



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA SALUD**

**TEMA:**

**LA INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE UNA UNIDAD  
EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE QUITO.**

Trabajo de titulación Curricular previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

**Autor (a)**

Jenifer Daniela Reyes Landeta

**Tutor(a)**

Ps. Ind. Valencia González Edwin Guillermo MSc.

QUITO – ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Jenifer Daniela Reyes Landeta, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “La influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral de los Docentes de Bachillerato de una Unidad Educativa de la Ciudad de Quito”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, agosto de 2022, firmo conforme:

Autor: Jenifer Daniela Reyes Landeta

Firma:



Número de Cédula: 172549612-7

Dirección: Pichincha, Quito, Nayón, Barrio Central.

Correo Electrónico: jreyes5@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0983798521

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LA INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE QUITO” presentado por Jenifer Daniela Reyes Landeta, para optar por el Título de Licenciada en Psicología,

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, agosto de 2022



Firmado electrónicamente por:  
**EDWIN GUILLERMO**  
**VALENCIA GONZALEZ**

Ps. Ind. Valencia González Edwin Guillermo MSc.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica de los autores.

Quito, agosto de 2022



Jenifer Daniela Reyes Landeta  
172549612-7

## **APROBACIÓN TRIBUNAL**

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: LA INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE QUITO, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, agosto de 2022



Firmado electrónicamente por:  
**DORIS  
JACQUELINE  
PEREZ VEGA**

.....

Ps. Cl. Doris Pérez-Vega MSc.  
LECTOR (A)



Firmado electrónicamente por:  
**MONICA PAULINA  
GUERRA GUERRA**

.....

Ps. Monica Paulina Guerra-Guerra MSc.  
LECTOR (A)

## **DEDICATORIA**

Esta investigación va dedicada primero a Dios que me han guiado y no me han soltado la mano durante este proceso, que no me han dejado caer a pesar de las adversidades y me han levantado cuando sentía desfallecer.

A mi familia que siempre ha estado para mí. Para mis padres gracias por el apoyo, las palabras de aliento, y por darme esta segunda oportunidad, por enseñarme principios y valores que me llevo para toda la vida, gracias por mostrarme la dedicación, el esfuerzo y el amor con la que se lleva una vida y se logra todo lo que una se propone. A mis hermanos que han vivido conmigo todo proceso y este no es la excepción, gracias por la compañía y palabras de aliento en todo momento.

A mis amigas que hemos estado desde el inicio, sumando experiencias, por sus consejos y sobre todo el apoyo, gracias por permitirme tener su amistad.

Al ángel que me ha acompañado desde siempre que, aunque físicamente no está, su apoyo, su amor y sus señales me han guiado hasta donde estoy, que me has dado la fortaleza y me has hecho saber que soy capaz de lograr todo, Gracias por que esto es para ti, juntas lo logramos.

*JENIFER*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Quito, sobre todo a los docentes que durante todo este proceso de aprendizaje nos han transmitido no solo conocimiento sino también experiencias que nos forjan como persona y como profesional, que sin ellos todo esto no sería posible, especialmente a nuestro tutor de tesis Edwin Valencia que con su guía y apoyo esta investigación no sería posible.

A mi compañera de investigación Vivian Paullan por realizar este gran proyecto conmigo, y por su amistad durante la carrera, que, sin su apoyo y dedicación, este logro no sería satisfactorio.

Por último, un agradecimiento a mi familia, a mis padres Juan Reyes y Teresa Landeta por todo y mis amigas por el apoyo durante todo este tiempo.

*JENIFER*

## CONTENIDOS

PORTADA .....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL .....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD... ..	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO... ..	vii
ÍNDICE DE TABLAS... ..	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	15
MARCO METODOLÓGICO .....	19
RESULTADOS .....	23
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	29
ANEXOS... ..	31



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 (Correlación entre el desempeño y la edad de los docentes).....	23
Tabla No. 2 (Correlación ente cansancio emocional y sexo de los docentes).....	24
Tabla No. 3 (Correlación entre cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) .....	24
Tabla No. 4 (Correlación entre desempeño laboral con cansancio, despersonalización y falta de realización personal).....	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 (Edad de los docentes).....	23
Gráfico No. 2 (Sexo de los docentes).....	24
Gráfico No. 3 (Desempeño laboral de los docentes) .....	25
Gráfico No. 4 (Presencia del Síndrome de Burnout en docentes).....	25
Gráfico No. 5 (Cansancio emocional de los docentes) .....	25
Gráfico No. 6 (Despersonalización en docentes).....	26
Gráfico No. 7 (Falta de realización personal en docentes) .....	26

# **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

## **FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

### **CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA SALUD**

**TEMA: LA INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE QUITO**

**AUTOR:**

Jenifer Daniela Reyes Landeta

**TUTOR:**

Ps. Ind. Valencia González Edwin Guillermo MSc.

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento tanto física, emocional y mental que provoca la insatisfacción laboral de las personas y desencadena detonantes como cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal que se prolonga en un tiempo determinado. El objetivo de esta investigación es encontrar si existe una influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes. El estudio realizado mediante la metodología cuantitativa con un alcance correlacional tomó como referencia una población de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Quito, y se procedió a aplicar el Cuestionario de Síndrome de Burnout y un Cuestionario de Desempeño Laboral con formato 180°. Se obtuvo como resultados que el síndrome de burnout no influye en el desempeño laboral de los docentes, sin embargo, el síndrome de burnout apareció de manera significativa, con un 49% en los docentes. Se concluye entonces que no existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, pero se debe dar prioridad a los distintos signos que identifican dicho síndrome para que no afecte la vida diaria de los docentes.

**DESCRIPTORES:** *desempeño laboral, docentes, síndrome de burnout*

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA DE LA SALUD**

**THEME: LA INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE  
UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE QUITO**

**AUTHOR:**

Jenifer Daniela Reyes Landeta

**TUTOR:**

Ps. Ind. Valencia González Edwin Guillermo MSc.

**ABSTRACT**

Burnout syndrome is a state of physical, emotional and mental exhaustion that causes job dissatisfaction and triggers triggers such as emotional fatigue, depersonalization and lack of personal fulfillment that lasts for a certain period of time. The goal of this investigation is to find if there is an influence of Burnout Syndrome on teachers' job performance. The study accomplished during the quantitative methodology with a correlational scope has taken a population of teachers at a school in the city of Quito, so it proceeded to apply the Cuestionario de Síndrome de Burnout and the Cuestionario de Desempeño Laboral with a format of 180°. As a result, it was obtained that the syndrome of burnout doesn't influence on the unemployment of jobs of the teachers, although, the syndrome of burnout has appeared on a very significant way, with a 49% of teachers. In conclusion the correlational doesn't exist significantly in between the syndrome of burnout and on the unemployment of jobs. But still, it needs to be priority of the different signs that identifies the syndrome so it doesn't affect the daily lives of the teachers.

**KEYWORDS:** *syndrome burnout, teachers, unemployment of jobs.*

## LA INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE QUITO.

*The influence of burnout syndrome on the work performance of high school teachers in an  
educational unit in the city of Quito.*

*Autor:* Jenifer Reyes-Landeta  
[jreyes5@indoamerica.edu.ec](mailto:jreyes5@indoamerica.edu.ec)

*Autor:* Vivian Paullan-Chipantaxi  
[vpauellan@indoamerica.edu.ec](mailto:vpauellan@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Edwin Valencia-Gonzales  
[edwinvalencia@uti.edu.ec](mailto:edwinvalencia@uti.edu.ec)

*Lector:* Doris Pérez-Vega  
[dorisperez@uti.edu.ec](mailto:dorisperez@uti.edu.ec)

*Lector:* Paulina Guerra-Guerra  
[paulinaguerra@uti.edu.ec](mailto:paulinaguerra@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Licenciada en Psicología  
de la Universidad  
Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.  
Agosto de 2022.

### RESUMEN

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento tanto física, emocional y mental que provoca la insatisfacción laboral de las personas y desencadena detonantes como cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal que se prolonga en un tiempo determinado. El objetivo de esta investigación es encontrar si existe una influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes. El estudio realizado mediante la metodología cuantitativa con un alcance correlacional tomó como referencia una población de docentes de una unidad educativa de la ciudad de Quito, y se procedió a aplicar el Cuestionario de Síndrome de Burnout y un Cuestionario de Desempeño Laboral con formato 180°. Se obtuvo como resultados que el síndrome de burnout no influye en el desempeño laboral de los docentes, sin embargo, el síndrome de burnout apareció de manera significativa, con un 49% en los docentes. Se concluye entonces que no existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, pero se debe dar prioridad a los distintos signos que identifican dicho síndrome para que no afecte la vida diaria de los docentes.

### ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of physical, emotional and mental exhaustion that causes job dissatisfaction and triggers triggers such as emotional fatigue, depersonalization and lack of personal fulfillment that lasts for a certain period of time. The goal of this investigation is to find if there is an influence of Burnout Syndrome on teachers' job performance. The study accomplished during the quantitative methodology with a correlational scope has taken a population of teachers at a school in the city of Quito, so it proceeded to apply the Cuestionario de Síndrome de Burnout and the Cuestionario de Desempeño Laboral with a format of 180°. As a result, it was obtained that the syndrome of burnout doesn't influence on the unemployment of jobs of the teachers, although, the syndrome of burnout has appeared on a very significant way, with a 49% of teachers. In conclusion the correlational doesn't exist significantly in between the syndrome of burnout and on the unemployment of jobs. But still, it needs to be priority of the different signs that identifies the syndrome so it doesn't affect the daily lives of the teachers.

---

**Palabras Clave:** *desempeño laboral, docentes, síndrome de burnout*

**Keywords:** *syndrome burnout, teachers, unemployment of jobs.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

La UNESCO expone que la educación es un derecho que todo individuo debe tener acceso y sobre todo se debe asegurar la calidad de la misma. (UNESCO, 2015), En el Ecuador mantienen la misma línea y se debe aclarar que para que un país progrese la educación es clave e indispensable en la sociedad que permite descubrir como el ser humano se desarrolla en varios ámbitos como lo social, familiar y laboral y en la actualidad es más relevante que el individuo llegue a ser más crítico y reflexivo, Suasnabas y Juárez (2020) enfatizan en qué, la educación es parte de un nivel de aprendizaje que en base a una estructura se determina la calidad de la misma, a través de los años la educación en el Ecuador se transformó en una educación organizada y sistematizada todo esto producto de la creación de leyes que priorizaron la educación.

Es por esto que Rivera et al (2018) manifiesta que en los últimos años el docente o educador se ha visto expuesto a la presión de crear mejoras que incluyan soluciones a la convivencia dentro de la sociedad y que las nuevas generaciones tengan las armas suficientes para enfrentarse a desafíos y retos a los que se exponen día con día las nuevas generaciones.

La docencia es una de las profesiones que interactúan de manera directa con los estudiantes y los padres, de acuerdo al Ministerio de Educación el docente es el encargado de impartir su conocimiento y aportar al funcionamiento correcto de las unidades educativas.

No esta demás aclarar que el docente o educador no trabaja con máquinas sino con

personas es por esto que Rivera et al (2018) refieren que ellos también tienen ilusiones, ideales y anhelos, por lo que los ideales de su profesión en muchas ocasiones no compaginan con la enseñanza en la realidad, lo cual los expone a la frustración y a sentir los estragos de esta presión físicamente o en el ámbito psicológico.

En la actualidad, el Ministerio de Educación expone que la docencia se ha visto afectada por distintos factores que se desencadenaron producto del COVID-19 que afecto al mundo, y Ecuador no fue la excepción, donde las instituciones educativas se vieron forzadas a adaptarse a la educación virtual durante 24 meses y los docentes fueron puestos a prueba de la nueva manera de enseñanza que se impartirían a los alumnos de los distintos niveles académicos en todas las instituciones del país, por lo cual se planteó distintas metodologías y el uso de recursos y herramientas digitales para poder ejecutar una clase no presencial, que ha sido protagonista hasta hoy, de acuerdo a Ortiz (2020) las experiencias de la Pandemia en los docentes se evidencia en la transición a la que el mundo entero se adaptó poniendo varias patologías psicosociales presente en los docentes y el aumento de la tensión, que ha dado como resultado altos niveles de agotamiento y deteriorando su salud tanto física y mental, lo que ha afectado considerablemente el desempeño en sus ocupaciones en los docentes ecuatorianos.

Olivares y Faúndez, (2016) cita la definición del síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1981) como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización

personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas.

Así mismo, esto evidencia como Rivera et al (2018) refiere que el síndrome de Burnout se hace presente de manera peculiar en las distintas profesiones y sin duda los profesionales que corren con más riesgo de padecerlo son profesionales de la salud o personal docente, en ellos uno de los síntomas más notorios es el agotamiento emocional es decir se crea una incapacidad de poder ser empático, de comunicarse con el alumno, esto solo afecta en su ambiente laboral, otro de los síntomas es el cinismo, desprecio y frialdad que se conoce como la despersonalización, además a estos síntomas se suma la insatisfacción en cuanto a su profesión donde el individuo siente un estancamiento y una desventaja frente a sus colegas.

Además, Rivera et al (2018) plantea que el síndrome de Burnout es una enfermedad de carácter laboral que afecta directamente en la salud mental y física, en el Ecuador se refleja un alto índice de estrés laboral que tiene como resultado una disminución de la productividad.

Posteriormente, Erazo (2019), cita a Schaufeli, Leiter & Maslach (2009) donde ubica al Burnout como el resultado de un marco en el ámbito social que parte de las características laborales del siglo XXI, exponiendo que existe una deficiencia en las instituciones en el tema de recursos y demanda poniendo en riesgo al trabajador y bajos niveles de eficacia al momento de ejercer la profesión y es que esto representa que los docentes tengan repercusiones negativas en sus alumnos.

Por lo mismo, Freudenberg (1974) compagina el desgaste y el agotamiento provocado por el exceso de la demanda que implica más energía y esto se refleja con el profesional que se agota o “quema” y la derrota al momento de querer lograr metas laborales.

Schaufeli (1998) explica que es "un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos «normales», caracterizado principalmente por agotamiento, acompañado de estrés, sensación de competencia reducida, disminución de la motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo"(pag.427)

Entonces, varios autores concluyen que el síndrome de Burnout es la continuación del estrés laboral basado en experiencias negativas por las emociones, actitudes y cogniciones frente al trabajo y sus compañeros de trabajo a esto se añade las malas condiciones laborales que muchos docentes viven a diario en las instituciones con problemas de aprendizaje y el exceso de alumnos en las aulas.

Es así que, a través de varias investigaciones en otros países, el síndrome de Burnout es considerado como un nuevo trastorno, sin embargo, se debe recalcar que el Ecuador no cuenta con suficientes estudios acerca del síndrome de Burnout.

Así pues, en una investigación realizada en la Universidad Técnica de Ambato (2017), titulada “Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas



privadas de la ciudad de Riobamba” se concluyó que de acuerdo con los datos sociodemográficos la edad promedio de los docentes que sufren el síndrome es de 38 años de edad y en su mayoría pertenecen al sexo femenino y casados, los resultados arrojaron que existe un alto nivel de agotamiento emocional desencadenando irritabilidad, fatiga, pérdida de energía que son propios del síndrome.

Guerrero et al., (2018) Los síntomas que produce el síndrome de Burnout afecta al individuo en el ámbito de la conducta y lo mental, las áreas afectadas son fisiológicas, comportamentales. Emocionales, involucra su imagen personal, se evidencia el agotamiento, el fracaso, la frustración, la baja autoestima, la ansiedad y la irritabilidad por mencionar algunos.

Además, el síndrome de Burnout no es algo que aparece de la noche a la mañana, sino todo lo contrario es un proceso que va progresando paulatinamente y pasa por distintas fases que son: entusiasmo, estancamiento y la frustración, este proceso no se da igual en los individuos.

Por otro lado, Puga (2020) toma en cuenta que los problemas pedagógicos que afectan a la profesión de la docencia deben ser tomadas con carácter de urgente y sea un tema de investigación de prioridad para poder tratar y sobre todo prevenir la aparición del síndrome en docentes del Ecuador sobre todo luego de las jornadas exhaustas a los que estuvieron expuestos durante la pandemia y como se volvió difícil poder separar el trabajo de la casa dando estragos en todos los ámbitos.

Para seguir, se debe enfatizar que el COVID-19 impactó en varios ámbitos en el ser humano, es por esto que el desempeño laboral también se vio afectado.

En consecuencia, se entiende por desempeño como la calidad de trabajo con las personas en una organización donde se destacan los aspectos positivos y se fomenta el buen clima laboral, el propósito del desempeño laboral con respecto al docente es promover e impulsar en las aulas nuevos conocimientos que sean utilizadas como herramientas por parte de los estudiantes.

De modo que Chiavenato (2007) lo define que “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones” (p.236)

Por otra parte, Matas (2006) también menciona que la definición de desempeño hace alusión a una serie de comportamientos dirigidos hacia una meta o resultados. Estos planteamientos indican que al modificar cualquier comportamiento se transforma también el desempeño, pues este hace referencia a la conducta del individuo. Así, desde la perspectiva de este autor, el desempeño se refiere al rendimiento de un conjunto de individuos en función de una meta en específico.

Además, afirma que la efectividad se liga con el desempeño, de acuerdo con criterios sistemáticos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante

y mejor aún contar con los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento.

De tal manera, Montenegro (2000) aporta diciendo que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Igualmente, Valdés (2009) señala la existencia de varias dimensiones en las cuales se desenvuelve el docente que son: la toma de decisiones, la responsabilidad, los principios de la responsabilidad, el compromiso organizacional y la participación, estos elementos conforman una amplia variedad dentro de una unidad educativa que practica las habilidades tanto técnicas como con las relaciones humanas ya que debe ser capaz de comunicarse de una forma sencilla, capaz y sobre todo efectiva.

Dentro de este contexto el docente debe ser eficaz y eficiente en la toma de decisiones y el desarrollo de sus funciones ya que es el punto de partida que se pueda tener una perspectiva de un todo a la institución y entender que cada parte se complementa y también dependen de otras, es el medio por el cual la institución se relaciona con el exterior y como los cambios afectan al mismo.

Es así que, se deduce que el desempeño del docente va más allá de un simple rol, es considerado como una misión de vida que incluye la vocación, el amor y sobre todo el trabajo en equipo para poder brindar un buen servicio, es decir, formar al ser humano para que se encuentre preparado a los retos que se le presente en el ámbito social.

De tal manera, el desempeño laboral de los docentes estuvo marcado antes, durante y después de pandemia y es por esto que Argandoña et al (2020) expone que las dificultades que surgieron a partir de la pandemia dieron pie a generar soluciones innovadoras que sean de apoyo al docente para reforzar su trabajo, el sistema educativo se vio obligado a modificar su forma de trabajo de forma presencial a la virtualidad.

Sin embargo, de acuerdo con Fuentes et al. (2019) aún existen docentes que se resisten a este nuevo tipo de educación y prefieren la manera tradicional de enseñanza, y esto se debe a la falta de capacitación o adaptación de los docentes en el uso de herramientas tecnológicas y su buen uso, este panorama se observa a pesar de que la educación ya migro a la era digital y se vio como una oportunidad para que los educadores se formen en poco tiempo en el manejo de herramientas.

Es importante señalar que varios autores coinciden que la sociedad necesita de docentes comprometidos con las herramientas y las capacidades necesarias que involucren toma de decisiones de forma asertiva en conflictos, y estos sean capaces de adaptarse sobre todo a la evolución de la tecnología que hoy en día se ha vuelto indispensable, el docente debe ser capaz de aprovechar al máximo las capacidades de los alumnos y sacar el provecho para que estos se destaquen y se pueda lograr brindar una educación de excelencia.

Además, se hace indispensable que los docentes sean sometidos a una evaluación de desempeño para poder determinar falencias o mejoras en el sistema educativo y como esto ha afectado tanto al docente

como el alumno, y en su mayoría los docentes están en total de acuerdo en este tipo de evaluación que permitirá que se pueda realizar intervenciones oportunas.

Es así, que el presente trabajo investigativo tiene la finalidad de dar a conocer cuál ha sido el impacto que ha generado el síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Quito, ya que esta profesión por naturaleza influye en la presencia de estrés laboral que actúa de manera negativa en los escenarios de enseñanza, poniendo en riesgo la calidad de la educación y las relaciones interpersonales.

Es importante señalar que los docentes son piezas claves en el aprendizaje y si estos se ven afectados por factores externos involucran también a los alumnos a no aprovechar al máximo la enseñanza.

Es por esto que la investigación tiene la finalidad de aportar con propuestas que apunten a la mejora del desempeño, y esto beneficie los ámbitos familiares, sociales y sobre todo laboral de los docentes.

Cabe señalar que, si bien existen investigaciones sobre las variables expuestas que involucran las emociones y la mente y como han afectado al ámbito laboral, esta investigación se enfocará en determinar como el síndrome de Burnout tiene vinculación con el desempeño en los docentes.

Por lo tanto, la pregunta a nuestra investigación sería ¿Cómo influye el Síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes?

Objetivo General: Relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

Describir los factores que produce el síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes.

Estimar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Quito

Explicar la relación existente entre el síndrome de burnout de acuerdo a los datos demográficos (edad/sexo)

## 2. MARCO METODOLÓGICO.

En la presente investigación se utilizó el método cuantitativo en donde esta metodología cuantitativa también se lo puede llamar empírico-analítico, racionalista o positivista. Sabemos que existe una relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral y son fenómenos viables para el uso de diferentes instrumentos es así que el método cuantitativo según el autor (Neil, 2017) menciona que “La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados.”

Por otro lado, el positivismo surge en el siglo XIX, tuvo como pioneros y autores destacados a Saint-Simon, Auguste Comte y Stuart Mill. Se sabe que inicio como una investigación en las ciencias físicas o naturales y después en el campo de ciencias sociales.

Según el autor (Herrera, 2018) menciona que “El paradigma positivista también llamado (cuantitativo, empírico-analítico, racionalista) busca explicar, predecir, controlar los fenómenos, verificar teorías y leyes para regular los fenómenos; identificar causas reales, temporalmente precedentes o simultáneas” (pag.6). Es así que el método positivista-cuantitativo tiene como objetivo principal verificar hipótesis por medio de los instrumentos estadísticos.

Existen diferentes características del positivismo de acuerdo a (García, 2021), las cuales resaltan el rechazo a las verdades absolutas, y la metafísica, de igual manera la observación y la experimentación dentro de las teorías y leyes, y el punto donde el investigador no puede interferir con sus preferencias y prestigios.

La investigación utiliza un diseño no experimental de corte transversal es de corte transversal, según (Rodríguez y Mendivelso, 2018) tiene “Su objetivo primordial es identificar la frecuencia de una condición o enfermedad en la población estudiada y es uno de los diseños básicos en epidemiología al igual que el diseño de casos y controles y el de cohortes”, este tipo de investigación brinda un conocimiento acerca de las variables seleccionadas que existen en la población que se define, se debe señalar que este tipo de investigación nos ayuda en la parte estadística y a poder generar hipótesis acerca del tema de investigación, existen varios tipos de investigación trasversal sin embargo nos enfocaremos en el tipo descriptivo, que como su nombre lo dice describe la situación y junto con la evaluación nos permite determinar la

frecuencia y la distribución de las variables seleccionadas en la población.

Así mismo, esta investigación tiene un alcance correlacional ya que tiene como objetivo establecer una relación entre las variables de estudio que nos ayudara a comprobar las hipótesis por medio de las estadísticas, es por esto que en nuestra investigación se determinará la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes.

Por consiguiente, para la investigación se determinó un muestreo no probabilístico donde la muestra se determinó con 100 docentes para conocer la relación entre las variables del síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes.

La investigación fue realizada en una unidad educativa de la ciudad de Quito enfocado en los docentes de la institución para la recaudación de datos de la investigación se utilizaron dos instrumentos que son el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un Test de desempeño laboral.

Se debe señalar que existen diferentes instrumentos de medida de burnout y para poder medir el entorno laboral de los docentes, el cuestionario que hemos escogido fue creado por los autores Maslach y Jackson en el año de 1981.

Pereira et al (2021), señala que la validez y la confiabilidad del instrumento ocupado en el artículo mencionan que “El MBI-HSS ha mostrado una buena consistencia interna en estudios realizados en varios países como España, México, Chile, Portugal, Colombia y Brasil, oscilando entre 0,79 y 0,91 para la dimensión agotamiento emocional ( $\alpha=0,90$  en la versión original); entre 0,69 y 0,87 para

la realización personal ( $\alpha=0,71$  en la versión original) y entre 0,42 y 0,66 para la dimensión despersonalización ( $\alpha=0,79$  en la versión original)” (pag 2).

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento que consta de 22 ítems que son planteados a los sujetos para manifestar sus sentimientos y pensamientos con relación a los aspectos en un ambiente laboral.

Este instrumento mide tres aspectos importantes que son:

**Cansancio o agotamiento emocional:** Mide pérdida de energía, desgaste emocional, fatiga, entre otros.

**Despersonalización:** Cambio de comportamientos realizan una defensa de protección de los sentimientos

**Abandono a la productividad laboral:** Desmotivación laboral generando frustración

Puede alcanzar una puntuación máxima en cada subescala del cuestionario en donde es:

Aspecto Evaluado	Preguntas a evaluar	Puntuación Máxima
Cansancio Emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	54
Despersonalización	5-10-11-15-22	30
Falta de realización Personal	4-7-9-12-17-18-19-21	56

Para obtener las calificaciones de la investigación se suman cada subescala del

cuestionario para determinar el nivel que se encuentra del síndrome de burnout que son:

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Falta de realización Personal	0-33	34-39	40-56

Al obtener las puntuaciones finales y determinar la presencia o no del síndrome de Burnout y en que niveles se encuentra, que pueden ser altas o bajas que reflejen en las subescalas.

El segundo instrumento utilizado es una evaluación

de desempeño laboral de tipo 180 grados en donde de acuerdo a Espinoza (2018) este “consiste en llevar a cabo la evaluación realizada por el jefe directo del empleado y la autoevaluación del empleado frente a su desempeño” (pag 2).

El objetivo de la evaluación de desempeño es obtener y analizar la información que se obtiene en relación al entorno laboral con la finalidad de encontrar resultados confiables y verídicos.

Para gestionar este tipo de evaluación está a cargo del área de recursos humanos que busca priorizar el diálogo entre jefes y empleados para mejorar la relación laboral.

El formato seleccionado de la evaluación de desempeño diseño 180 grados fue elaborado por Cuesta Santos (2010) en relación con el desempeño laboral y las competencias de la institución, y por medio del estudio se

estableció la fiabilidad de la herramienta de desempeño a través del programa estadístico SPSS, el resultado obtenido del Alfa de Cronbach fue de 0.879, esto significa que la herramienta aplicada es confiable con número de elementos de 12 ítems.

El cuestionario de desempeño 180° por competencias laborales califica por medio de una escala de puntuación en donde se determina:

Excelente	10-9
Muy bueno	8-7
Bueno	6-5
Regular	4-3
Insatisfactorio	2-0

Para el análisis e interpretación de los resultados del desempeño laboral de los docentes se procede a sumar todas las puntuaciones obtenidos en donde los resultados obtienen la siguiente denominación:

Por debajo de 40	Insatisfactoria
40-59	Regular
60-79	Bueno
80-89	Muy bueno
90-100	Excelente

Es importante indicar que el instrumento MBI, fue aplicado a todos los docentes de bachillerato mientras que la evaluación de desempeño se aplicó únicamente a los jefes de área de cada materia de la Unidad Educativa.

La aplicación de los instrumentos antes mencionados se ejecutó de manera virtual

dentro de los horarios de la Unidad Educativa, se procedió a dar una pequeña reseña de nuestro estudio, y dando a conocer un consentimiento informado, de en formato google forms, que contenía el instrumento MBI y el cuestionario de desempeño laboral.

Para iniciar con la aplicación de los instrumentos, se procedió a tener contacto con el psicólogo clínico de la Unidad Educativa, para proceder con los documentos necesarios para obtener la autorización para la aplicación de los instrumentos mencionados, al haber conseguido la aceptación de nuestra petición, el siguiente paso se dio a través de una reunión presencial con el psicólogo clínico, con quien acordamos horarios y días en los cuales se aplicaría los instrumentos.

Para el inicio de la investigación se utilizó un consentimiento informado para esto de acuerdo a (Ferrero et al., 2018) cita la definición del tribunal internacional de Nuremberg donde lo define como una norma ética que se centra en la autonomía del individuo, el mismo que tiene el derecho de elegir participar o no en la intervención, de igual forma es libre de abandonarlo, lo cual convierte al consentimiento informado en una decisión de carácter voluntario.

Con el consentimiento informado se debe mencionar que este enlaza la autonomía y la autodeterminación, por lo cual los individuos involucrados cuentan con el derecho de entrar como participante de la investigación siempre y cuando su aceptación sea voluntaria y sobre todo libre, se debe asegurar que sea comprendido en el aspecto cultural y racional y no existe presión alguna, se debe enfatizar que este

documento se asegura del bienestar de todo individuo que se involucra en la investigación.

### 3. RESULTADOS.

Se obtuvo como resultado varias tablas donde se evidencia distintas correlaciones de acuerdo con los datos obtenidos.

De acuerdo a las estadísticas del instrumento aplicado para el síndrome de Burnout, los resultados de la primera subescala que corresponde al cansancio emocional se obtuvieron los siguientes resultados: una media de 24,64 puntos que describe un nivel moderado de riesgo, una mediana de 24,00 puntos que describe un nivel moderado de riesgo y una moda de 24,00 puntos, lo que describe la frecuencia en los datos lo que describe la frecuencia en los datos.

Para la siguiente subescala que corresponde a despersonalización se analizó una media de 9.34 puntos que describe un nivel de riesgo bajo, una mediana de 9 puntos que describe un nivel bajo de riesgo y una moda de 4 puntos que indica la frecuencia de los datos.

En la última subescala que corresponde a falta de realización personal se obtuvieron una media de 40,17 puntos lo que describe un nivel alto de riesgo, una mediana de 41,00 puntos que describe un nivel medio de riesgo y una moda de 48 puntos que describe una reiteración en los datos. (ver tabla 1)

A estos resultados se suma el análisis del segundo instrumento que se aplicó que fue el cuestionario de evaluación de desempeño 180°, en donde se obtuvieron resultados de media 177.6 puntos lo que describe un nivel

excelente en el desempeño de los docentes, una media de 187 puntos que describe el valor central y una moda de 73 puntos que muestra la frecuencia de los datos.

A continuación, se analiza el síndrome de Burnout y el desempeño de acuerdo a los datos sociodemográficos de los evaluados.

Entre las variables de desempeño y la edad de los evaluados, se determina un valor importante de correlación significativa de .941 donde se presenta un impacto importante que se observa en la tabla (1) que el rango de edad que mayor impacto tiene es el rango de 25-35 años con un 42% de prevalencia en los evaluados. (ver gráfico 1)

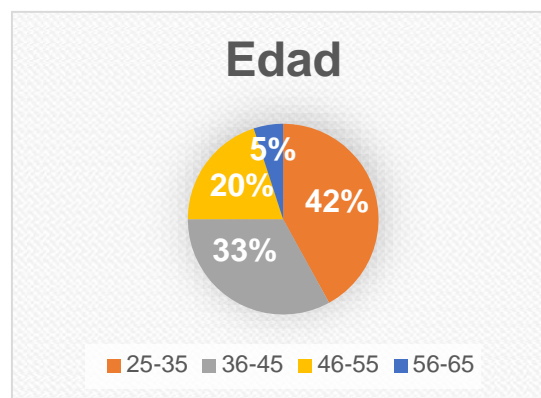
Tabla 1-Correlación entre el desempeño y la edad de los docentes

		Edad de los docentes	
Rho de Spearman	desempeño resultados	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,007 ,941
		N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Gráfico 1: Edad de los docentes



En cuanto a la variable sociodemográfica el sexo y una de las subescalas del síndrome de Burnout el cansancio emocional se determina un valor de importante de correlación significativa de .763 donde se presenta un impacto importante que se observa en la tabla (2) que el mayor impacto tiene el sexo femenino con un 71% de prevalencia en los evaluados. (ver gráfico 2)

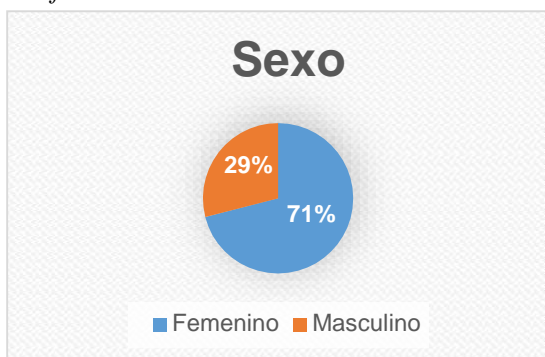
Tabla 2 Correlación ente cansancio emocional y sexo de los docentes

		Sexo de los docentes	
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,031
			,763
		N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Gráfico 2: Sexo de los docentes



Otro de los análisis que se realizó fue entre las subescalas del síndrome de Burnout donde se encontró valores significativos que muestra una correlación entre el cansancio emocional y la despersonalización con datos de 315\*\* en el nivel .001 lo que nos dice que el cansancio impacto significativamente en

la despersonalización de los evaluados. Otro de los datos importantes es el valor de -,208\* en el nivel .038, que es un valor significativo lo que se interpreta que la falta de realización personal impacta sobre el cansancio emocional. (ver tabla 3)

Tabla 3 Correlación entre cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal

Cansancio Emocional	Despersonalización	Falta de realización Personal
	,315**	-,208*
	.001	.038
Cansancio Emocional		100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Por ultimo entre las variables principales de la investigación no se encontró valores significativos de correlación entre las subescalas del síndrome de Burnout y la escala de desempeño.

Las variables no significativas entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes con diferentes puntos como se muestra en la tabla, esto quiere decir que no existe una influencia importante del síndrome de burnout sobre el desempeño de los docentes. (ver tabla 4)

Tabla 4 Correlación entre desempeño laboral con cansancio, despersonalización y falta de realización personal



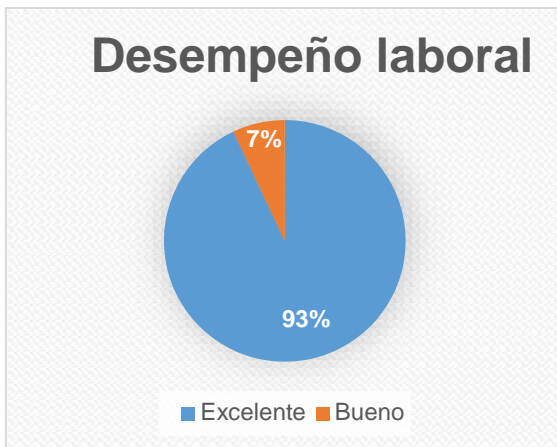
		Cansancio emocional	despersonalización	Falta de realización personal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,042	,023	,082
	N	100	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

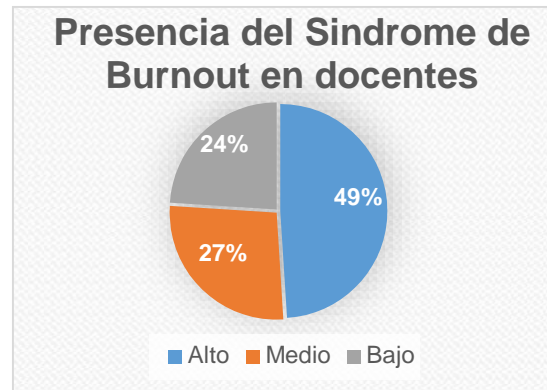
Al observar el gráfico (3) se puede determinar que el 93% de los docentes evaluados se encuentran en un nivel excelente de acuerdo a los datos obtenidos y los niveles del cuestionario aplicado.

Gráfico 3 Desempeño laboral de los docentes



El síndrome Burnout en los docentes presentan un 49 % de nivel alto lo cual significa que padecen del síndrome, y un 27% de nivel medio que significa la aparición de los síntomas del síndrome, y por último un 24% con nivel bajo que no presentan riesgo del síndrome de Burnout. (ver gráfico 4)

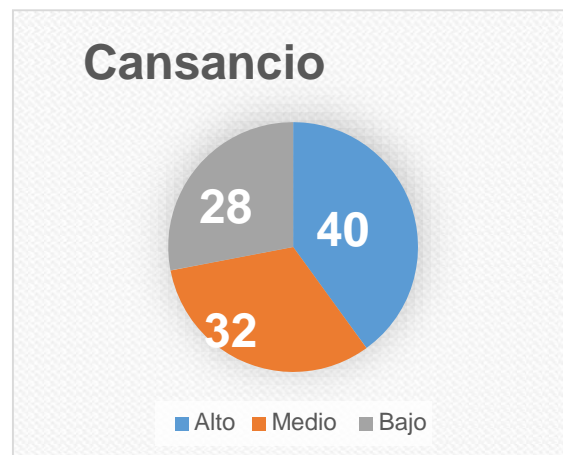
Gráfico 4 Presencia del Síndrome de Burnout en docentes



Se procedió a interpretar cada subescala que contiene el cuestionario del síndrome de Burnout que son: el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

En la subescala de cansancio emocional en los docentes se observó un total del 40% en el nivel alto, un 32% en nivel medio y un 28% en nivel bajo, lo cual se evidencia un porcentaje importante de agotamiento emocional en los docentes. (ver gráfico 5)

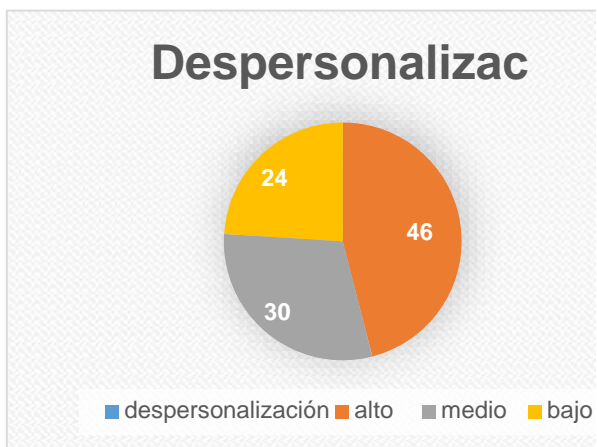
Gráfico 5 Cansancio emocional de los docentes



En la subescala de despersonalización en los docentes se obtuvo un 46% en el nivel alto, un 30% en el nivel medio y un 24% en el

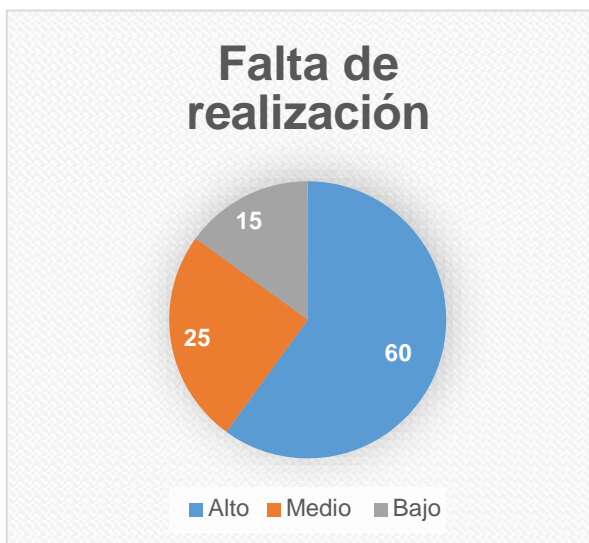
nivel bajo, lo cual indica una alteración de la percepción en los docentes. (ver gráfico 6)

Gráfico 6 Despersonalización en docentes



En la subescala de despersonalización en los docentes se obtuvo un 60% en el nivel alto, un 25% en nivel medio y un 15% en nivel bajo lo cual nos indica que existe problemas en las relaciones interpersonales en los docentes. (ver gráfico 7)

gráfico 7 Falta de realización personal en docentes



#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

De acuerdo a los resultados obtenidos y analizar las correlacionales existentes entre

el síndrome de Burnout y el desempeño de los docentes se pudo determinar que no hay un impacto significativo entre ellos y esto representa que no afecta el desempeño en el padecimiento del síndrome de Burnout en los docentes evaluados.

Sin embargo, se pudo determinar la existencia de una influencia representativa entre la variable de desempeño laboral con la edad de los docentes, es decir que el 42% entre los 25-35 años de edad presentan un grado de afectación en su desempeño laboral, a esto se suma que el 71% de la muestra son del sexo femenino y una de las subescalas afectadas del síndrome del Burnout es el cansancio emocional, y esto se puede determinar que debido a los múltiples ocupaciones que tiene la mujer como ser ama de casa, esposa, madre, y en algunas ocasiones jefe de hogar impacta de gran manera en el cansancio, este resultado concuerda con López (2020) en su investigación con el nombre “Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba” que se concluyó que el promedio de edad de los docentes de 38 años en su mayoría de sexo femenino reflejaron padecer un nivel alto en la subescala de cansancio emocional lo que ha producido en los participantes síntomas como irritabilidad, pérdida de energía, cansancio y fatiga que son parte del síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout se hace presente en esta investigación con un 49% de los docentes y esto puede repercutir al momento de realizar sus responsabilidades y el 24% está en riesgo de padecerlo, es así que

Idrovo y Muñoz (2020) en su investigación llamada “Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la Zona Urbana de la ciudad de Cuenca” se encontró resultados análogos donde el 47% de los docentes evaluados padecen el síndrome y un 33% corren el riesgo de padecerlo, estos resultados concuerdan que la población más afectada es la población femenina a una edad promedio de 30 años en adelante.

Las variables que son síndrome de Burnout con sus tres subdimensiones que son cansancio emocional, despersonalización, falta de realización personal y la variable de Desempeño laboral se pudo determinar que no existe una correlación entre ambas y esto determina que el síndrome de Burnout no influye en el desempeño laboral de los docentes.

De acuerdo a los resultados obtenidos del desempeño laboral con la evaluación de 180° los docentes dan un porcentaje del 93% con puntuación de excelente, con esto deducimos que los docentes cumplen sus objetivos en la institución día a día con el fin de aportar distintos conocimientos a sus alumnos y cumplir con los reglamos en la unidad educativa en la que se encuentren.

Este resultado concuerda con el autor Rodríguez (2019) en la investigación con nombre de “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA” según el instrumento utilizado se pudo concluir que los docentes cumplen con el indicador de responsabilidad y se observa que los directivos opinan, en un 60 %, que siempre cumple con las responsabilidades asignadas al cargo, esto se debe que en la actualidad los docentes

aportan en sus labores durante el ciclo escolar con un buen desempeño principalmente por la comodidad de sus estudiantes y por sus intereses personales, a pesar de que presenten indicios de síndrome de burnout, esto no impide que puedan sobrellevar de buena manera el agotamiento y saber afrontar las emociones negativas que se le presente durante el periodo laboral.

Por otra parte, de acuerdo con los datos obtenidos de la investigación no concuerdan con la autora Chumpitazi (2021) en la investigación de nombre “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes del iespp indoamérica-trujillo, 2019” ya que en su investigación menciona que el síndrome de burnout influye en el desempeño laboral correlativamente con un porcentaje del 88,3%, lo que en nuestra investigación demuestra lo contrario debido a que los docentes no unen sus situaciones personales con el desempeño laboral, es decir, tiene el porcentaje de 93% en una escala de excelente en el área de trabajo a pesar de tener un porcentaje de 49% de síndrome de burnout los docentes continúan con su labor durante el ciclo escolar.

Después de analizar las diversas investigaciones con referencia del síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes se plantean las siguientes conclusiones.

El síndrome de burnout es una problemática que se lo puede encontrar a nivel mundial, lo cual afecta tanto a la salud física como mental teniendo en cuenta que los docentes representan en su mayoría al sexo femenino y este está más expuesto al síndrome donde pueden aparecer síntomas como las

actitudes negativas, desánimo, estrés, ansiedad, angustia entre otros.

De igual manera no se encontró una correlación significativa entre las subescalas del síndrome de burnout que son: el cansancio emocional, la despersonalización y falta de realización personal con el desempeño laboral, puede deberse principalmente a que existe un compromiso fuerte con la institución en la que se encuentran o por compromisos personales de cada uno de los docentes que les obliga de una u otra manera a cumplir con sus responsabilidades dentro de la institución.

A todo lo antes mencionado se concluye que en la investigación el síndrome de burnout no tiene un gran impacto sobre el desempeño laboral de los docentes en una unidad educativa de la ciudad de Quito, ya que en los resultados se evidenció la existencia del síndrome de burnout en sus tres dimensiones del cuestionario, sin embargo, en el desempeño laboral de los docentes muestran resultados favorables por lo cual no se encontró una correlación que afecte a los factores que puede generar un desequilibrio en el desempeño de los docentes.

Se dedujo en esta investigación la presencia del síndrome de burnout en los docentes con un porcentaje de 49% que padecen con el síndrome mostrando distintos síntomas como son el agotamiento emocional, ansiedad, estrés, angustia entre otros.

Por último, se pudo determinar que no existió una correlación significativa entre los datos sociodemográficos (edad/sexo) con el síndrome de burnout, sin embargo, se encontró una correlación significativa con el

desempeño y los datos sociodemográficos demostrando que existe una prevalencia del síndrome de burnout en las personas del sexo femenino con un 71% a diferencia del sexo masculino que solo se evidenció el 29%, por otro lado encontramos un 42% de los docentes entre la edad de 25 a 35 años en el rango de riesgo alto que evidencia síndrome de burnout en edad joven.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Belén, s., & rivera, p. (n.d.). Universidad nacional de Loja área de la salud humana nivel de pregrado carrera de enfermería título autora: “síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los docentes del décimo año de educación básica del colegio beatriz cueva de ayora.” Retrieved april 2, 2022, from <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/11673/1/tesis%20lista%20%20para%20biblioteca.pdf>
- Eugenio zumbana, l. E. (2020). El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector privado de la ciudad de ambato (master's thesis, universidad técnica de ambato. Facultad de ciencias administrativas. Maestría en gestión del talento humano).
- Eugenio, p., & mauricio, c. (2015). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocería (bachelor's thesis, pontificia universidad católica del ecuador sede ambato).
- Ferrero, a., de andrea, n., & lucero, f. (2018). La importancia del consentimiento informado y el asentimiento en psicología. Anuario de investigaciones de la facultad de psicología, 4(2), 31-40.
- Guerrero, á. R., jaime, p. S., & valverde, g. G. (2018). Síndrome de burnout en docentes de instituciones de educación superior. Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica, 38(2), 17-23.
- Herrera puga, a. O. (2020). Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito tarqui de la ciudad de guayaquil (doctoral dissertation).
- Idrovo idrovo, r. C., & Muñoz torres, j. A. (2020). Estrés y síndrome de burnout en docentes de educación primaria de cuatro centros educativos en la zona urbana de la ciudad de cuenca (bachelor's thesis, universidad del azuay).
- karina patricia rodríguez-marulanda, & jorge isaac lechuga-cardozo. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución universitaria itsa. Revista ean, 87, 79–101. <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/html/>
- López calderón, a. G. (2020). Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de riobamba (master's thesis, universidad técnica de ambato. Facultad de ciencias administrativas. Maestría en gestión del talento humano).
- Maslach. (2006, october 3). Confiabilidad y validez factorial del maslach burnout inventory versión human services survey en una muestra de asistentes sociales chilenos |. Psicologiacientifica.com. <https://www.psicologiacientifica.com/maslach-burnout-inventory-confiabilidad/>

- Méndez venegas, j. (2019). Estrés laboral o síndrome de 'burnout'.
- Olivares-faúndez, v. (2016). Christina maslach, comprendiendo el burnout. Entrega del doctorado honoris causa a christina maslach.
- Omint. Cuestionario – burnout. Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3a%2f%2fwww.omint.com.ar%2fwebsite%2fportals%2f0%2fimages%2fnews-prestadores%2fcuestionario-burnout-interactivo.pdf&clen=136819&chunk=true
- pereira, s. De s., fornés-vives, j., unda-rojas, s. G., pereira-junior, g. A., juruena, m. F., & cardoso, l. (2021). Confirmatory factorial analysis of the maslach burnout inventory – human services survey in health professionals in emergency services. *Revista latino-americana de enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3320.3386>
- Rojas zelaya, k. E. (2018). El desempeño laboral y su influencia en la gestion administrativa de la subprefectura distrital de independencia lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/20046/rojas\\_zke.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/20046/rojas_zke.pdf?sequence=1&isallowed=y) chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/yini\_trabajo\_bachillerato\_2019.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Romero, b. C., acuña, j. E. C., & quiroz, r. C. (2021). La profesión docente y calidad de la educación: desafíos para la formación del docente ecuatoriano. *Revista de investigación, formación y desarrollo: generando productividad institucional*, 9(1), 7-7.
- Santa cruz flores, e. E., rojas jaimés, j. E., & barboza-palomino, m. (2021). Síndrome de burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 24(3), 297-299.
- Serrano, m., & rangel, a. (2017). Burnout: síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista espacio*. Issn 07981015. Recibido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3a%2f%2fwww.revistaespacios.com%2fa17v38n55%2fa17v38n55p28.pdf&clen=204525&chunk=true
- Tabares-díaz, yuranny alejandra, martínez-daza, viviana alexandra, & matabanchoy-tulcán, sonia maritza. (2020). Síndrome de burnout en docentes de latinoamérica: una revisión sistemática. *Universidad y salud*, 22(3), 265-279. Epub september 01, 2020. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Vista de diseño de investigación de corte transversal | revista médica sanitas. (2022). Unisanitas.edu.co. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368/289>
- Ysabel, c., torres, c., julia, d., & cruz, o. (2021). <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30347/chumpitazi%20torres%20cris tina%20ysabel.pdf?sequence=1&isallowed=y>

## ANEXOS.

### Anexo 1.- Formato de Solicitud para la aprobación de las autoridades de la Unidad Educativa



Quito, 10 de mayo del 2022

#### RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

Presente

De nuestra consideración:

Nos dirigimos muy consideradamente a usted con el motivo de solicitar su autorización para realizar el Proyecto de Titulación de Jenifer Daniela Reyes Landeta con C.I. 1725496127 y Vivian Micaela Paullan Chipantaxi con C.I. 1725584112, estudiantes de la carrera de Psicología pertenecientes a la Universidad Tecnológica Indoamérica, con el tema de *"la influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral de los Docentes de Bachillerato de una Unidad Educativa de la Ciudad de Quito."* en su Institución. Proyecto que busca conocer los niveles del síndrome de Burnout en los docentes de la institución y cómo influye en el desempeño laboral, para ello se planea la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y un test de desempeño laboral.

Anticipamos nuestro cordial agradecimiento.

Atentamente,

---

Jenifer Daniela Reyes Landeta  
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA

---

Vivian Micaela Paullan Chipantaxi  
ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA

### Anexo 2.- Formato de Consentimiento Informado para docentes de la Institución





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Quito, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2022

En el marco de la investigación titulada "La influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Quito se ha invitado a los docentes de la institución, a participar de una investigación que tiene por objetivo principal: Relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Quito. La participación de las personas en la investigación implica la participación en los test de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un test de desempeño laboral en la cual se profundizará en los mismos.

Las aplicaciones de los test se realizarán de manera presencial en la institución. Cada una de las aplicaciones tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos. Cabe señalar que la información será CONFIDENCIAL y será manejada solo para los motivos de investigación expuesta.

Yo, \_\_\_\_\_ (Nombres completos), Número de identificación personal (CI) \_\_\_\_\_ en forma voluntaria, doy mi consentimiento para que se lleve a cabo el proceso de aplicación del test Maslach Burnout Inventory (MBI) y un test de desempeño laboral dirigido a los docentes de la institución, realizado por JENIFER REYES Y VIVIAN PAULLAN.

Dejo constancia de haber comprendido la información que he recibido.

Presto plena conformidad a su realización.

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación y sugerencias para una mayor satisfacción y bienestar.
2. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.
3. Todos los instrumentos de recolección de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio serán sin cargo de ningún tipo para su persona.
4. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.
5. Este consentimiento se firma voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a.



## CUESTIONARIO - BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca.
1 = Pocas veces al año o menos.
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.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

### Anexo 4.- Cuestionario de desempeño Laboral en docentes.

TEST DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nombre del trabajador:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Satisfactorio
10-9	8-7	6-5	4-3	2-0

**COMPETENCIA EN CALIDAD**

1. Presenta errores cotidianos	2-0	
2. Poco interés en corregir los errores	4-3	
3. Buen desempeño, necesita ayuda básica	6-5	
4. Por lo general su trabajo sobrepasa las expectativas	8-7	
5. Su trabajo es perfecto no necesita ninguna modificación	10-9	

**COMPETENCIA EN PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN**

6. Las tareas no las cumple de ninguna manera.	2-0	
7. Necesita retroalimentación para concluir las tareas.	4-3	
8. Termina a tiempo las actividades encomendadas	6-5	
9. Su trabajo lo realiza bajo todos los requerimientos necesarios	8-7	
10. Obtiene excelentes resultados en las tareas realizadas	10-9	

**COMPETENCIA EN TRABAJO EN EQUIPO**

11. Su trabajo siempre lo realiza solo	2-0	
12. Ciertas ocasiones coopera con los demás	4-3	
13. Dependiendo de la actividad ayuda a sus compañeros	6-5	
14. Le gusta cooperar y ayudar a sus compañeros	8-7	
15. Es muy cooperador y busca soluciones al instante	10-9	

**COMPETENCIA EN SENSIBILIDAD**

**ORGANIZACIONAL**

16. Su compromiso con la institución es nulo	2-0	
17. Está comprometido solo con ciertos compañeros	4-3	
18. Está comprometido con la empresa y sus compañeros	6-5	
19. Su nivel de compromiso sobrepasa las expectativas de la institución y sus compañeros	8-7	
20. Tiene un compromiso al 100% con la institución y sus compañeros	10-9	

**COMPETENCIA DE DISCIPLINA**

**LABORAL**

- 21. *No acata disposiciones ni requerimiento*
- 22. *Acata solo ciertas normas*
- 23. *Su conducta dentro de la institución es aceptable*
- 24. *Posee una muy buena conducta laboral*
- 25. *Cumple en su totalidad con todas las disposiciones y requerimientos de la institución*

2-0	
4-3	
6-5	
8-7	
10-9	

---

FIRMA DEL EVALUADO

## Anexo 5: Resultados obtenidos Burnout

Excel interface showing a spreadsheet with columns labeled D1 through D99 and rows labeled 1 through 17. The data is color-coded in red, yellow, and blue. The formula bar shows '=H78+H81+H83+H86+H91+H92+H93+H95'. The sheet name is 'Burnout'.

## Anexo 6: Resultados Desempeño laboral

Excel interface showing a spreadsheet with columns labeled N through AF and rows labeled 1 through 17. The data is color-coded in green and yellow. The formula bar shows '=8'. The sheet name is 'desempeño'.