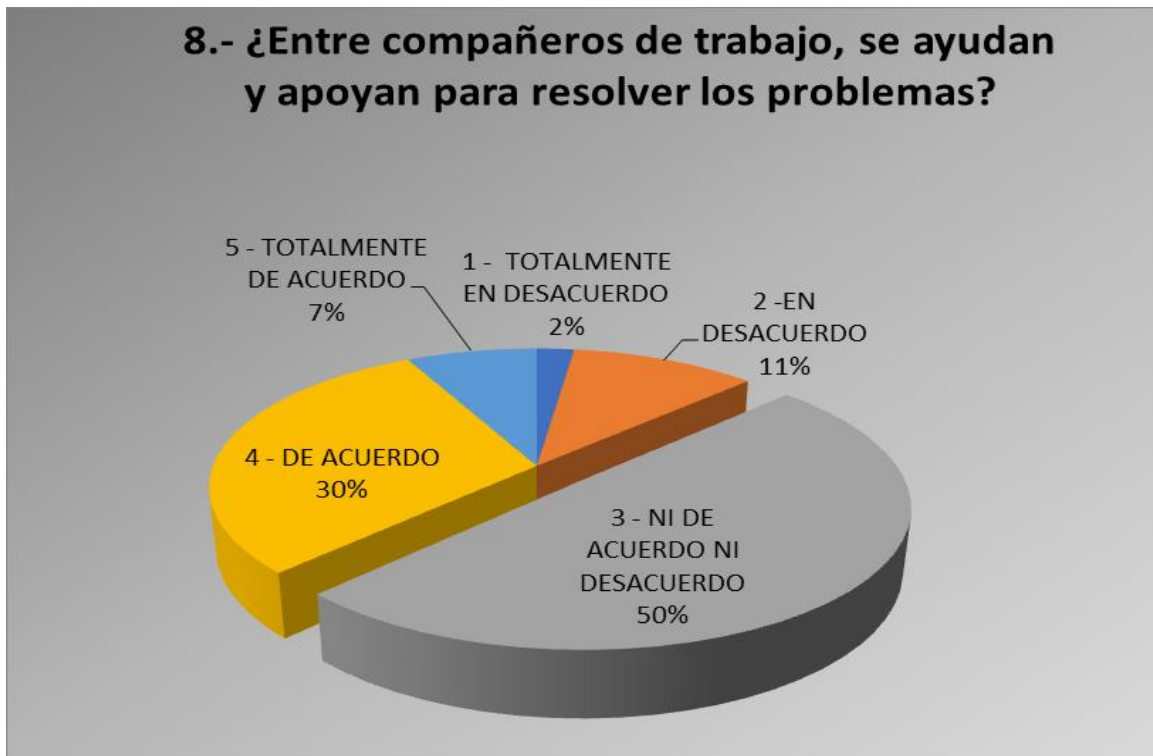


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 34 se pudo observar que el 36% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la forma de trabajo y organizada como comunica a su superior la información, el 32% totalmente en desacuerdo y el 19% en desacuerdo.

Figura 35

8.- ¿Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas?

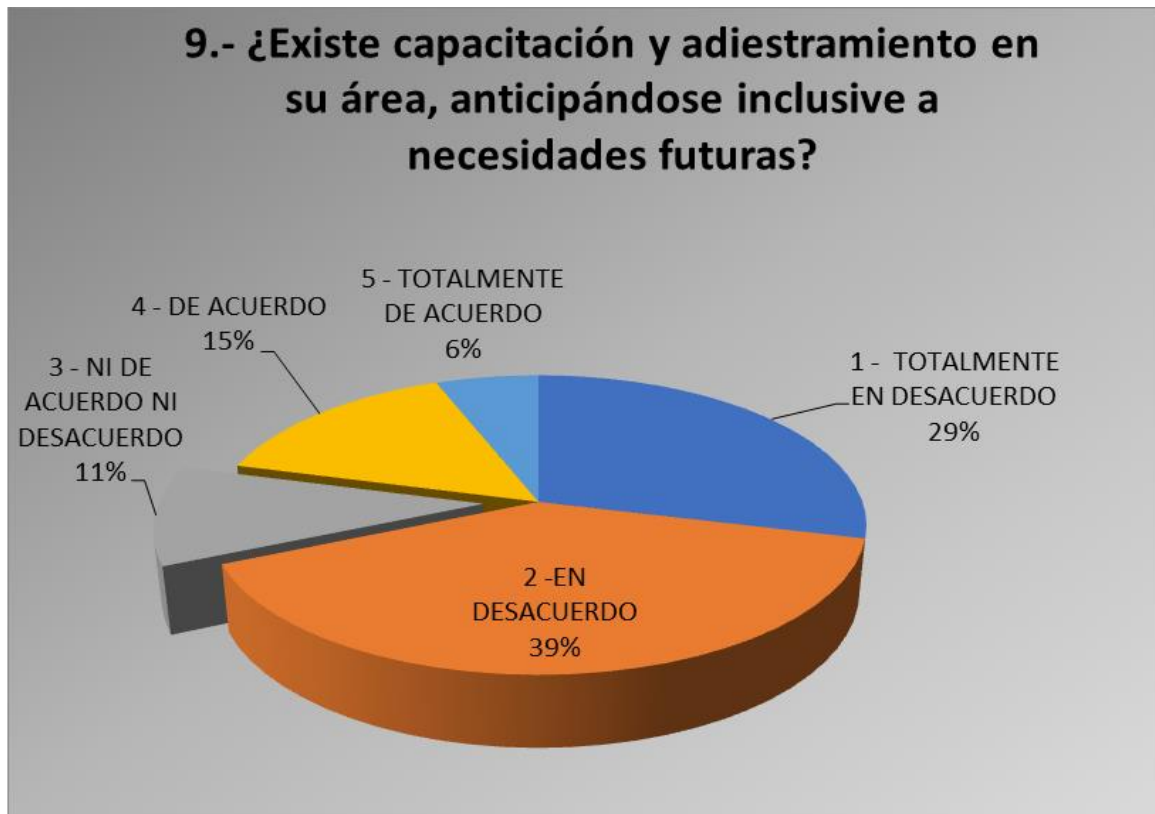


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 35 se pudo observar que el 50% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo en apoyo entre compañeros, el 30% de acuerdo y el 11% en desacuerdo.

Figura 36

9.- ¿Existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras?

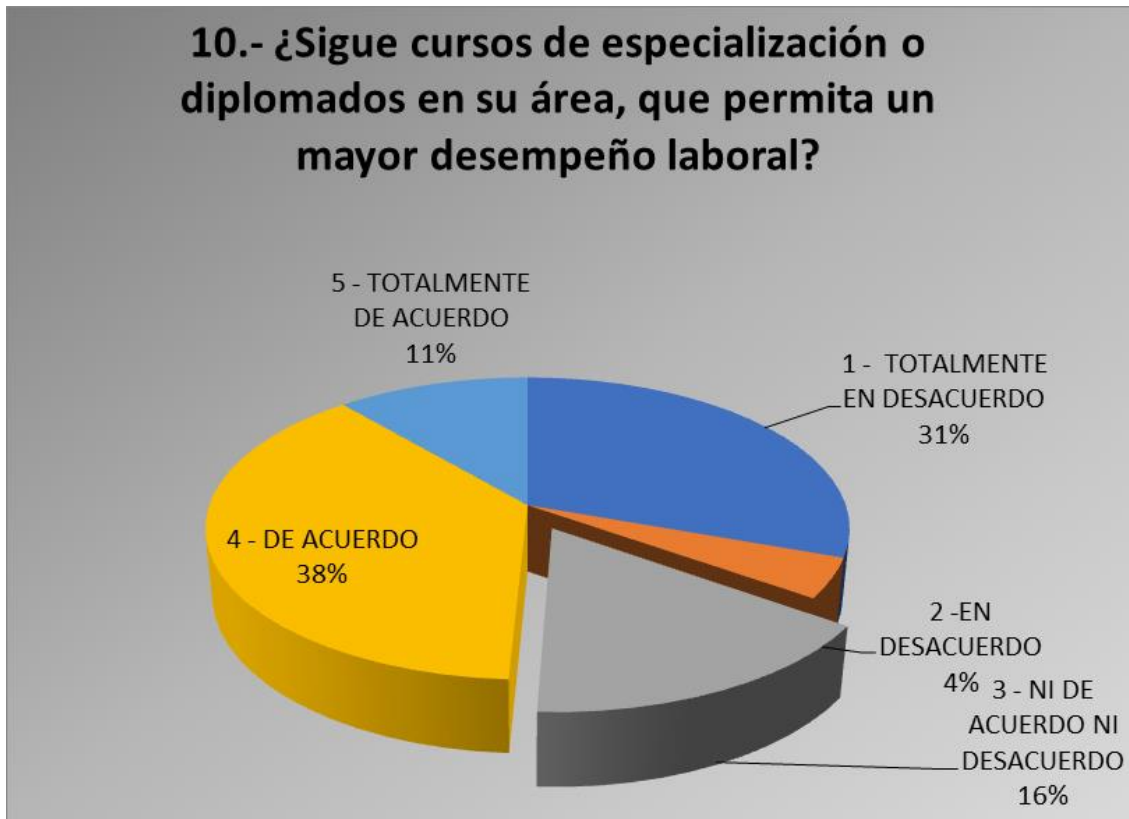


Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 36 se pudo observar que el 39% está en desacuerdo que exista capacitación sobre su área, el 29% totalmente en desacuerdo y el 15% de acuerdo.

Figura 37

10.- ¿Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral?



Nota: Encuesta de recolección de datos

En la figura 37 se pudo observar que el 38% está de acuerdo e indica que siguen cursos de especialización en su área para mejorar su desempeño laboral, el 31% totalmente en desacuerdo y el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Análisis general de los resultados

La herramienta utilizada es el cuestionario de Maslach, con un total de 22 ítems, basado en las tres dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, utilizando como herramienta de medición la escala de Likert, 0 nunca, 1 casi nunca, 2 a veces /una vez al mes o menos, 3 veces regularmente/algunas veces al mes, 4 veces con bastante frecuencia/semanalmente, 5 veces casi siempre algunas veces a la semana, 6 veces siempre/diariamente. El síndrome de burnout se evaluó como se muestra en la Tabla 1, y los resultados se detallan a continuación:

Tabla 3

Dimensiones del síndrome de burnout

Dimensión	Puntaje	Indicios del síndrome de Burnout
Agotamiento Emocional	27	Más de 26
Despersonalización	9	Más de 8
Realización Personal	32	Menos de 34

Nota: Resultado de Encuesta

Se evaluó la existencia del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil y los resultados para agotamiento emocional fueron de 27, para la dimensión de despersonalización 9 y para la dimensión de realización personal 32. Se evidencia una despersonalización e inicios del síndrome de burnout o del trabajador cansado en los trabajadores de la institución.

A los docentes de una institución educativa de Guayaquil se les evaluó la presencia de síndrome de burnout con un puntaje de 27 en la escala de agotamiento emocional, 9 en la escala de despersonalización y 32 en la escala de realización personal, inicios del síndrome de burnout en los docentes.

En cuanto al desempeño laboral, tabulé información de una encuesta utilizando una escala Likert donde 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. A continuación, se detallará la valoración a través de las subescalas del instrumento.

Tabla 4

Resultados de la encuesta de desempeño laboral

Dimensiones	Valores
Cumplimiento de metas	3
Conocimiento del puesto de trabajo	2
Compromiso y responsabilidad	3
Relaciones interpersonales	3
Capacitación	3
Promedio final	3

Nota: Resultado de Encuesta

Los profesionales de la educación presentaron una reacción moderada en la realización de sus funciones, categorizada como el cumplimiento de sus metas, los docentes reflejaron un poco de incomodidad por el trabajo que realizan, así como la falta de comunicación efectiva entre administrativos y docentes identificándola que es algo esencial a la hora de laborar.

En general se demostró que a pesar de que los docentes de la Institución educativa no tienen un buen desempeño laboral y existen cosas que pueden mejorarse.

Para obtener la relación entre la variable independiente del Síndrome del Burnout y la dependiente del desempeño laboral, se hizo el análisis de la regresión se obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 5

Resultados de la regresión entre la variable independiente del Síndrome del Burnout y la dependiente del desempeño laboral.

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0,89575226
Coefficiente de determinación R ²	0,80237211
R ² ajustado	0,80130385
Error típico	7,36499082
Observaciones	187

Nota: Resultado de la Regresión

En la tabla 5 se puede observar que existe una relación positiva fuerte entre las dimensiones con un 89%, adicional que en el coeficiente de determinación se puede verificar que el síndrome del Burnout incide con un 80% en el desempeño laboral.

Tabla 6

ANÁLISIS DE VARIANZA

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	1	40742,13	40742,13	102,677734	1,08E-67
Residuos	185	10034,9716	54,2430898		
Total	186	50777,1016			

Nota: Resultado de Varianza

Se pudo apreciar en la tabla 5 que existe una correlación con un 89% además de la variables y se evidencia que la variable dependiente del desempeño laboral se ve explicada con un 80, el coeficiente dispone es significativo con el 1%, por lo que respecta a la hipótesis alternativa planteada al inicio de la investigación que el Síndrome de Burnout incide en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de la ciudad de Guayaquil, esta información se puede corroborar en la tabla 6 en el análisis de varianza donde p. value o valor critico es 1,08E-67, es decir que el síndrome del burnout es significativa a los niveles del 1%.

Tabla 7

Interpretación de coeficiente y error típico.

	<i>Coeficientes</i>	<i>Error típico</i>
Intercepción	18,7677101	3,16797759
SINDROME DEL BURNOUT	24,3303823	0,88776757

Nota: Resultados de coeficiente y error típico

A partir de la tabla 7 se puede construir que la ecuación detallada del síndrome del burnout y como incide en el desempeño laboral de los docentes, estas dimensiones quedarían de la siguiente forma:

$$\text{Desempeño laboral} = 18,7677101 + 24,3303823 \text{ Síndrome del Burnout.}$$

En general se evidenció que existe una moderada relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes.

CAPÍTULO IV PROPUESTA

La propuesta, tiene como objetivo de reducir los niveles de síndrome de burnout y a su vez incrementar el desempeño laboral de los colaboradores que forman parte de esta Institución educativa. El presente acápite está constituido por un conjunto de factores dentro de los cuales se integran los objetivos, justificación, desarrollo de las acciones determinadas, recursos financieros y la presentación de un cronograma que permitirá gestionar cada actividad de forma organizada.

Tema de la Propuesta

Plan de acción para reducir el síndrome de burnout e incrementar el desempeño laboral de los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un plan de acción para reducir el síndrome de burnout e incrementar el desempeño laboral de los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

- Desarrollar capacitaciones relacionados con el síndrome de burnout orientado a los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.
- Realizar acciones estratégicas para prevenir el síndrome de burnout en los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.
- Coordinar acciones que permitan mejorar el desempeño laboral de los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.

Justificación

Las profesiones que generan un mayor riesgo para la salud de los colaboradores son del ámbito de la educación, por lo cual se asocia al desgaste tanto físico y mental por las exigencias que demanda dicho trabajo. Continuar con esta situación genera un gran desgaste psicológico en los profesionales de la educación, siendo un factor crítico que afecta la calidad de los servicios educacionales.

Este tipo de desgaste por lo general es la presencia del síndrome de burnout, una enfermedad característica de aquellas personas que laboran en una Institución educativa, que afectan el desempeño laboral, que impacta como resultado general un servicio en el ámbito de la educación deficiente e insatisfactorio para la población en general.

Este panorama siempre está presente en todas las organizaciones sin excepción alguna, la manera de poder erradicar no se concibe como un factor determinante que se presente de forma permanente; por este motivo para solucionar esta problemática se realizará un plan de acción que mejore la situación; considerando el objeto de estudio, se desarrolla como propuesta para elaborar un plan de acción con el objetivo de reducir el síndrome de burnout y mejorar el desempeño laboral de los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil, la finalidad es generar un cambio tanto en la Institución educativa como en los docentes, incidiendo en la entrega de un servicio de excelencia, eficiente y de calidad.

Desarrollo de la Propuesta

La siguiente propuesta se presenta conforme el planteamiento de los objetivos específicos, cabe recalcar que cada acción se determinó según los resultados procedentes de las encuestas ejecutadas a 187 docentes de la Institución Educativa.

Previamente se planteó que el síndrome de burnout es una enfermedad que se encuentra presente con mayor frecuencia en los docentes y las consecuencias es que generan un impacto negativo no solo físico sino social o psicológico de aquel docente que lo padece, en su defecto influye en la entrega de un servicio deficiente afectando la educación de los estudiantes.

Dada las exigencias procedentes del ámbito de la educación, antes de prevenir el síndrome de burnout es importante que los docentes puedan reconocer y cuáles son los síntomas, al fin de detectarlo oportunamente, por esto se desarrolla como primera estrategia el desarrollo e implementación de un taller o programa de capacitación asociado al síndrome de burnout.

Tabla 8

Plan de Acción para Prevención del Síndrome del Burnout

PLAN DE ACCIÓN INTEGRAL								
PROYECTO:	PREVENCIÓN DEL SINDROME DEL BURNOUT							
ESTRATEGIA:	FUNCIONAL: DOCENTES CAPACITADOS Y CON BUEN DESEMPEÑO LABORAL							
OBJETIVO GENERAL:	Diseñar un plan de acción para reducir el síndrome de burnout e incrementar el desempeño laboral de los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.							
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	Desarrollar capacitaciones relacionados con el síndrome de burnout orientado a los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil. Realizar acciones estratégicas para prevenir el síndrome de burnout en los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil. Coordinar acciones que permitan mejorar el desempeño laboral de los docentes de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil.							
ACCIÓN	ACCIONES DETALLADAS	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	MEDIDA DE CONTROL	
1. Implementación del Programa de Capacitación sobre el Burnout	Asignar un módulo del Síndrome de Burnout y dirigidos al personal Administrativo y docente	Conocer el alcance e impacto del modulo	RRHH	RRHH	Proyector, material didáctico PPT, videos, laptop	1/2/2023	26/2/2023	Evaluación final del módulo
2. Cronograma de Actividades Recreativas	Actividades recreativas que ayudaran a bajar el nivel de estrés de los docentes	Formalizar las actividades como parte de su gestión integral en el puesto de trabajo	RRRH	RRHH	Materiales didácticos	1/3/2023	26/3/2023	Registro de capacitación
3. Intervención de talleres del Síndrome del Burnout	Realizar 3 talleres sobre el riesgo del Síndrome del Burnout y cómo afecta el desempeño de los docentes	Concientizar a los docentes de la importancia del Síndrome del Burnout y su afectación en su puesto de trabajo	RRHH	RRHH	Proyector, material didáctico PPT, videos, laptop	1/4/2023	30/5/2023	Evaluar el progreso y evolución después de los talleres

Nota: Esta tabla representa un plan de acción

CONCLUSIONES

El fin de este estudio de investigación fue dar a conocer la incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil, verificar, mediante la ayuda de las encuestas Maslach Burnout Inventory (MBI) y de las variables que se enfocan directamente para obtener resultados que nos indiquen la presencia de síndrome de burnout en este grupo a estudiar que son los docentes. Se concluye que, en este estudio, la distribución de género fue de un 66% en mujeres y un 34% en hombres, del personal estudiado que labora en dicho establecimiento, es decir que en este grupo predomina el sexo femenino.

Se pudo observar que el personal el síndrome de burnout está presente en los docentes que se han influido en el agotamiento emocional en un 55%, despersonalización con 32% y realización personal en un porcentaje del 13% ,en el cual los mismos trabajadores nos comunicaron tener un desgaste de energía manifestado de forma física o psicológica, mucha carga de trabajo, poco reconocimiento, insatisfacción laboral, desmotivación, entre otras, para tabular nuestros resultados se utilizó los valores de referencia de la encuesta Maslach, que determina si hay índice de burnout, bajo, medio u alto, con sus debidas clasificaciones de, subescala de agotamiento o cansancio emocional, subescala de despersonalización y subescala de realización personal.

Por este motivo se da a conocer las siguientes recomendaciones para que la institución pueda ayudar a prevenir el síndrome de burnout y solucionar futuros problemas si no son tratados a tiempo, como empezar creando un ambiente laboral agradable, libre de estrés, apoyo entre compañeros, escucha activa, realización de actividades o métodos de relajación, entre otras.

RECOMENDACIONES

Realizar las respectivas adecuaciones a las aulas de clases, con la finalidad de mejorar las condiciones ambientales favoreciendo el trabajo de los estudiantes y docentes.

Al área de Recursos Humanos, que implementen un Sistema de Gestión Integral del Capital Humano para los Docentes, donde se realicen evaluaciones mensuales, que ayuden a detectar el estrés laboral y burnout e intervenir al respecto.

Al personal de Desarrollo Organizacional de RRHH, que incluya dentro de sus planes de capacitación el tema del Síndrome de Burnout y cómo influye en el desempeño de su área de trabajo, y en la salud de los docentes, con la finalidad de evitar que se convierta en una enfermedad laboral.

A las autoridades de la Institución Educativa, realizar jornadas de integración y actividades recreativas con todos los docentes, con el objetivo principal de disminuir el nivel de estrés que genera la profesión. A los docentes de la Institución Educativa, llevar una vida tranquila, que cumplan con su trabajo sin desesperarse, controlar los niveles de estrés utilizando estrategias que permitan evitar que la situación se complique y afecte gravemente su desempeño y salud.

Bibliografía

- Acuña, S., & Bruschi, M. (2013). *Relación entre síndrome de burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento*. Mar del Plata: Repositorio RPsico.
- Aguilar, A., & Mayorga, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista digital de Ciencia, tecnología e innovación*, 265-278.
- Alvarez, E., & Fernandez, L. (1991). *El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (1)*: La Coruna: Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. Vol. XI, N.o 39, 1991.
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J., & Martínez, S. (2014). ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. *Medicina Salud y Sociedad*, 119-141.
- Argilagos, M., Gonzalez, I., Jaramillo, K., Silva, E., & Gonzalez, E. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes de dos*. Ecuador: Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Arteaga, A., Junes, W., & Navarrete, A. (2014). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Salud*. Ica: Rev méd panacea.
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 59-68.
- Carlin, M., & Garcés, E. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. Murcia: Anales de Psicología,.

- Carrasco, F., & Herrera, S. *Burnout en docentes de Educación Básica de establecimientos municipales y particulares de la ciudad de Chillán*[Tesis de Licenciatura, UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO]. Base de datos, Repositorio Institucional, Chillán.
- Obtenido de
- <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3500/1/Carrasco%20Benavides%2C%20Francisca%20Daniela.pdf>
- Chaves, E., & Rodriguez, L. (2017). *Aprendizaje autorregulado en la teoría*. San Jose: Revista Ensayos Pedagógicos.
- Díaz, F., & Gomez, I. (2016). LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LATINOAMERICA ENTRE 2000 Y EL 2010. *SciELO*, 113-131.
- Fernandez, M. (s.f.). *Desgaste psiquico-burnout en profesores de educacion primaria Lima metropolitana*.
- Figuroa, M. *Estudio de satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de un Pyme Comercial de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestria, Universidad Catolica Santiago de Guayaquil]. Base de datos, Repositorio Institucional, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11757>
- Formica, N., Muñoz, C., & Rojas , Y. (2015). “*Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de Terapia Intensiva*. Mendoza.
- Freudenberger, H. (1974). *Burn-out: The High Cost of High Achievement*.
- Garcia, N., & Mazo, R. (2011). *Estres Academico*. Universidad de Antioquia.

- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 261-268.
- Goñi, M., Danza, A., Urgoiti, M., & Durante, E. (2015). *Correlacion entre clima educativo y sindrome de burnout en practicantes internos de la carrera de Doctor en Medicina de Uruguay*. Uruguay: Revista Medica del Uruguay.
- Guerra, J., Gonzalez, L., Zevallos, I., Velez, K., Pin, T., & Hernandez, E. (2022). *Sindrome de Burnout en docentes de una universidad publica ecuatoriana*. Ohalikay: Revista de ciencias de la Salud.
- Guerrero, A., Jaime, P., & Valverde, G. (2018). *Sindrome de Burnout en docentes de instituciones de educacion superior*. Venezuela: Archivos Venezolanos de Farmacologia y terapeutica.
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 31-46.
- Lazo, M., & Palma, M. (2018). EL ESTRÉS COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD CIENCIAS HUMANÍSTICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ. *Atlante*, 49-63.
- Manzano, A. (2020). *Sindrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador*. Guayaquil: Revista de Investigacion en Ciencias de la educación.

- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 53-68.
- Martínez, A. (2010). El Síndrome del Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80.
- Martinez, J., Berthel, Y., & Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Red de revistas científicas de Acceso Abierto no comercial propiedad de la academia.*, 118-128.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). Burnout. *Elsevier Inc.*, 358-362.
- Moran, C., Landero, R., & Gonzalez, M. (2010). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC)*, 543-552.
- Moreno, B., & Báez, C. *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* [Tesis de Maestría, Universidad de Madrid]. Repositorio Institucional, Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Muñoz, C., & Correa, C. (2022). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia*. Ilinions: Revista Espacios.

- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., & Huertas, R. (2011). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *REVISTA IIPSI*, 87-112.
- Pugo, A., & Silva, K. *Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos instituciones perteneciente al distrito 2 durante el periodo 2019-2020 [Tesis de Psicología Educativa, Universidad de Cuenca]*. Base de datos, Repositorio Institucional, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35878/1/TRABAJO%20DE%20TITULACION.pdf>
- Restrepo Ayala, N., Colorado Vargas, G., & Cabrera Arana, G. (2005). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín*. Colombia: Revista de Salud Pública.
- Rivera, A., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 17-25.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes*. Rediech: Revista de Investigación Educativa de la Rediech.
- Romero, A., Pimienta, I., Ramos, M., Sánchez, A., & González, R. (2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2-19.
- Rosales, Y., Mocha, J., & Ferreira, J. (2020). *Síndrome de burnout en estudiantes de la Universidad técnica de Ambato*. Ambato: Enfermería investiga.

- Salgado , J., & Leria, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev.CES Psico*, 69-89.
- Sigcha, F. (2012). “*EL SÍNDROME DE BURNOUT (DETERIORO PROFESIONAL) Y SU IMPACTO EN*. Ambato.
- Solera, E., Gutiérrez, S., & Palacios, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertados. *revistas javeriana*, 1-9.
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud ARTÍCULO REVISIÓN*, 265-2079.
- Vega, P., Garcia, D., Ochoa, S., & Erazo, J. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 246-264.
- Villamar, D., Juárez, A., Gonzalez, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Revista de Psicología Educativa*, 111-140.

APENDICES

APENDICE 1 CORREO DE APROBACIÓN PARA REALIZAR EL CUESTIONARIO (MBI) INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Cuestionario de Maslach Inventario de Burnout (MBI)



H Hector Alejandro Castañeda Chilan
Para: lolitarico@hotmail.com Mar 29/11/2022 23:27

Buenas noches Estimada;

Mi nombre es Héctor Castañeda, actualmente estoy escribiendo un artículo científico con mi compañera Daniela Andrade sobre el tema del Síndrome de Burnout para docentes de una institución educativa, por lo cual solicito su colaboración para el permiso respectivo para utilizar el formato que tiene del Cuestionario de Maslach Inventario de Burnout (MBI), con el fin de completar el artículo científico y graduarme con el título de Magíster en Gestión del Talento Humano.

Muchas gracias por la atención prestada y su respuesta sea positiva me despido.

Atentamente;

Héctor Castañeda

Reenvió este mensaje el Sáb 03/12/2022 9:09.

DR Dolores Gutiérrez Rico <lolitarico@hotmail.com>
Para: Hector Alejandro Castañeda Chilan Jue 01/12/2022 10:46

Buen día
Con todo gusto, agradezco el interés por el instrumento. Le deseo el mayor de los éxitos.
Saludos cordiales

...

H Hector Alejandro Castañeda Chilan
Para: Dolores Gutiérrez Rico <lolitarico@hotmail.com> Jue 01/12/2022 12:20

Muchas gracias, igualmente para usted.

Obtener [Outlook para Android](#)

...

APENDICE 2 FORMATO DE (MBI) INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

* Obligatorio

Datos Personales

1. SEXO *

- HOMBRE
 MUJER

2. ESTADO CIVIL *

- CASADO
 SOLTERO
 UNION LIBRE
 DIVORCIADO

3. EDAD *

- 20-30 AÑOS
 30 A 40 AÑOS
 40 EN ADELANTE

4. TIEMPO EN DOCENCIA *

- 0 a 5 AÑOS
 6 a 10 AÑOS
 11 A 15 AÑOS
 16 EN ADELANTE

Siguiente

* Obligatorio

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Señale el número que crea oportuno y responda con honestidad las siguientes preguntas:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

5. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

6. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

7. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

8. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

9. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

10. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

11. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

12. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

3 - UNAS POCAS VECES AL MES.

4 - UNA VEZ A LA SEMANA.

5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

13. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

3 - UNAS POCAS VECES AL MES.

4 - UNA VEZ A LA SEMANA.

5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

14. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

3 - UNAS POCAS VECES AL MES.

4 - UNA VEZ A LA SEMANA.

5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

15. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

16. Me siento con mucha energía en mi trabajo. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

17. Me siento frustrado/a en mi trabajo. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

18. Creo que trabajo demasiado. *

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

19. **No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. ***

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

20. **Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. ***

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

21. **Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. ***

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

22. **Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as. ***

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

23. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

3 - UNAS POCAS VECES AL MES.

4 - UNA VEZ A LA SEMANA.

5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

24. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

3 - UNAS POCAS VECES AL MES.

4 - UNA VEZ A LA SEMANA.

5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

25. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

3 - UNAS POCAS VECES AL MES.

4 - UNA VEZ A LA SEMANA.

5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6 - TODOS LOS DÍAS.

26. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. *

0 - NUNCA

1 - POCAS VECES AL AÑO.

2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.

26. **Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. ***

- 0 - NUNCA
- 1 - POCAS VECES AL AÑO.
- 2 - UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 - UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 - UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 - UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 - TODOS LOS DÍAS.

27. Comentarios

Escriba su respuesta

Atrás

Enviar

Este contenido lo creó el propietario del formulario. Los datos que envíes se enviarán al propietario del formulario. Microsoft no es responsable de las prácticas de privacidad o seguridad de sus clientes, incluidas las que adapte el propietario de este formulario. Nunca des tu contraseña.

Con tecnología de Microsoft Forms |

El propietario de este formulario no ha proporcionado una declaración de privacidad sobre cómo utilizarán los datos de tus respuestas.

No proporciona información personal o confidencial.

[| Términos de uso](#)

APENDICE 3 ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL					
	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
Ítems					
Cumplimiento de meta					
1.- ¿Termina su trabajo asignado oportunamente?			X		
2.- ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad? está establecido por las políticas de la entidad?				X	
Conocimiento del puesto de trabajo					
3.- ¿La selección del personal es en base a la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido?					
4.- ¿Usa y conoce de los métodos y procedimientos de su puesto de trabajo?					
Compromiso y responsabilidad					
5.- ¿Trabaja sin necesidad de supervisión?					
6.- ¿Tiene Usted la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas?					
Relaciones interpersonales					
7.- ¿Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo?					
8.- ¿Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas?					
Capacitación					
9.- ¿Existe capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras?					
10.- ¿Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral?					



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro con CI 0941653313 y CPA. Andrade Arteaga Daniela Desiree con CI 0930840889, autores del trabajo de titulación: *“La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil”* previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

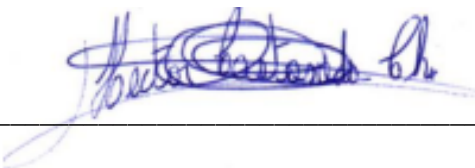
2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 1 de junio del 2023

f. 

DANIELA DESIREE ANDRADE ARTEAGA

C.C: 0930840889

f. 

HECTOR ALEJANDRO CASTAÑEDA CHILAN

C.C: 0941653313



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“La incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un Colegio Particular en la ciudad de Guayaquil”		
AUTOR(ES) :	Ing. Castañeda Chilán Héctor Alejandro CPA. Andrade Arteaga Daniela Dessiree		
REVISOR/TUTOR:	Ing. Camacho Villagómez Freddy Ronalde, Ph. D		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de junio 2023	No. DE PÁGINAS:	91
ÁREAS TEMÁTICAS:	Síndrome del Burnout y desempeño laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de burnout, desempeño laboral, Maslach Burnout Inventory, agotamiento físico, estrés crónico, docentes.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>En el ámbito de la educación los docentes que forman parte de este de las Instituciones educativas se encuentran con diferente variables donde la alta demanda laboral, desgaste físico y psicológico, son factores determinantes que influyen directamente donde se presenta el síndrome de burnout. Por este motivo la presente investigación tiene como objetivo principal evaluar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente de un colegio particular en la ciudad de Guayaquil, mediante técnicas estadística para el desarrollo de un plan de acción. La investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, el método deductivo de tipo no experimental y transversal. Se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) con las variables de estudio a un total de 187 docentes, en los resultados se pudo identificar que los docentes se encuentran emocionalmente agotados, generando que su estrés se oriente a los estudiantes y compañeros docentes originando conflictos entre el equipo de trabajo, en cuanto al desempeño laboral los factores como el agotamiento físico, el estrés crónico afecta en gran medida el desempeño de los docentes, teniendo un bajo rendimiento generando mayor preocupación. Consecuentemente se desarrolló una propuesta que es un plan de acción con tres actividades estratégicas con el fin de reducir el síndrome de burnout y mejorar el desempeño laboral de los de los docentes de la institución educativa.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0968609952 / 0991157144	hector.castaneda@cu.ucsg.edu.ec / daniela.andrade03@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: 0992410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			