



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR**  
**HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA**

---

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

**Autor(a)**

Wendy Jazmín Cornelio Iza

**Tutor(a)**

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain  
Pozo, Mg.

AMBATO– ECUADOR  
2024

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

Yo, Wendy Jazmín Cornelio Iza, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA”, 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 Ambato, a los 22 días del mes de julio de 2024, firmo conforme:

Autor: Wendy Jazmín Cornelio Iza.

Firma:



Número de Cédula: 1805443619

Dirección: Ambato, Av. Bolivariana y Euclides.

Correo Electrónico: [wendycornelio91@gmail.com](mailto:wendycornelio91@gmail.com)

Teléfono: 0969676886

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA” presentado por Wendy Jazmín Cornelio Iza, para optar por el Título de Licenciada en Psicología.

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular 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 los Lectores que se designe.

Ambato, 22 de julio de 2024



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS FERNANDO  
TARUCHAIN POZO**

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, 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 del autor

Ambato, 22 de julio 2024



Wendy Jazmín Cornelio Iza  
1805443619

## APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, 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 Integración Curricular.

Ambato, 19 de agosto de 2024



Firmado electrónicamente por:  
JOSE MIGUEL ACUNA  
MAYORGA

**Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.**  
LECTOR



Firmado electrónicamente por:  
PAUL BLADIMIR  
ACOSTA PEREZ

**Ps. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez, Mg.**  
LECTOR

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar a mis padres, quienes han sido mi guía y mi fortaleza. Gracias por su amor infinito, por sus sabios consejos y por enseñarme a ser perseverante en mis sueños, siendo incondicionales con su apoyo y presencia, en especial agradezco a mi madre quien ha sido mi amiga y principal mentora en la vida, quien es mi orgullo y modelo a seguir, dando todo de sí para lograr forjarme como una persona ética y correcta. A ti, mi querida hermana, quien con su sonrisa ilumina mis días y me recuerda la importancia de soñar, te dedico este éxito con todo mi cariño, esperando que sigas persiguiendo tus propios sueños con la misma determinación y entusiasmo. Y especialmente, a mi hijo, mi mayor fuente de inspiración y motivación, siendo la luz de mi vida y la razón por la que me esfuerzo cada día, este logro es también para ti, con la esperanza de que algún día te sientas tan orgulloso de mí como yo lo estoy de ti.

No menos importante quiero dedicarme este trabajo por mis esfuerzos y dedicación que he realizado a lo largo de estos años de carrera. Así también aquellos docentes que están dando todo de ellos para formar a grandes profesionales.

A todos ustedes, les dedico este triunfo con todo mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a Dios por haber permitido cumplir esta meta en mi vida. De igual forma quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi director de tesis, Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, por su orientación experta y apoyo constante a lo largo de este proceso. A la vez quiero dar mi gratitud a la institución de estudio por brindarme el ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación.

Finalmente, quiero extender un agradecimiento profundo a mi familia por haberme acompañado a alcanzar este logro académico.

**¡Gracias a todos!**

## INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	I
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL .....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	IV
APROBACIÓN DE LECTORES .....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
RESUMEN EJECUTIVO .....	XI
ABSTRACT .....	XII
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>7</b>
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>10</b>
3.1 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE SÍNDROME DE BURNOUT.....	12
3.2 DIMENSIÓN PREDOMINANTE DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON RELACIÓN AL RANGO DE EDAD DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.....	13
3.3 DIMENSIÓN PREDOMINANTE DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON RELACIÓN AL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.....	15
<b>4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>16</b>
<b>5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>19</b>
<b>6. ANEXOS.....</b>	<b>23</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 (Perfil sociodemográfico de los participantes).....	10
Tabla No. 2 (Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout).....	12
Tabla No. 3 (Nivel de la dimensión cansancio emocional).....	12
Tabla No. 4 (Nivel de la dimensión de despersonalización).....	13
Tabla No. 5 (Nivel de la dimensión de realización personal) .....	13
Rango de edad	
Tabla No. 6 (Dimensión cansancio emocional).....	14
Tabla No. 7 (Dimensión despersonalización) .....	14
Tabla No. 8 (Dimensión realización personal) .....	14
Estado civil	
Tabla No. 9 (Dimensión cansancio emocional).....	15
Tabla No. 10(Dimensión despersonalización) .....	15
Tabla No. 11 (Dimensión realización personal) .....	16

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 (Niveles de Síndrome de Burnout) .....	12
Gráfico No. 2 (Dimensiones del Síndrome de Burnout según el rango de edad).....	15
Gráfico No. 3 (Dimensiones del Síndrome de Burnout según el estado civil) .....	16

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:** SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

**AUTOR(A):** Wendy Jazmín Cornelio Iza

**TUTOR (A):** Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain  
Pozo, Mg.

**RESUMEN EJECUTIVO**

Las cargas de trabajo, jornadas prolongadas y el inadecuado clima organizacional, junto con la inestabilidad laboral, incrementan la presencia de los riesgos psicosociales como el síndrome de burnout, término anglosajón que se refiere al desgaste profesional. Como objetivo general, se planteó describir el síndrome de burnout en el personal docente de una unidad educativa. Como metodología se apreció el paradigma positivista junto con el enfoque cuantitativo, sustentado con un diseño no experimental de corte transversal se tomó en consideración un alcance de tipo descriptivo. Donde la muestra utilizada estuvo conformada por 50 participantes, el cual fue un muestreo no probabilístico por conveniencia. Así mismo como técnicas de producción de datos se utilizó, una ficha sociodemográfica y el test de MBI (Maslach Burnout Inventory). De igual manera, se aplicaron estadísticos descriptivos como técnicas de análisis de datos. Como resultados se obtuvo que no existe la presencia del síndrome de burnout, es decir que en la dimensión cansancio emocional se percibe un nivel bajo con el 94% de la población docente, lo que indica no estar en un indicio de Burnout. Así también en la dimensión despersonalización se percibe un nivel medio con el 38% de la población docente siendo menor que el estándar descrito como indicio de Burnout. Finalmente, se refleja que la dimensión de realización personal se percibe un nivel alto con el 84% de la población docente indicando ser superior al referente de indicio de Burnout. Se concluye que los docentes del plantel educativo no presentan síntomas en su espacio regular de trabajo, percibiendo niveles altos de cansancio emocional, es decir, no existe presencia de este síndrome. Estos resultados pueden variar en función de las características relacionados con los años de servicio y la carga laboral, es decir que a menores años de experiencia menor nivel de síndrome de burnout.

**DESCRIPTORES:** Docentes, Riesgo psicosocial, Rotación de personal, Síndrome de Burnout, Trabajo.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**Faculty of Health Sciences and Human Well-being**

**Psychology**

**AUTHOR:** CORNELIO IZA WENDY JAZMIN

**TUTOR:** MSc. TARUCHAIN POZO LUIS FERNANDO

**ABSTRACT**

**BURNOUT SYNDROME IN ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS**

Workloads, prolonged hours, and an inadequate organizational climate, along with job instability, increase the presence of psychosocial risks such as burnout syndrome, an English term that refers to professional exhaustion. The aim was to describe burnout syndrome in the teaching staff of an elementary school. The methodology appreciated the positivist paradigm with the quantitative approach, supported by a non- experimental cross-sectional design, and considered a descriptive scope. The sample consisted of 50 participants, selected through a non-probabilistic convenience sampling method. Similarly, as data collection techniques, a sociodemographic sheet and the Maslach Burnout Inventory (MBI) test were used. Descriptive statistics were also applied as data analysis techniques. The results showed there is no presence of burnout syndrome. In the emotional exhaustion dimension, 94% of the teaching staff perceived a low level, indicating no signs of burnout. Besides, in the depersonalization dimension, 38% of the teaching staff perceived a medium level, which is lower than the standard described as an indication of burnout. Finally, it is reflected that in the personal accomplishment dimension, 84% of the teaching staff perceived a high level, indicating that it is above the benchmark for signs of burnout. It is concluded that the teachers at the educational institution do not exhibit symptoms in their regular work environment, perceiving low levels of emotional exhaustion, meaning there is no presence of this syndrome. These results may vary depending on factors such as years of service and workload, meaning that fewer years of experience may be associated with a lower level of burnout syndrome.

**KEYWORDS:** burnout syndrome, psychosocial risk, staff turnover, teachers,



# Síndrome de Burnout en el personal docente de una Unidad Educativa

*Burnout syndrome in the teaching staff of an educational unit*

*Autor:* Wendy Jazmin Cornelio - Iza  
[wcornelio@indoamerica.edu.ec](mailto:wcornelio@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Luis Fernando Taruchain - Pozo  
[fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec)

*Lector:* José Miguel Acuña - Mayorga  
[joseacuna@uti.edu.ec](mailto:joseacuna@uti.edu.ec)

*Lector:* Paúl Bladimir Acosta - Pérez  
[paulacosta@uti.edu.ec](mailto:paulacosta@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Psicóloga General de la  
Universidad Tecnológica  
Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
Julio de 2024.

## RESUMEN

Las cargas de trabajo, jornadas prolongadas y el inadecuado clima organizacional, junto con la inestabilidad laboral, incrementan la presencia de los riesgos psicosociales como el síndrome de burnout, término anglosajón que se refiere al desgaste profesional. Como objetivo general, se planteó describir el síndrome de burnout en el personal docente de una Unidad Educativa. Como metodología se apreció el paradigma positivista junto con el enfoque cuantitativo, sustentado con un diseño no experimental de corte transversal se tomó en consideración un alcance de tipo descriptivo. Donde la muestra utilizada estuvo conformada por 50 participantes, el cual fue un muestreo no probabilístico por conveniencia. Así mismo como técnicas de producción de datos se utilizó, una ficha sociodemográfica y el test de MBI (Maslach Burnout Inventory). De igual manera, se aplicaron estadísticos descriptivos como técnicas de análisis de datos. Como resultados se obtuvo que no existe la presencia del síndrome de burnout, es decir que en la dimensión cansancio emocional se percibe un nivel bajo con el 94% de la población docente, lo que indica no estar en un indicio de Burnout. Así también en la dimensión despersonalización se percibe un nivel medio con el 38% de la población docente siendo menor que el estándar descrito como indicio de Burnout. Finalmente, se

## ABSTRACT

Workloads, prolonged hours, and an inadequate organizational climate, along with job instability, increase the presence of psychosocial risks such as burnout syndrome, an English term that refers to professional exhaustion. The aim was to describe burnout syndrome in the teaching staff of an elementary school. The methodology appreciated the positivist paradigm with the quantitative approach, supported by a non-experimental cross-sectional design, and considered a descriptive scope. The sample consisted of 50 participants, selected through a non-probabilistic convenience sampling method. Similarly, as data collection techniques, a sociodemographic sheet and the Maslach Burnout Inventory (MBI) test were used. Descriptive statistics were also applied as data analysis techniques. The results showed there is no presence of burnout syndrome. In the emotional exhaustion dimension, 94% of the teaching staff perceived a low level, indicating no signs of burnout. Besides, in the depersonalization dimension, 38% of the teaching staff perceived a medium level, which is lower than the standard described as an indication of burnout. Finally, it is reflected that in the personal accomplishment

refleja que la dimensión de realización personal se percibe un nivel alto con el 84% de la población docente indicando ser superior al referente de indicio de Burnout. Se concluye que los docentes del plantel educativo no presentan síntomas en su espacio regular de trabajo, percibiendo niveles bajos de cansancio emocional, es decir, no existe presencia de este síndrome. Estos resultados pueden variar en función de las características relacionados con los años de servicio y la carga laboral, es decir que a menores años de experiencia menor nivel de síndrome de burnout.

**Palabras Clave:** *Docentes, Riesgo psicosocial, Rotación de personal, Síndrome de Burnout, Trabajo.*

dimension, 84% of the teaching staff perceived a high level, indicating that it is above the benchmark for signs of burnout. It is concluded that the teachers at the educational institution do not exhibit symptoms in their regular work environment, perceiving low levels of emotional exhaustion, meaning there is no presence of this syndrome. These results may vary depending on factors such as years of service and workload, meaning that fewer years of experience may be associated with a lower level of burnout syndrome.

**Keywords:** *Teachers, Psychosocial risk, Staff turnover, Burnout syndrome, Work.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación considera como campo temático la psicología organizacional, encargada de estudiar el comportamiento humano dentro del ámbito laboral, por lo tanto, tiene como objetivo el desarrollo y aplicación de estrategias para fortalecer la cohesión grupal, el desenvolvimiento personal e incentivar un adecuado ambiente organizacional, desde la empatía para resolver conflictos internos de la empresa y motivar a los empleados a mejorar su rendimiento (Acosta M. , 2021).

Al respecto, Cuervo et al. (2020) indicaron que esta área de especialización permite el análisis del efecto de las intervenciones psicosociales positivas, para lograr un adecuado ambiente y garantizar el bienestar laboral. Cabe mencionar, que las cargas de trabajo, jornadas prolongadas y el inadecuado clima organizacional, junto con la inestabilidad laboral, incrementan los índices de rotación de personal, presencia de riesgos psicosociales entre otras problemáticas. En tal sentido García et al., (2023), explican que esta disciplina se encuentra en constante transformación, se ha convertido en un pilar fundamental en el ámbito empresarial, busca comprender y mejorar la relación entre las personas y las organizaciones en un entorno de constante cambio.

De tal modo, que la psicología organizacional contribuye a identificar los agentes estresores y la forma en que estos inciden en las interacciones de los trabajadores. Promueve el cambio organizacional orientado a mejorar las condiciones y el ambiente laboral, genera

una transformación significativa que contribuye a incrementar el rendimiento.

Por otro lado, como base epistemológica se ha tomado en cuenta el enfoque humanista, que hace referencia a una corriente filosófica que enfatiza a la autorrealización del ser humano, por medio de su aceptación y la aplicación de valores. Por lo tanto, las intervenciones de diferentes disciplinas como la psicología basada en el humanismo tienen como objetivo el desarrollo integral de los individuos. En tal sentido, como teoría clásica se considera a Douglas Mc Gregor (X y Y), pilar fundamental para la gerencia administrativa, la motivación y relaciones interpersonales en las empresas. Se basa en el análisis del comportamiento humano y las motivaciones, surgió a partir de los siguientes planteamientos: “¿Acaso necesitas ser amenazado para aumentar tu productividad laboral? o ¿Realizas las actividades de tu puesto de trabajo porque te gustan, porque son un deseo de hacerlas bien y te generan placer saber que las hiciste?” (Madero & Rodríguez, 2018), p. 97). En tal sentido, estas interrogantes pueden ser el punto de partida para identificar cómo influye las dinámicas laborales en el desempeño de los trabajadores. Esto permite determinar el origen del estrés laboral y las conductas relacionadas con el desánimo y la despersonalización.

En tal sentido, la teoría X se basa en el liderazgo autoritario, el objetivo es mejorar la productividad por medio de un equilibrio en la distribución de las actividades. Sin embargo, no se consideran aspectos como respeto a la opinión y el sistema de recompensa. Referente a la teoría Y, actúa

de manera inversa, ya que se fundamenta en promover el reconocimiento de los trabajadores, los considera como seres independientes que pueden realizar sus tareas con entusiasmo y dedicación. Por lo tanto, ambas se centran en analizar el comportamiento de los trabajadores.

De igual manera se fortalece esta apreciación con la teoría contemporánea de Adams de Equidad y Justicia, la cual se basa en analizar cómo percibe una persona la equidad referente a los demás. En tal sentido, hace referencia a las comparaciones que comúnmente se establecen entre las aportaciones y resultados de un sujeto y los alcances de otro individuo que toma como referencia. En otras palabras, las contribuciones hacen referencia a estudios, capacitación, experiencia, creatividad y esfuerzo realizado por el trabajador, mientras que los resultados corresponden a sueldos, seguridad en el trabajo, promociones, estatus y reconocimiento. Por lo tanto, debe existir un equilibrio entre ambas variables, que sea aplicado a todos los empleados (Fernández & Junquera, 2010).

La contribución de estas teorías se basa en la explicación de la influencia que tiene el entorno laboral en el estrés que pueden presentar los trabajadores. Por una parte, Adams señala que cuando existen desigualdades en las recompensas, se reduce el desempeño, al mismo tiempo que crece la inconformidad e insatisfacción del empleado. Desde el punto de vista de McGregor menciona que los comportamientos y motivación se vinculan a la gestión y liderazgos administrativos.

De tal modo, que el estudio del Burnout en educadores debe centrarse en la génesis de

este trastorno, evaluando profundamente el entorno y la gestión administrativa de la institución. Se debe identificar la raíz de la insatisfacción laboral responsable de la frustración del docente.

En tal sentido, el estrés laboral se define como una enfermedad que altera el estado psicológico de las personas, se caracteriza por generar respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, cuando un individuo se expone a un exceso de trabajo que sobrepasa sus capacidades y recursos (Buitriago et al., 2021).

Referente a los tipos de estrés la American Psychological Association (2010) describe que existen tres tipos de estrés: agudo, episódico y crónico, cada uno con manifestaciones y abordaje diferentes. El agudo es la forma más frecuente y resulta de actividades cotidianas al igual que de experiencias pasadas. El episódico ocurre cuando el estrés agudo se vuelve recurrente, las personas presentan sobre agitación prolongada, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Por último, el crónico es el tipo más peligroso, es agotador y deteriora notablemente la salud.

La inequidad laboral es una de las principales situaciones estresantes, actúa de manera crónica y se relaciona con efectos adversos en la salud física y mental del colaborador. En los casos donde los mecanismos de adaptación del ser humano son sobrepasados por la demanda de trabajo, se generan múltiples alteraciones entre las cuales destaca el síndrome de Burnout. Este cuadro clínico se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la

realización personal, situaciones que producen un deterioro progresivo de la calidad de vida (Lovo, 2020).

Molina (2020) señala que las causas del Síndrome de Burnout están asociadas a factores psicosociales, la inseguridad laboral y la falta de políticas para resguardar la salud de los empleados. Cuando las demandas del trabajo son mayores a las capacidades del individuo, inicia el deterioro del bienestar físico y mental, en los casos que la situación se vuelve constante, se produce un mayor riesgo de enfermedades mentales y problemas sociales.

En los docentes el estrés aparece como resultado de las demandas provocadas por los conflictos en el entorno, desgaste físico y mental por las actividades de enseñanza además de la insatisfacción por el salario y otros aspectos relacionados con la retribución. Para confirmar el diagnóstico de Síndrome de Burnout debe existir una conexión física, mental y emocional, ligada a la depresión, estrés y ansiedad por el trabajo. La fase inicial se caracteriza por presentar signos de ira, irritabilidad y cefalea. En la siguiente etapa tiene lugar el distanciamiento social, si no se trata aparecen trastornos del sueño, mialgias y dolor abdominal. Finalmente, en la etapa más avanzada hay un empeoramiento de los síntomas (Vilas & Soares, 2020).

Como antecedentes investigativos referente a la variable de estudio, se puede aludir que el síndrome de Burnout es problema de salud en todo el mundo, para el 2022 el 44% de los trabajadores presentaban estrés laboral, lo que significa un récord, además refleja el incremento de una tendencia que

inició en décadas anteriores. Esta situación aumentó como consecuencia de la pandemia del coronavirus y el cese de actividades, el estrés fue mayor en el personal que laboró de manera remota o en modalidad híbrida (Mena, 2023).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2022) explica que el incremento sin precedente del estrés durante el confinamiento fue producto de las limitaciones de las personas para trabajar, buscar apoyo de sus seres queridos y participar en sus comunidades. A su vez esta situación produjo un aumento sustancial con la incidencia de ansiedad y depresión.

En México Sánchez et al. (2023) determinaron que el diagnóstico del trastorno puede confundirse con alteraciones del sueño y otros estados psicológicos como estrés y ansiedad. En su estudio identificaron que los docentes con el síndrome a diferencia de otras patologías presentan una correlación significativa con el agotamiento emocional. Aunque en los síntomas también se incluyen ansiedad y estrés, suelen mejorar con el tratamiento correspondiente, pero el agotamiento persiste.

También, Dos Santos et al. (2021) en Brasil identificaron que el síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación primaria y secundaria depende de características específicas relacionadas con los años de servicio, el contrato y carga laboral. El estudio concluyó que los educadores presentan una elevada vulnerabilidad al agotamiento, especialmente los que están sometidos a muchas horas de trabajo. Exponen que es necesario promover medidas de prevención

dentro de las escuelas.

En el contexto ecuatoriano Manzano (2020) en su estudio explicó que se puede utilizar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el Síndrome de Burnout en el personal docente. Identificó una baja prevalencia de este trastorno, sin embargo, el análisis por dimensión reveló que el 29 % de los educadores de la unidad educativa padecían cansancio emocional, la despersonalización tuvo una incidencia del 17 %.

De igual forma, Aguilar y Mayorga (2020) determinaron en su estudio que los docentes de la Zona 3 de Ecuador, presentaron altos niveles de estrés en todas las dimensiones (ansiedad, depresión, presiones, creencias, desmotivación y mal afrontamiento). A pesar de que no se identificaron casos de Burnout, los resultados representan una alerta, que amerita la atención de las autoridades institucionales para ofrecer mejores condiciones laborales.

En este mismo orden de ideas, en Ambato Acosta y Taruchain (2022) reflejaron en su estudio que en una cohorte de docentes universitarios el 21 % encontró en un nivel muy favorable y 3 % muy desfavorable en cuanto al clima laboral. De acuerdo con lo indicado en sus conclusiones los autores resaltan la importancia de un adecuado ambiente organizacional, este aspecto actúa como un factor protector para evitar el estrés en los trabajadores.

Por último, Guarate et al., (2020) encontraron en su estudio una elevada incidencia de síndrome de Burnout, las variables con mayor grado de afectación fueron: agotamiento emocional y

realización personal. Estos resultados estuvieron relacionados con el tipo de materias que impartían y la carga laboral.

De acuerdo con previos estudios científicos, se ha encontrado una investigación a nivel mundial, donde Londoño (2019) enfatiza que la prevalencia de estrés laboral es del 35 %, esta situación produce entre el 50 y 60 % de la deserción laboral. Por lo tanto, se le atribuyen un elevado costo económico derivado de las pérdidas por producción como el sufrimiento humano que se deriva de perjuicios financieros.

Si bien, el campo de estudio sobre el estrés es amplio, se carecen de investigaciones recientes que explique con un enfoque cuantitativo dentro del contexto nacional por tal razón se establece al vacío metodológico. Adicionalmente, existe poca evidencia relacionada con el estudio del síndrome de Burnout en docentes de guardería, dada la baja participación de este grupo. En tal sentido, el interés personal que motivó la realización del presente estudio se basó en la necesidad de cubrir las brechas de conocimiento e información en el país. Además de identificar el síndrome de burnout en los docentes.

Es por ello, que se estableció como interrogante principal ¿Cuáles son los niveles del Síndrome de Burnout del personal docente de una unidad educativa?, adicional a estas de igual manera se puntualizó preguntas complementarias ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout del personal docente de una unidad educativa? ; ¿Cuál es la dimensión predominante del Síndrome de Burnout con relación al rango de edad de

los docentes de una unidad educativa?, y ¿Cuál es la dimensión predominante del Síndrome de Burnout con relación al estado civil de los docente de una unidad educativa?

Finalmente, como objetivo general se planteó. Describir el Síndrome de Burnout en el personal docente de una unidad educativa. Mientras que, los objetivos específicos se establecieron los siguientes: 1) Estimar los niveles de las dimensiones del Síndrome Burnout del personal docente de una unidad educativa; 2) Estimar la dimensión predominante del Síndrome de Burnout con relación al rango de edad de los docentes de una unidad educativa 3) Estimar la dimensión predominante del Síndrome de Burnout con relación al estado civil de los docentes de una unidad educativa.

## **2. MARCO METODOLÓGICO.**

Con relación a esta investigación se consideró el paradigma positivista el cual busca revelar las verdades absolutas cuando se afrontan los problemas y se marca una distancia importante entre la persona que investiga y el objeto de interés (Beltra & Ortiz, 2020). Por tal razón el paradigma positivista se compone a partir de 3 dimensiones, la ontológica en donde considera la realidad como absoluta y aprehensible a los seres humanos. En segundo lugar, el epistemológico se plantea un dualismo y objetivismo en donde el investigador y el objeto de estudio son totalmente diferentes. Y por último el metodológico toda pregunta de investigación es interesante siempre y

cuando sea posible la medición de sus objetos de estudios (Ramos, 2015).

Complementariamente, las dimensiones del paradigma que se aborda. Esta en primer lugar, la dimensión ontológica en donde considera la realidad como absoluta y aprehensible a los seres humanos, es decir que el conocimiento es independiente del tiempo y el contexto, por lo tanto, se permite generalizar y crear leyes de causa efecto (Labra, 2013). En segundo lugar, la dimensión epistemológica que plantea un dualismo y objetivismo en donde el investigador y el objeto de estudio son totalmente diferentes, es decir que la relación entre ellos es independiente, neutral y libre de valores (Seguel et al, 2012); Y por último la dimensión metodológica que toda pregunta de investigación es interesante siempre y cuando sea posible la medición de sus objetos de estudios (Ramos, 2015).

En este sentido bajo este paradigma el único conocimiento aceptable es aquel que proviene de un proceso metodológico preciso y riguroso con el que se caracteriza la ciencia de naturaleza cuantitativa, en donde se busca que variables de las ciencias sociales, como en este caso el síndrome de burnout y sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, y de realización personal logren ser medidas en un proceso sistemático, comprobable y replicable bajo este tipo de visión, donde además las variables elegidas como objeto de estudio pueden ser observables, medibles o contables y que presentan una relación causal o correlacional (Martínez, 2013).

Concerniente al enfoque de investigación,

se consideró al de tipo cuantitativo el cual plantea la recolección de los datos para probar las hipótesis que se plantearon con base a las mediciones numéricas que se realicen sobre los niveles del síndrome de burnout para lograr así establecer patrones de este tipo de comportamiento y probar las teorías planteadas (Huaman et al., (2021). Este tipo de enfoque plantea pasar por etapas organizadas y consecutivas que inician desde el planteamiento del problema y termina con los resultados encontrados, a través de una medición o cuantificación de los datos que requieren el uso estadístico para su análisis (Neill & Cortez, 2017).

Por otro lado, el diseño investigativo seleccionado es de tipo no experimental ya que no habrá manipulación de las variables, sino que se observará la variable en su entorno natural donde ocurre para posteriormente analizar su comportamiento. De igual manera es necesario mencionar que se trata de un diseño también de corte transversal ya que los valores de las variables serán medidos en un tiempo o momento específico, describiendo las características y elementos más importantes de ellas (Hernández et al., (2010). En este sentido esta investigación pretende medir el síndrome de burnout de los docentes, en su espacio habitual en un centro educativo de la ciudad de Ambato, en una única oportunidad para llenar el cuestionario deseado.

En cuanto al alcance de la investigación se tomó en consideración el de tipo descriptivo, el cual busca puntualizar las características de la población que es de interés, en este sentido de los docentes. En

donde se registrarán sus respuestas, se analizarán e interpretarán la naturaleza actual de su situación de síndrome de burnout. La información que se obtiene bajo este alcance debe ser verídica, precisa y sistemática, en donde se debe evitar las inferencias en torno a los fenómenos de interés ya que lo que resulta fundamental es las características observables y verificables por reactivos psicológicos (Guevara et al., (2020).

Los participantes de esta investigación fueron el personal docente de la Unidad Educativa San Isidro Labrador; los cuales son profesionales de la educación, que mantienen un compromiso de actuar, enseñar, mantener los derechos sociales, compromiso deontológico, entre otros (Ramos, 2020), además cumplen en sus tres niveles de educación: maternal, inicial, y primaria; y están constituidos por 58 personas de planta. Cabe mencionar, que se ha considerado un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual, suele utilizarse a veces cuando la cantidad, el tiempo, entre otros; limitan la obtención de una muestra aleatoria de mayor amplitud, es entonces cuando se busca la representatividad de la población tomando en cuenta las respectivas restricciones que se tengan y facilitando el muestreo adecuado para el estudio (Otzen & Manterola, 2017). Además, se eligen los participantes de acuerdo con la conveniencia del investigador, lo cual permite que de una forma arbitraria se decidan cuantos participantes pueden formar parte del estudio (Hernández, 2021). Esto implica que los 50 participantes que se plantean evaluar están accesibles y próximos para el investigador.

Dentro de los criterios de inclusión, se considera necesario: a) docentes que hayan laborado mínimo un año en la institución.; b) docente con un tipo de contrato fijo e indefinido, (c) firmar el consentimiento informado. Mientras que los criterios de exclusión para la participación, se encuentra: a) personas con trastornos mentales diagnosticados, b) personal docente que laboren solamente por horas (contratos parciales), (c) aquellos que se abstengan de firmar el consentimiento informado.

Enmarcando la técnica de producción de datos. En primer lugar, una ficha sociodemográfica la cual responde a un conjunto de rasgos particulares y del contexto familiar y económico que caracteriza al grupo social al que pertenecen determinadas personas (Moreira, 2017).

En este sentido, la ficha que se utilizó en esta investigación creada por los autores que se llenó por los participantes, con preguntas abiertas con relación a: la edad, sexo, ciudad donde reside, identidad étnica, estado civil, padecimiento de algún problema de salud físico o mental; y economía, en lo laboral donde se incluye información sobre su situación socioeconómica, antigüedad en la institución, tipo de contrato y jornada laboral. Posteriormente se utilizó el reactivo psicológico Inventario de Burnout de Maslach fue elaborado por C. Maslach y S Jackson en el año 1981, con una edición posterior realizada por N. Seisdedos (TEA ediciones). Básicamente es un inventario que puede ser aplicado de manera colectiva o individual en un tiempo aproximado de

aplicación de 10 a 15 minutos, donde su objetivo principal es medir el nivel de síndrome de burnout que pueda presentar una persona.

Dicha prueba está conformada por un total de 22 ítems los cuales se dividen en tres grandes dimensiones: En primer lugar, se estipula al cansancio emocional, el cual describe los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta producto del mismo trabajo, los cuales están delimitados en 9 ítems en total (1,2,3,6,8,13,14,16,20), que permiten tener un puntaje máximo de 54 puntos. Posteriormente, se enfatiza a la despersonalización, la cual valora el grado en el que las personas reconocen las actitudes de distanciamiento y frialdad hacia los receptores de servicios, los cuales se miden a través de 5 ítems en total (5,10,11,15,22), permitiendo como puntaje máximo un total de 30 puntos. Finalmente, se menciona a la realización personal, que se encarga de evaluar los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, mediante un total de 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19 y 21) con un puntaje máximo de 56 puntos.

En términos generales dicho inventario se evalúa mediante una escala tipo Likert con un total de 7 alternativas de respuestas que va: (0) nunca; (1) alguna vez al año o menos; (3) algunas veces al mes; (4) una vez a la semana; (5) varias veces a la semana; y (7) a diario (Maslach, 2003). Por lo tanto, sus resultados finales arrojarán puntuaciones que se ubican en categorías altas, intermedias o bajas, demostrando el nivel del síndrome de burnout.

Y por último, los datos sobre la validez de la prueba han demostrado en un comienzo por Seisdedos en 1997 citado en (Zamora, 2021) en un versión española mediante el

método de consistencia interna de una muestra de 1316 casos, se obtuvo un alfa para el cansancio emocional de 0,90, seguido de despersonalización con 0,79 y por último en realización persona 0,71. Así mismo, Vásquez (2020) reportaba en su investigación mediante el coeficiente Aiker por la técnica de juicio de 9 expertos, una validez de contenido que presento una coherencia de 0,97% y 1%; claridad 0,94% y 1% y de relevancia de 1% lo que equivale a una buena validez de contenido.

Para el análisis de datos se ha considerado los estadísticos descriptivos como las medidas necesarias para procesar los datos, delimitando la moda, media y mediana de ellos; y además las medidas de dispersión (desviación estándar) para poder describir el comportamiento de la variable, en este sentido en primer lugar conocer los niveles generales del síndrome de burnout y determinar el comportamiento de sus tres dimensiones.

Adicionalmente, se utilizó el programa JASP el cual es un paquete estadístico de códigos abiertos que permitieron no solo agrupar los datos de manera adecuada sino también calcular los análisis necesarios para la investigación. En este sentido se trata de un software avanzado con amplia biblioteca de algoritmos de aprendizaje automáticos, análisis de textos, extensión de códigos, entre otros. Que permitió una interpretación fluida y confiable de los datos.

Como consideraciones éticas para la presente investigación se considera necesario mantener el respeto y asegurar la confidencialidad y privacidad de los datos que se proporcionen en la investigación, es por ello que se utilizó el consentimiento

informado para que los docentes expresen y aprueben su participación en la investigación, la cual será libre y voluntaria. Por otro lado, se mantendrá en cuenta que durante el desarrollo de la investigación se garantizó la integridad física y psicológica del personal cumpliendo con los protocolos de seguridad. Y de manera no menos importante que la información que suministre serán confidenciales.

### 3. RESULTADOS.

A partir de los datos obtenidos es posible presentar resultados relacionados con la variable de estudio, dando respuestas al objetivo general y los objetivos específicos. Así mismo se presenta la descripción y exposición de los datos obtenidos con la información recopilada de la ficha sociodemográfica.

Tabla 1.

*Perfil sociodemográfico de los participantes*

<b>Variables Sociodemográficas</b>	<b>Frecuencia absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
<b>Edad</b>		
24-26 años	15	30%
27-29 años	13	26%
30-32 años	17	34%
33 o más años	5	10%
<b>Sexo</b>		
Hombre	0	0%
Mujer	50	100%
<b>Residencia</b>		
Ambato	40	80%
Picahíhua	9	18%
Quero	1	2%
<b>Sector domiciliario</b>		

Urbano	49	98%
Rural	1	2%
<hr/>		
Identificación Étnica		
Mestizo	50	100%
<hr/>		
Estado civil		
Unión libre	5	10%
Soltero/a	18	36%
Casado/a	23	46%
Separado/a	4	8%
<hr/>		
Problema de salud		
SI	1	2%
NO	49	98%
<hr/>		
Nivel Académico		
Bachillerato	0	0%
Superior	13	26%
Posgrado	37	74%
<hr/>		
Situación socioeconómica		
Mala	0	0%
Regular	8	16%
Buena	28	58%
Muy buena	14	28%
<hr/>		
Antigüedad en la institución		
0 a 1 años	4	8%
2 a 3 años	31	62%
4 a 5 años	8	16%
Más de 5 años	7	14%
<hr/>		
Tipo de contrato		
Nombramiento	15	30%
Prestación de servicios	33	66%
Otros	2	4%
<hr/>		
Jornada laboral		
Diurno	44	88%
Vespertino	6	12%
Nocturno	0	0%

En base a la muestra que se comprendió de 50 docentes de una unidad educativa, los resultados obtenidos mediante la ficha sociodemográfica en la tabla 1 se evidencia que se encuentran en un promedio de edad de 24-26 años el (n=15; 30%), seguido por el rango de edad entre 27-29 años que conforman el (n=13; 26%), continuo del rango de edad de 30-32 años con el (n=17; 34%) y finalmente el rango de edad de 33 años en adelante con el (n=5; 10%), adicionalmente se muestra que el (n=50; 100%) de los participantes son mujeres, de estas él (n=49; 98%) reside en un sector urbano y el (n=1; 2%) en sector rural, lo cual data que el (n=40; 80%) es de la ciudad de Ambato, seguido de un (n=9; 18%) de la parroquia Picahihua y el otro (n=1; 2%) del cantón Quero de dicha ciudad, denominándose con una entidad étnica mestiza el (n=50; 100%) de los evaluados, por lo cual presentan un estado civil de separados el (n=4; 8%), en unión libre el (n=5; 10%), seguido de los solteros el (n=18; 36%) y casados el (n=23; 46%), con respecto a problemas de salud el (n=49; 98%) manifiesta no tener alguna alteración médica, mientras que en el (n=1; 2%) expuso de modo afirmativo tener algún problema de salud, de esta totalidad de evaluados presentan un nivel académico superior que comprende el (n=13; 26%) y un postgrado el (n=37; 74%), prestando sus servicios profesionales de 1 año el (n=4; 8%), 2 a 3 años el (n=31; 62%), 4 a 5 años el (n=8; 16%), y más de 5 años en la institución el (n=7; 14%), estos con un contrato de nombramiento el (n=15; 30%), prestación de servicios el (n=33; 66%) y otros el (n=2; 4%), con una jornada laboral

diurno el (n=44; 88%) y en jornada vespertino el (n=6; 12%).

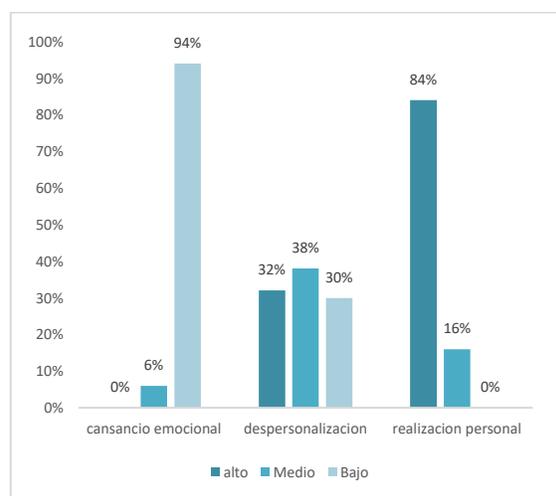
### 3.1 NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE SÍNDROME DE BURNOUT

Para dar respuesta al primer objetivo, se puede evidenciar los siguientes datos:

Tabla 2  
*Niveles de Dimensiones del Síndrome de Burnout*

Nivel	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	F	%	F	%	F	%
Alto	0	0%	16	32%	42	84%
Medio	3	6%	19	38%	8	16%
Bajo	47	94%	15	30%	0	0%

Figura 1  
*Niveles de Síndrome de Burnout*



En base a los resultados, es evidente que no existe la presencia del Síndrome de Burnout, es decir que en la dimensión cansancio emocional se percibe un nivel bajo con el (n=47; 94%) de la población docente de una unidad educativa, lo que indica no estar en un indicio de Burnout. Así también en la dimensión despersonalización se percibe un nivel medio con el (n=19; 38%) de la población docente siendo menor que el estándar descrito como indicio de Burnout. Finalmente, se refleja que la dimensión de realización personal se percibe un nivel alto con el (n=42; 84%) de la población docente indicando ser superior al referente de indicio de Burnout.

En la tabla 2 se aprecia que los profesionales se encuentran con un grado bajo de burnout, sin embargo, existe la incubación del síndrome debido a que hay una tasa de despersonalización en nivel medio, lo que indica que en la población docente se reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

En la tabla 3 se presenta los resultados del nivel de cansancio emocional.

Tabla 3  
*Nivel de la dimensión de cansancio emocional*

Cansancio Emocional		
	Frecuencia	%
Alto	0	0%
Medio	3	6%
Bajo	47	94%

Haciendo referencia a la tabla 3 se presenta de 50 personas evaluadas, en la dimensión de cansancio emocional el (n=47; 94%) están en un grado bajo mientras que el (n=; 6%) restante se percibe en un grado medio.

Respecto a la dimensión de cansancio emocional podemos constatar que la población docente no exterioriza estar en una vivencia de manera exhausta emocionalmente por las demandas del trabajo, ya que se percibe en la mayoría un nivel bajo.

En la tabla 4, se presenta los resultados del nivel de despersonalización.

Tabla 4  
*Nivel de la dimensión de despersonalización*

<b>Despersonalización</b>		
	Frecuencia	% del Total
Alto	15	32%
Medio	19	38%
Bajo	16	30%

En la tabla 4, se registra que en la dimensión de despersonalización el (n=19; 38%) se encuentra en un grado medio, mientras que el (n=15; 32%) en un grado alto y un (n=16; 30 %) en un grado bajo.

Haciendo referencia a estos resultados, podemos decir que la dimensión de despersonalización en la población docente presenta un indicio en un nivel medio lo que indica tener actitudes apáticas o negativas a diferentes aspectos del trabajo.

En la tabla 5, se presenta los resultados del

nivel de realización personal.

Tabla 5  
*Nivel de la dimensión de realización personal*

<b>Realización Personal</b>		
	Frecuencia	% del Total
Alto	42	84%
Medio	8	16%
Bajo	0	0%

De la tabla 5, se percibe que en la dimensión de realización personal se establecen que el (n=42; 84%) evaluados está en un grado alto, mientras que el (n=8; 16%) en un grado medio.

En cuanto a esta dimensión se percibe la autoeficacia y logros alcanzados en el trabajo, lo cual existe recursos, así como el apoyo social y suficientes oportunidades de crecimiento profesional lo que indica estar en un nivel alto.

### **3.2 DIMENSIÓN PREDOMINANTE DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON RELACIÓN AL RANGO DE EDAD DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA**

Para dar respuesta al segundo objetivo, se puede evidenciar los siguientes datos:

En la tabla 6, se presenta los resultados de la dimensión de cansancio emocional según el rango de edad.

Tabla 6

*Dimensión cansancio emocional*

	<b>Cansancio Emocional</b>					
	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
24-26 años	0	0%	1	2%	14	28%
27-29 años	0	0%	0	0%	13	26%
30-32 años	0	0%	1	2%	16	32%
33 años o mas	0	0%	1	2%	4	8%

Los resultados estadísticos alcanzados en la tabla 6, en la dimensión cansancio emocional de su totalidad de 50 evaluados, (n=47; 94%) casos que comprenden los cuatro rangos de edad están en un grado bajo, mientras que (n=3; 6%) casos se encuentran en un grado medio y 0 casos en un grado alto.

En la tabla 7, se estima los resultados de la dimensión de despersonalización según el rango de edad.

Tabla 7

*Dimensión despersonalización*

	<b>Despersonalización</b>					
	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
24-26 años	1	2%	6	12%	8	16%
27-29 años	6	12%	4	8%	4	8%
30-32 años	7	14%	8	16%	1	2%
33 años o mas	2	4%	1	2%	2	4%

Los resultados estadísticos descritos en la tabla 7, en la dimensión despersonalización de un total de 50 evaluados, (n=16; 32%) casos que comprenden los cuatro rangos de edad están en un grado alto, mientras que (n=19; 38%) casos que comprenden los cuatro rangos de edad están en un grado medio, seguido de (n=15; 30%) casos que comprenden los cuatro rangos de edad, están en un grado bajo.

En la tabla 8, se estima los resultados de la dimensión realización personal según el rango de edad.

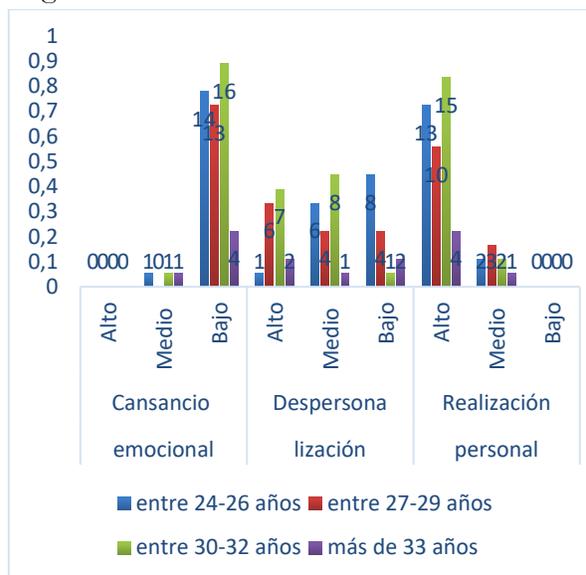
Tabla 8

*Dimensión realización personal*

	<b>Realización personal</b>					
	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
24-26 años	13	26%	2	4%	0	0%
27-29 años	10	20%	3	6%	0	0%
30-32 años	15	30%	2	4%	0	0%
33 años o mas	4	8%	1	2%	0	0%

Los resultados estadísticos alcanzados en la tabla 8, en la dimensión realización personal de su totalidad de 50 evaluados; (n=42; 84%) casos comprenden los cuatro rangos de edad en un grado alto, mientras que (n=8; 16%) casos se encuentran en un grado medio y 0 casos en un grado bajo.

Figura 2  
Dimensiones del Síndrome de Burnout según el rango de edad



Se realizó un análisis solidificado y comparativo por rangos de edad, se observa en la figura 2, que la despersonalización es la dimensión predominante en el rango de edad de 30 y 32 años en la población docente, ya que se encuentra en un grado medio, con 8 casos.

### 3.3 DIMENSIÓN PREDOMINANTE DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON RELACIÓN AL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

Para dar respuesta al tercer objetivo, se puede evidenciar los siguientes datos:

En la tabla 9, se estima los resultados de la dimensión cansancio emocional según el estado civil.

Tabla 9  
Dimensión cansancio emocional

	Cansancio Emocional					
	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
Soltero	0	0%	2	4%	16	32%
Casado	0	0%	1	2%	22	44%
Unión libre	0	0%	0	0%	5	10%
Separado	0	0%	0	0%	4	8%

Se registra en la tabla 9, que, dentro de la institución educativa de 50 docentes evaluados, (n=47; 94%) casos en la dimensión cansancio emocional en un grado bajo, seguido de (n=3; 6%) casos en la dimensión cansancio emocional en un grado medio y 0 casos en un grado alto.

En la tabla 10, se estima los resultados de la dimensión despersonalización según el estado civil.

Tabla 10  
Dimensión despersonalización

	Despersonalización					
	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
Soltero	4	8%	8	16%	6	12%
Casado	9	18%	7	14%	7	14%
Unión libre	1	2%	2	4%	2	4%
Separado	2	4%	2	4%	0	0%

Se registra en la tabla 10, que, dentro de la institución educativa de 50 docentes evaluados, (n=16; 32%) casos en la dimensión de despersonalización en un grado alto, seguido de (n=19; 38%) casos en la dimensión de despersonalización en un grado medio y (n=15; 30%) casos en la dimensión de despersonalización en un grado bajo.

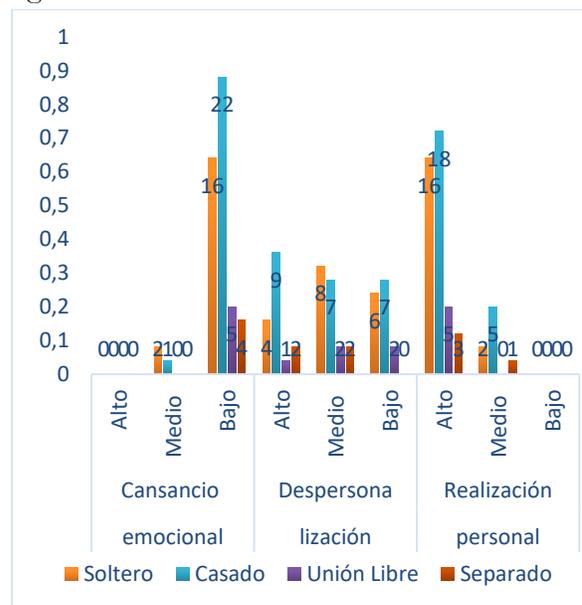
En la tabla 11, se estima los resultados de la dimensión realización personal según el estado civil.

Tabla 11  
*Dimensión realización personal*

	Realización Personal					
	Alto		Medio		Bajo	
	F	%	F	%	F	%
Soltero	16	32%	2	4%	0	0%
Casado	18	36%	5	10%	0	0%
Unión libre	5	10%	0	0%	0	0%
Separado	3	6%	1	2%	0	0%

Se registra en la tabla 11, que, dentro de la institución educativa de 50 docentes evaluados, (n=42; 84%) casos en la dimensión despersonalización se perciben en un grado alto, mientras que (n=8; 16%) casos en la dimensión despersonalización lo perciben en un grado medio y 0 casos en un grado bajo.

Figura 3  
*Niveles de Dimensiones del síndrome de Burnout según el estado civil*



Se realizó el análisis solidificado y comparativo por estado civil, se observa en la figura 3 que la despersonalización es la dimensión predominante en el estado civil de los casados en la población docente de estudio, ya que se encuentra en un grado alto, con 9 casos.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La presente investigación se había planteado como objetivo general, describir el síndrome de burnout en el personal docente de la unidad educativa, en donde una vez analizado los resultados pertinentes se evidencian que no existe la presencia de este tipo de síndrome en los docentes de la unidad educativa, en donde percibe niveles bajos de cansancio emocional y nivel medio en despersonalización, en este sentido se concluye que dicho personal no presenta demandas importantes que generen conflicto en el entorno, ni algún desgaste

físico o mental por las actividades; es decir en términos generales la mayoría de los docentes considera sentirse bien en el ámbito laboral.

Es así como estos resultados en la misma línea divergente de estudio encontrados por Manzano (2020), quien también identificó una baja prevalencia de este trastorno, sin embargo, en su análisis por dimensión reveló que el 29% de los educadores de la unidad educativa padecían cansancio emocional, la despersonalización tuvo una incidencia del 17%; sin embargo, en esta investigación se obtuvieron diferencias en estos porcentaje en donde la despersonalización reporto un 38% un grado medio y un 94% un nivel bajo de cansancio.

Algunas investigaciones con objetivos similares realizadas en el mismo contexto reportaban en el caso de Taruchain y Mayorga (2022), identifico un nivel medio para el agotamiento emocional y de realización personal, donde se marcó un nivel alto en la despersonalización. Así mismo, Jaramillo et al., (2022) reportaba que 1 de cada 10 individuos se encontraban sin riesgo de padecer estrés crónico alto, y que 7 de cada 10 estaban en una zona de riesgo de padecer estrés crónico alto; además recordaron niveles altos en las mujeres de despersonalización. De esta misma manera, Taruchain y Acosta (2022) determinaban que la dimensión de cansancio y realización personal se presentaban en niveles bajo, mientras que la despersonalización en un nivel alto, la dimensión de cansancio emocional con un nivel bajo del 74,1%, mientras que, en la despersonalización, un 81,8%.

Ahora bien, dentro de los objetivos

específicos resultaba importante estimar la dimensión que predominaba en función del rango de edad de los docentes, donde los resultados demostraron niveles bajos en los cuatro rango de edades estipulados en esta investigación, resaltando de manera importante que el (34%) de ellos tendían un promedio entre 30 a 32 años, seguido del (30%) con 24 a 26 años, en este sentido se puede estimar que tienen poco tiempo de experiencia y por ello no se obtienen indicadores altos del síndrome; así como reporto Santos et al. (2021) quien concluía con la idea de que el síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación primaria y secundaria dependía de características específicas relacionadas con los años de servicio, el contrato y carga laboral.

Por último y no menos importante, se planteó la idea de conocer el predominio del síndrome en función del estado civil del docente, en este sentido los participantes en su mayoría (46%) se encontraban casados, mientras que la otra categoría de puntaje alto fue de los solteros; en este sentido los resultados demostraron una tendencia en las personas casadas a presentar despersonalización y alta realización personal, estos resultados en alguna medida difieren de otras investigaciones donde han resaltado el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, como situaciones comunes que deterioran el bienestar de las personas (Lovo, 2020).

Dentro de las limitaciones de este estudio en primer lugar se encontraba el hecho de elegir las variables sociodemográficas a trabajar ya que algunas literaturas anteriores proponían que los resultados pudiesen

variar según determinados aspectos, por lo que se trató de elegir con precisión y evidencia anterior; esto se debe porque en el síndrome de burnout influye diversos factores de corte laboral y personal, de ahí proviene su complejidad. Y en segundo lugar es importante mencionar que las personas pueden sentirse presionadas por exponer la realidad del ambiente laboral y por lo tanto dar respuestas poco honestas para evitar demostrar debilidades en dicho ambiente de importancia para ellos.

En general esta investigación pretendía sumar evidencias de las variables de interés, las cuales no han sido estudiadas a tanta profundidad y que permite dar una visión real en el contexto seleccionado, y aunque se llevó a cabo con normalidad y con resultados favorables, es recomendable mantenerse involucrados con el tema y generar mayor programas de intervención con el personal educativo quienes tiene una labor importante que cumplir con los estudiantes y donde quizás en algunos momentos específicos del año escolar pudieran generarse síntomas importantes a considerar.

Ahora bien, este estudio ha presentado como principal fortaleza en ser una investigación realizada en población

docente de maternal, inicial y primaria sobre este tema de salud mental en el personal que labora en ese determinado servicio, lo cual significa un gran paso para lograr tomar las medidas pertinentes y no incidir en las situaciones que afectan al personal bajo con un estrés crónico a futuro.

En este sentido la presente investigación permitió determinar que los docentes del plantel educativo no presentan síntomas en su espacio regular de trabajo, percibiendo en niveles bajo cansancio emocional y nivel medio en despersonalización; sin embargo, estos resultados pueden variar en función de las características relacionados con los años de servicio y la carga laboral, es decir que a menores años de experiencia menor nivel de síndrome de burnout. De la misma manera ocurre en función del estado civil, donde queda en evidencia que los trabajadores casados pueden presentar despersonalización y alta realización personal, aunque no es un resultado común que se haya reportado anteriormente, fue encontrado en esta población en particular. Por lo tanto, sería recomendable mantener la línea investigación con este tipo de personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemp. educ. política valores*, 8(1). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000300016&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000300016&lng=es&nrm=iso). Epub 26-Mar-2021. ISSN 2007-7890
- Acosta, P., & Taruchaín, L. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 4(1), 33-45. [https://www.researchgate.net/profile/Paul-Acosta-Perez/publication/363383516\\_Personalidad\\_y\\_clima\\_laboral\\_en\\_docentes\\_universitarios/links/631a4ee90a70852150db8a79/Personalidad-y-clima-laboral-en-docentes-universitarios.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Paul-Acosta-Perez/publication/363383516_Personalidad_y_clima_laboral_en_docentes_universitarios/links/631a4ee90a70852150db8a79/Personalidad-y-clima-laboral-en-docentes-universitarios.pdf)
- Aguilar, A., & Mayorga, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265–278. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- American Psychological Association . (2010). *Los distintos tipos de estrés*. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos#:~:text=El%20manejo%20del%20estr%C3%A9s%20puede,duraci%C3%B3n%20y%20enfoques%20de%20tratamiento>.
- Beltran, S., & Ortiz, J. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*.
- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de la ciencia*, 6(2), 26-34. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/2143>
- Buitriago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Integración en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-46. <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Cuervo, T., Meneghel, I., Orviz, N., & Arce, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista de Psicologia, Ciències de l'Eduació i de l'Espor*, 38(1), 21-30. <https://raco.cat/index.php/Aloma/article/view/371987/465561>
- Dos Santos, B., Martins, J., & Dalri, R. (2021). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Revista brasileira de medicina do trabalho : publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 18(13), 337–342. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33597984/>
- Espinoza, J. (2022). Análisis de la situación del psicólogo organizacional y del trabajo en Zacatecas México. *Alternativas cubanas en Psicología*, 10(29), 56-63. <https://acupsi.org/wp-content/uploads/2022/06/05-PsicOrganizacional-JCEspinoza.pdf>
- Fernández, E., & Junquera, B. (2010). ¿Es realmente una herejía hablar de equidad, justicia y confianza en las organizaciones? *Pecunia*, 10, 59-74.
- García, M., Gómez, C., Aguilar, M., Fajardo, L., Manrique, A., Camargo, I., & Jimenez, C. (2023). *Actualizaciones en psicología organizacional II* (2 ed.). Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/23338dd9-f2d4-4f0b-99ee-25f311881da2>

- Guarate, Y., Gutierrez, G., Naranjo, E., & Tenecota, G. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería investiga*, 5(3).  
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/905>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodología de investigación educativa (descriptiva, experimental, participativa y de investigación- acción). *Recimundo: revista científica de investigación y conocimiento*, 163-173.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. *Mc Graw Hill*.
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
- Huaman, J., Treviños, L., & Medina, W. (2021). Epistemología de la investigación cuantitativa y cualitativa. *Horizontes de la ciencia*.
- Jaramillo, K., Freire, V., & Larrea, D. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en instituciones de educación superior del Ecuador. *Veritas y Research*, 46-55.
- Labra, O. (2013). Positivismo y constructivismo: un análisis para la investigación social. *RUMBOS*, 12-21.
- Londoño, L. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 17(17), 39-60.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es)
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120.  
<https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78582018000200095](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095)
- Manzano, Á. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_arttext)
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación*. Universidad de Sonora.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*.
- Mena, M. (9 de octubre de 2023). 2022, otro año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/#:~:text=En%20todo%20el%20mundo%2C%20el,de%20elevado%20estr%C3%A9s%20que%20comenz%C3%B3>
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo Laboral*.  
[https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
- Moreira, T. (2007). Perfil sociodemográfico y académico de estudiantes en deserción del sistema

- educativo. *Actualidades en psicología*.
- Nelli, D., & Cortez, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. UTMACH.
- Organización Panamericana de la Salud. (2 de marzo de 2022). *La pandemia por COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo*. <https://www.paho.org/es/noticias/2-3-2022-pandemia-por-covid-19-provoca-aumento-25-prevalencia-ansiedad-depresion-todo>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población a estudiar. *International Journal of Morphology*.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de investigación científica. *Avances en psicología*, 9-17.
- Ramos, L. (2020). El docente como profesional de la educación. *Archivos en medicina general*, 22(1).
- Rodríguez, R. (2018). El proceso de formación humanista de los. *Revista de educación*. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27920>
- Sánchez, F., Velasco, J., & Pérez, E. (2023). Burnout Syndrome and Sleep Quality in Basic Education Teachers in Mexico. *International journal of environmental research and public health*, 20(13), 6276. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37444122/>
- Seguel, F., Valenzuela, F., & Sanhueza, O. (2012). Corrientes epidemiológicas positivistas y su influencia en la generación de conocimientos en enfermería. *Aquichan*, 160-168.
- Taruchain, L., & Acosta, P. (2022). Burnout en docentes de la provincia de Tungurahua durante la pandemia Covid-19. *Veritas y Research*, 24-32., 24-32.
- Taruchain, L., & Mayorga, M. (2020). Síndrome burnout en funcionarios públicos de la provincia de Tungurahua. *Revista científica universitaria*, 1-19.
- Vasquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario Burnout de Maslach en docentes de instituciones educativas estatales de la esperanza*. Universidad privada anterior Orrego, Peru.
- Vilas, B., & Soares, P. (2020). Síndrome de Burnout en los docentes: una revisión integrativa de las causas. *Cuidados de enfermería*, 14(1), 95-100. <https://www.webfipa.net/facfipa/ner/sumarios/cuidarte/2020v1/p.95-100.pdf>
- Zamora, M. (2021). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en docentes de instituciones educativas estatales de la esperanza*. Universidad privada anterior Orrego, Peru.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Agradezco infinitamente a Dios por haber permitido cumplir esta meta en mi vida. De igual forma quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi director de tesis, Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, por su orientación experta y apoyo constante a lo largo de este proceso.

A la vez quiero dar mi gratitud a la institución de estudio por brindarme el ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación.

Finalmente, quiero extender un agradecimiento profundo a mi familia por haberme acompañado a alcanzar este logro académico.

¡Gracias a todos!

## **DEDICATORIA.**

Quiero dedicar a mis padres, quienes han sido mi guía y mi fortaleza. Gracias por su amor infinito, por sus sabios consejos y por enseñarme a ser perseverante en mis sueños, siendo incondicionales con su apoyo y presencia, en especial agradezco a mi madre quien ha sido mi amiga y principal mentora en la vida, quien es mi orgullo y modelo a seguir, dando todo de sí para lograr forjarme como una persona ética y correcta. A ti, mi querida hermana, quien con su sonrisa ilumina mis días y me recuerda la importancia de soñar, te dedico este éxito con todo mi cariño, esperando que sigas persiguiendo tus propios sueños con la misma determinación y entusiasmo.

Y especialmente, a mi hijo, mi mayor fuente de inspiración y motivación, siendo la luz de mi vida y la razón por la que me esfuerzo cada día, este logro es también para ti, con la esperanza de que algún día te sientas tan orgulloso de mí como yo lo estoy de ti.

No menos importante quiero dedicarme este trabajo por mis esfuerzos y dedicación que he realizado a lo largo de estos años de carrera. Así también aquellos docentes que están dando todo de ellos para formar a grandes profesionales.

A todos ustedes, les dedico este triunfo con todo mi corazón.

## **ANEXOS**

### **ANEXO 1. OFICIO DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

[https://drive.google.com/file/d/136VLNtmER2RftSg4azgLN2Ni2GXxe-7w/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/136VLNtmER2RftSg4azgLN2Ni2GXxe-7w/view?usp=drive_link)

### **ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

[https://docs.google.com/document/d/1WYOiBV1KwGMKcZXm5xCjsUl2Nir5NHee/edit?usp=drive\\_link&ouid=102353775996247318268&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1WYOiBV1KwGMKcZXm5xCjsUl2Nir5NHee/edit?usp=drive_link&ouid=102353775996247318268&rtpof=true&sd=true)

### **FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

[https://docs.google.com/document/d/1sBlc-lv4YvK4qwDQbL7D8QOH-WcKQDr1/edit?usp=drive\\_link&ouid=102353775996247318268&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1sBlc-lv4YvK4qwDQbL7D8QOH-WcKQDr1/edit?usp=drive_link&ouid=102353775996247318268&rtpof=true&sd=true)

### **ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

[https://docs.google.com/document/d/1CfZ7Af7WqiDmMmCIV3M\\_g55nABroq3vp/edit?usp=drive\\_link&ouid=102353775996247318268&rtpof=true&sd=true](https://docs.google.com/document/d/1CfZ7Af7WqiDmMmCIV3M_g55nABroq3vp/edit?usp=drive_link&ouid=102353775996247318268&rtpof=true&sd=true)