



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGIA**

**INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN  
PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

**ANÁLISIS DEL BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LA FCJSE PERTENECIENTE A LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA DE BABAHOYO.**

**AUTORES:**

**PORTILLA MOREIRA LIZBETH ESTEFANY  
VEINTIMILLA ESTRADA SAÚL ENRIQUE**

**TUTOR:**

**DR. MANCHENO PAREDES LENIN PATRICIO MGTR.**

**BABAHOYO - 2024**



## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo de titulación a mis padres por el apoyo que me han brindado en todos los sentidos a lo largo de este proceso, por darme ánimo y motivación para seguir preparándome profesionalmente, y por educarme con buenos valores y principios que me han ayudado a desenvolverme en la sociedad como una mujer de bien.*

LIZBETH PORTILLA

*La presente investigación va dirigida a mis abuelos maternos y a mi mamá, porque han sido aquellas escencias primordiales en mi desarrollo como ser humano y profesional, donde sus voluntades siempre me acompañan durante mi diario vivir.*

SAÚL VEINTIMILLA





## AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios por permitirme terminar esta etapa, que inicio siendo un sueño y hoy se ha vuelto realidad.*

*A mis padres, ya que sin su apoyo esto no hubiese sido posible.*

*A mis hermanos, por alentarme y darme consejos para poder sobrellevar todo este proceso.*

*A mi novio, por apoyarme incondicionalmente y darme ánimo para seguir, con cada palabra de aliento.*

*A mí grupo de amigos de la universidad, quienes con su amistad han hecho que este proceso sea más llevadero.*

LIZBETH PORTILLA

*A mi familia materna, por ser mi pilar fundamental en mi etapa universitaria; a los buenos docentes, que supieron guiarme y jamás dudaron de mis capacidades; a mis amistades de la universidad, que estuvieron en los días buenos y malos siendo aquel impulso que siempre necesité; a mi pequeño círculo de amigos, que siempre me sacaron de la zona de confort para poder crecer como persona; y a mi amiga y compañera de tesis Lizbeth, que desde el día 1 de nivelación seguimos apoyándonos mutuamente hasta el final.*

SAÚL VEINTIMILLA





## INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
INDICE DE CONTENIDO .....	iii
INDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
<b>CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Contextualización de la situación problemática.....</b>	<b>2</b>
<i>Contexto Internacional .....</i>	<i>2</i>
<i>Contexto Nacional.....</i>	<i>3</i>
<i>Contexto Local .....</i>	<i>4</i>
<b>1.2. Planteamiento del problema. ....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Justificación.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4. Objetivos de investigación.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.1. Objetivo general .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.2. Objetivos específicos .....</b>	<b>7</b>
<b>1.5. Hipótesis.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Bases teóricas.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.1. Burnout.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.1.1. Dimensiones del burnout .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3.1.2. Características del burnout.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3.1.3. Causas del burnout .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3.1.4. Consecuencias del burnout.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2.1. Factores del desempeño .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.2.3. Relación y trabajo en equipo.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.2.4. Eficiencia laboral.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.2.5. Clima organizacional .....</b>	<b>24</b>
<b>2.2.3. Burnout y desempeño laboral.....</b>	<b>25</b>





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**



<b>CAPITULO III.- METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>26</b>
3.1.2. <i>Investigación descriptiva</i> .....	26
3.1.3. <i>Diseño no experimental</i> .....	26
<b>3.2. Operacionalización de variables.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3. Población y muestra de investigación.....</b>	<b>27</b>
3.3.1. <i>Población</i> .....	27
3.3.2. <i>Muestra</i> .....	27
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de medición.....</b>	<b>27</b>
3.4.1. <i>Técnicas</i> .....	27
3.4.1.1. <i>Encuesta</i> .....	27
3.4.1.2. <i>Test Psicométrico</i> .....	28
3.4.2.1. <i>Cuestionario de preguntas cerradas del desempeño laboral para encuesta</i> .....	28
3.4.2.2. <i>Maslach Burnout Inventory – Edición docentes (MBI-Ed)</i> .....	28
<b>3.6. Aspectos éticos.....</b>	<b>39</b>
<b>CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1. Resultados.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2. Discusión .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>50</b>
<b>5.1. Conclusiones.....</b>	<b>50</b>
<b>5.2. Recomendaciones .....</b>	<b>51</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>52</b>





## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	29
Tabla 2 .....	30
Tabla 3 .....	31
Tabla 4 .....	31
Tabla 5 .....	32
Tabla 6 .....	33
Tabla 7 .....	33
Tabla 8 .....	34
Tabla 9 .....	35
Tabla 11 .....	36
Tabla 12 .....	37
Tabla 13 .....	37
Tabla 14 .....	38
Tabla 15 .....	38
Tabla 16 .....	39





## RESUMEN

El Burnout es definido como un síndrome que es singularizado por la aparición del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de realización personal en el campo. Por su parte el desempeño laboral son los comportamientos o las acciones que se pueden observar en los trabajadores los cuales son de gran importancia para alcanzar los objetivos de la organización. El presente Proyecto de Integración Curricular se enfoca en el Análisis del Burnout y Desempeño Laboral en los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo. Siendo el objetivo general de la investigación, determinar la afectación del burnout en el desempeño laboral de los docentes.

Para cumplir con el objetivo propuesto, se realizó una investigación bibliográfica con lo que respecta a las variables dependiente e independiente, y se aplicaron instrumentos de recolección de datos como la encuesta y el Maslach Burnout Inventory en su edición para docentes (MBI-Ed) para abordar la problemática de la investigación, los cuales permitieron obtener información relevante para comprobar la hipótesis de investigación planteada.

Los resultados obtenidos evidencian que el burnout afecta en el desempeño laboral de los docentes, puesto que en el MBI-Ed se determinó que un 58% de los docentes presenta un nivel severo, así mismo en el desempeño laboral, tras el análisis de los resultados, se destacan como puntos más relevantes que un 51% de los docentes consideran que la sobrecarga laboral afecta en su desempeño, por otra parte, el 51% creen que los plazos establecidos para las actividades laborales no son suficientes para terminarlas.

**Palabras clave:** Burnout, Desempeño Laboral, Docentes, Estrés.





## ABSTRACT

Burnout is defined as a syndrome that is characterized by the appearance of emotional exhaustion, depersonalization and decreased personal fulfillment in the field. On the other hand, work performance is the behaviors or actions that can be observed in workers, which are of great importance to achieve the objectives of the organization. This Curricular Integration Project focuses on the analysis of Burnout and Work Performance in teachers of the FCJSE belonging to the Technical University of Babahoyo. The general objective of the research is to determine the impact of burnout on the work performance of teachers.

In order to fulfill the proposed objective, bibliographic research was carried out with regard to the dependent and independent variables, and data collection instruments such as the survey and the Maslach Burnout Inventory in its edition for teachers (MBI-Ed) were applied to address the research problem, which allowed obtaining relevant information to prove the research hypothesis.

The results obtained show that burnout affects the work performance of teachers, since in the MBI-Ed it was determined that 58% of teachers present a severe level, likewise in the work performance, after the analysis of the results, the most relevant points are that 51% of teachers consider that work overload affects their performance, on the other hand, 51% believe that the deadlines established for work activities are not sufficient to finish them.

**Keywords:** Burnout, Work Performance, Teachers, Stress.



## **CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de integración curricular está orientado al Análisis del Burnout y el Desempeño Laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo. Considerando que el síndrome del burnout o el “estar quemado” en el contexto laboral es un fenómeno que, si no se trata a tiempo, incide en la proactividad individual en los docentes de las instituciones de educación, en las actitudes y sentimientos que estos tienen hacia sus estudiantes y compañeros de trabajo.

La finalidad de este trabajo de integración curricular consiste en determinar la afectación del burnout en el desempeño laboral de los docentes de la FCJSE constituida por las carreras de Psicología, Turismo, Pedagogía de las Ciencias Experimentales Informática, Pedagogía de la Actividad Física y Deporte, Educación Básica, Educación Inicial y Comunicación Social, para constatar las diferentes dimensiones afectadas por este síndrome que puede ser un factor generador de alteraciones en el desenvolvimiento de las diferentes actividades que ejecutan los docentes, por ende, proponer estrategias para la prevención del burnout y así mejorar su desempeño laboral en la universidad.

Además, está constituido por cinco capítulos, sistematizado de la siguiente manera: el primer capítulo consta de la contextualización problemática en sus contextos internacional, nacional y local, justificación, su objetivo general y objetivos específicos, e hipótesis; seguido en el segundo capítulo, conformado por los antecedentes y las bases teóricas de las variables integradas en el tema de investigación.

Por otro lado, en el tercer capítulo, sección conformada por la metodología del trabajo, en el que se describen el tipo y diseño de la investigación, seguido de las técnicas e instrumentos a utilizar en la recolección y análisis de datos; por otra parte, el cuarto capítulo, compuesto por los resultados y la discusión; finalmente el capítulo cinco, en el cual están incluidas las conclusiones y recomendaciones.

### **1.1. Contextualización de la situación problemática**

Actualmente es incuestionable percibir que el síndrome de burnout es un problema a nivel mundial que genera diversas dificultades en diversas instituciones que pertenecen a los sectores tanto privado como público, convirtiéndose este fenómeno en uno de los fundamentales causantes que inciden en el desgaste tanto físico, psicológico y emocional de los individuos que se desempeñan en sus diferentes cargos.

Referente al estudio del análisis del Burnout, es una respuesta que es resultado del estrés crónico, del cual surge en el ambiente laboral, los docentes vinculados a la FCJSE se encuentran en constantes cambios respecto a la versatilidad de su desempeño laboral dentro de la Alma Mater, el estar a cargo de estudiantes que pertenecen a distintos niveles y el ejercer un cargo específico como coordinador, tutor, comisiones, y a fines, puede producir cambios a nivel emocional y conductual que pueden ser nocivos para los compañeros de trabajo, estudiantes y la institución.

#### ***Contexto Internacional***

A nivel latinoamericano diversos autores han abordado el síndrome de burnout como una problemática que está inmerso en los problemas laborales. En Perú se identificó que el Burnout es un fenómeno que incide en factores tanto profesionales como propios de distintos empleados, dentro de ellos el área docente. Según datos proporcionados por Choy Vessoni (2017), el 30.2% de la población de docentes mostraron síntomas elevados de burnout, resaltando que las variables del burnout y desempeño laboral tienen una relación, pero no una dirección específica. Sin embargo, Saravia y Neyra (2020) realizaron un estudio enfocado en docentes para probar aquella relación entre el Síndrome del Burnout y el Desempeño Laboral en una institución educativa, donde refleja que el 77,8% presentan un nivel alto de burnout; en cuanto al desempeño laboral el 1,6% poseen un desempeño laboral bajo, el 74,6% poseen un nivel medio y el 23,8% poseen un nivel alto.

No obstante, en Chile, en una investigación del Síndrome del Burnout en 159 profesores durante en tiempos de pandemia por Covid-19 realizada por Bravo y Elizondo (2022), obtuvieron como resultado que la prevalencia del síndrome en tiempos de pandemia por Covid-19 fue un 93,4% de agotamiento emocional que denota fatiga o falta de energía hacia sus actividades, seguido de un 84,9% en relación a la carencia de realización personal debido a que desarrollaron una autoevaluación negativa en relación sus habilidades laborales y un 66,4% de

despersonalización siendo la dimensión con menor prevalencia debido a que los docentes no desarrollaron actitudes nocivas hacia sus estudiantes.

### ***Contexto Nacional***

En Ecuador se han ejecutado varios estudios del Burnout en el rendimiento laboral, personal y profesional.

Refiere Manzano Díaz (2020), en su investigación que el Síndrome de Burnout es una agrupación de sintomatologías de alteración emocional que incide en el desenvolvimiento laboral y otras áreas del personal docente, donde el 29% de la población docente sufre de cansancio emocional, un 17% en despersonalización y el 85% presentó un elevado nivel de realización.

En una investigación relacionado al Burnout y su efecto en el Desempeño de los docentes realizado en la UG, por medio de unas encuestas aplicadas en los periodos entre 2019-2020 y 2020-2021, Espinosa Izquierdo et al. (2021), determinaron que la dimensión de realización personal aumentó en un 100%, mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización habían disminuido en un 80% en la población que intervinieron, además que un 20% de los docentes presentaron un indicador potencial de desarrollar burnout debido a que sus dimensiones se ven afectados por diversos factores.

Por consiguiente, en su trabajo de titulación relacionado al Síndrome del Burnout y el Desempeño Laboral en docentes en una IES en la Ciudad de Guayaquil por Llerena (2023), donde se aplicó el cuestionario de Maslach y Jackson, además de un cuestionario para el desempeño laboral, demostrando que el 59% de los docentes nunca y casi nunca su trabajo se ve afectado en la dimensión del estado emocional, y que el 76% de los docentes manifestaron que sus actividades laborales y objetivos profesionales se ven satisfechas siempre y casi siempre.

En la ciudad de Quito, refiere Parrales (2018), en una investigación sobre el Síndrome de burnout y el nivel de desgaste emocional en docentes demostró que el 17% de los encuestado no se sintieron satisfactorios con sus relaciones interpersonales en el trabajo siendo esto considerado como un factor estresor que incide en el desempeño educativo; y que un 15% de los docentes manifestaron que las actividades que realizan siempre incide en su salud mental y que causa alteraciones en sus relaciones familiares e individuales.

### ***Contexto Local***

En la Ciudad de Babahoyo, no se han realizado muchas investigaciones acerca del burnout y el desempeño laboral en el área de docentes.

De acuerdo a un estudio realizado por Vera Zapata (2021), acerca del estrés laboral y el desempeño en docentes de la carrera de Psicología Clínica, en el cual se aplicó un cuestionario a 25 docentes y de acuerdo a los resultados obtenidos demostró que los factores más estresantes para los docentes son: el 100% la falta de herramientas tecnológicas, el 96% el exceso de horas de gestión, el 92% la poca coordinación de actividades, el 77% la infraestructura inadecuada, y por último el 23% la utilización de las TIC's.

Por su parte, referente a la tesis de grado en relación para la disminución del Burnout realizada por Llanos (2020), enfocada en 72 docentes de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Babahoyo, demostró que un 75% posee un nivel alto en el indicador de agotamiento emocional que indica que se sienten frustrados y presentaron estrés, por consiguiente otro 75% posee un nivel alto en el indicador de despersonalización indicando que son insensible y sienten culpa debido al trato que le dan a sus estudiantes, finalmente otro 75% posee un nivel alto en el indicador de realización personal incidiendo en la falta de comprensión, de eficiencia y una ausencia de motivación.

De acuerdo a un estudio realizado por Pazmiño y Solano (2021), en relación al síndrome del burnout en actividades ejecutadas por el personal administrativo de la UTB, respecto al sexo de la población objeto de estudio que se evidencia afectado por este síndrome debido a la realización personal es el femenino con un 53,7% y al grupo de edad se encontró un porcentaje de alteración elevado en la dimensión del cansancio emocional con un 39,5% entre las edades de 31 a 40 años.

## **1.2. Planteamiento del problema.**

La docencia es una ocupación profesional que conlleva a desarrollar diversas actividades, desde la planificación hasta la gestión académica como la parte administrativa y el pertenecer a las diferentes comisiones asociadas a la institución educativa. Cuando los docentes tienen cargas excesivas de actividades, sumado a las presiones externas, puede esto conllevar a un estrés crónico y por ende al síndrome del burnout.

El síndrome del burnout o también conocido como el “estar quemado” en el trabajo ha sido considerado como un componente incidente en el desempeño laboral de los docentes que ofrecen sus servicios a otras personas dentro de las instituciones de educación y que afecta a la respuesta que estos generan cuando poseen sobrecarga laboral. Esta patología puede repercutir en el deterioro de la pasión de la enseñanza docente y disminuir la calidad educativa.

El burnout empieza como un proceso de carga a nivel emocional, por consiguiente, conduce al sujeto a desarrollar tensión en el trabajo, donde este empieza a exteriorizar conductas evitativas o aislamiento, sumándole actitudes de insolencia dirigidas a las personas con las que se relaciona y atiende como los compañeros de trabajo y estudiantes, lo cual genera desconfianza en referencia a la autoeficiencia y la realización individual.

Por consiguiente, entre los principales factores que desencadenan y promocionan al burnout están orientados a elementos del entorno social, del entorno profesional, y de las características propias del individuo.

Ante la problemática descrita anteriormente, se ha propuesto la siguiente pregunta de investigación.

¿Cómo afecta el burnout al desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación (FCJSE) perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo?

### **1.3. Justificación.**

El presente proyecto de investigación tiene como propósito analizar el burnout y el desempeño laboral de los docentes de la FCJSE de la Universidad Técnica de Babahoyo. Con esta investigación se pretende conocer cuántos docentes se encuentran afectados por el burnout y tienen dificultades en su desempeño laboral, a su vez proponer estrategias para la prevención de este síndrome y mejorar el desempeño laboral de la población objeto de estudio.

Por lo cual, es importante referir que esta investigación busca determinar la afectación del burnout en el desempeño laboral de los docentes de la FCJSE, como este fenómeno deteriora el desgaste profesional, emocional y actitudes en el trabajo hacia los estudiantes. Este proyecto está basado en la línea de investigación social y organizacional, a su vez está apoyado en la sub línea de investigación de bienestar y prevención de riesgos psicosociales.

Referente a los beneficiarios de este trabajo de investigación está dirigido a la comunidad de docentes que integran esta Alma Mater, a la comunidad estudiantil e interesados en general que deseen continuar futuras investigaciones respecto al tema. Es factible porque se cuenta con una población docente que presenta burnout y afecta a su desempeño laboral, además que se cuentan con todos los recursos bibliográficos para fundamentar este estudio.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se optó por el tipo de investigación descriptivo, cuyo objetivo es indagar la incidencia de las variables tanto independiente como dependiente en la población objeto de estudio y, por ende, proporcionar su descripción; con un diseño de investigación no experimental, del tipo transeccional mismo que permitirá describir las variables y el análisis e interrelación de datos obtenidos en un momento dado; seguido del enfoque de investigación cuantitativo, emplea metodologías empíricas y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos.

Además, se emplearán como técnica la encuesta, misma que se encuentra estructurada de preguntas tipificadas que va dirigida a un grupo de personas en específico para recolectar información; y como instrumento el Maslach Burnout Inventory en su forma para docentes (MBI-Ed), caracterizado por evaluar el síndrome, los antecedentes y consecuentes de manera general durante la ejecución laboral.

## **1.4. Objetivos de investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la afectación del burnout en el desempeño laboral de los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

Evaluar el desempeño laboral y el nivel de burnout de los docentes que pertenecen a la FCJSE.

Identificar las dimensiones con mayor afectación tanto en el desempeño laboral como en el burnout.

Proponer estrategias para la prevención del burnout para mejorar el desempeño laboral de los docentes.

## **1.5. Hipótesis**

El burnout afecta al desempeño laboral de los docentes de la FCJSE pertenecientes a la Universidad Técnica de Babahoyo.

## CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes.

Según da a conocer Arias y Jiménez (2013), en su artículo del estudio de la incidencia del síndrome de burnout en una muestra de 233 docentes, aplicaron una ficha de registro sociolaboral y el Inventario de Burnout de Maslach en su formato adaptado para docentes, en el cual demostraron que un 6.9% presenta un grado severo de síndrome de burnout, el 92.7% presenta un grado moderado de burnout y el 0.4% un grado leve. Además, realizaron una correlación entre las variables sociolaborales y las dimensiones del burnout, donde resaltó el tipo de gestión, en la cual se demostraron que los docentes de instituciones educativas de gestión nacional poseen un mayor nivel de despersonalización, mientras que los docentes de instituciones privadas tienen un nivel más bajo de realización personal.

Como plantea Bravo et al. (2021), en su artículo sobre los docentes universitarios y su desempeño laboral de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, cuyo objetivo fue medir la calidad de vida laboral de 48 docentes pertenecientes a la carrera de enfermería, a los cuales se les aplicó un cuestionario para medir el desempeño laboral, los resultados demostraron niveles adecuado en la percepción de apoyo a los docentes del consejo de dirección y bajos niveles de administración del tiempo libre y de satisfacción general con las condiciones de vida para un buen desempeño laboral, lo que resalta un situación preocupante por la que atraviesan los docentes puesto que se evidencia en los resultados un gran nivel de insatisfacción en las dimensiones estudiadas lo que produce gran desmotivación en sus actividades laborales.

Teniendo en cuenta a una investigación realizada por Barriga González (2015), acerca de la relación del burnout y el desempeño laboral en colaboradores de una empresa, de acuerdo a los resultados que obtuvo posterior a la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la evaluación de desempeño 90°, pudo llegar a la conclusión de que los colaboradores no presentaban el síndrome de burnout, aunque se encontraron situaciones y aspectos en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal que deberían ser atendidos y prevenirlos, puesto que obtuvieron un nivel medio en todas las dimensiones. Por otra parte, en relación al desempeño laboral se determinó que un 80% de los colaboradores cumple con las expectativas de la empresa, de manera que existe una correlación negativa entre el cansancio emocional y el desempeño, puesto que cuando este aumenta el desempeño laboral se ve afectado.

En su tesis acerca del burnout y el desempeño laboral en docentes de educación secundaria, Lavilla y Quispe (2021), emplearon el Inventario de Burnout de Maslach en su forma para docentes (MBI- Ed) y el cuestionario de desempeño laboral, posterior al análisis de los resultados determinaron que la mayor parte manifiesta el burnout en niveles elevados y moderados, por otro lado, también determinaron que la mayor parte no poseen un nivel alto en el desempeño laboral, de modo que esto representa un grave problema para la educación, puesto que genera problemas en los docentes a nivel psicológico, físico y social, lo cual no es conveniente para los estudiantes puesto que son los que se verían perjudicados en la adquisición del aprendizaje.

De acuerdo con Huacón y Hidalgo (2021), en su artículo sobre el Síndrome de Burnout y el impacto en el desempeño laboral de los educadores, en el cual contaron con una muestra de 304 docentes, el estudio lo realizaron mediante un cuestionario de datos socio-demográficos, factores de burnout y síntomas del mismo, además realizaron la correlación de los datos mediante un diseño no experimental, explicativo, por otra parte, aplicaron el MBI-Ed y como resultado determinaron que el 15% de los docentes poseen manifestaciones de burnout con niveles altos, mientras que el 55% tienen manifestaciones del mismo en niveles medios y solo el 30% manifiestan el burnout en un nivel bajo, así pues concluyeron que el síndrome de burnout no impacta negativamente en sus actividades escolares en el contacto con los estudiantes, pero si inciden ciertos factores en su desempeño respecto a la gestión, como el escaso reconocimiento social, salarios mínimos y la sobrecarga laboral.

Como lo hace notar Huamancaja (2020), en su tesis acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, cuya muestra fue de 41, los docentes que fueron evaluados presentan en 2.4% nivel bajo de burnout, 73.2% nivel medio y 24.4% nivel alto, así mismo de acuerdo a la variable de desempeño laboral presentan 28.8% nivel bajo de desempeño, 58.5% nivel medio y 14.6% nivel alto. Por lo que llegó a la conclusión de que existe una relación inversa entre las variables de investigación, ya que a mayor síndrome de burnout el desempeño será más bajo en los docentes.

Como plantea Mamani (2023), en su investigación acerca del síndrome de burnout y desempeño laboral durante las clases virtuales de una institución educativa pública del Distrito de la Joya, cuyo objetivo general fue identificar la relación que existe entre ambas variables, para ello utilizó el diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, en el cual la muestra estuvo compuesta por 38 docentes, posterior a la aplicación de los instrumentos para la

recogida de información, obtuvo como resultado que existe una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, siendo un factor determinante las clases virtuales debido a la pandemia, puesto que trajo consigo muchos cambios entre ellos una nueva modalidad de enseñanza, además de que resaltó la importancia de la convivencia la misma que es necesaria para disminuir la carga laboral, aumentar el bienestar y a su vez la salud tanto mental como física.

Como postula Gutiérrez y Pando (2020), en su tesis sobre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca, utilizaron una muestra de 73 docentes con edades entre los 23 y 63 años, a los cuales se les aplicó el MBI y un cuestionario para el desempeño laboral, tras la aplicación de los instrumentos, un 79% de los docentes presenta un nivel medio de burnout, el 19% un nivel moderado y tan solo 1% un nivel bajo. Respecto al desempeño laboral un 62% presentan un nivel alto de desempeño laboral y el 38% un nivel regular. La correlación de los datos indica que existe una relación no significativa entre el síndrome de burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y el desempeño laboral (conocimiento del puesto, rendimiento o productividad y planificación y resolución de procesos), puesto que el incremento de los niveles de las variables no influye sobre los niveles de la otra.

Según señalan Mogollón y Rojas (2020), en su tesis acerca el síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de I.E Nacionales del Distrito de Caylloma, en la cual trabajaron con una muestra de 60 docentes de diferentes instituciones públicas, con edades de entre los 25 y 65 años, con un tiempo de servicio de menos de 5 años, para medir el burnout utilizaron el MBI y para el desempeño laboral el cuestionario de Martha Alle, de acuerdo a los resultados obtenidos, un 46,7% de los docentes posee altos niveles de agotamiento emocional, el 40% un nivel medio y el 13% un nivel bajo, donde además manifestaron sentirse cansados y desmotivados de la misma rutina en donde el ambiente de la institución es conflictivo. En la dimensión de despersonalización el 53,3% de los docentes poseen un nivel medio, el 46,7% presenta un nivel alto, los docentes con altos niveles manifiestan no sentir empatía hacia sus alumnos, ya que los mismos no cumplen con sus obligaciones escolares. En la dimensión de realización personal el 58,4% posee un nivel medio, el 33,3% un nivel bajo y un 8,3% un nivel alto, los cuales manifiestan sentirse decepcionados con su trabajo y se autocritican constantemente.

Es decir, en términos generales un 28,3% de los docentes tienen un nivel bajo de burnout, el 25% poseen un nivel medio y un 46.7% presentan niveles altos de burnout y respecto al desempeño laboral, el 30% de los docentes tienen un bajo desempeño laboral, el 15% un nivel medio y el 55% un nivel alto. Por lo tanto, los autores concluyeron que existe una relación negativa o inversa entre el Burnout y el desempeño laboral, ya que si aumentan los niveles del burnout este afecta significativamente en el desempeño laboral.

Por otra parte un estudio realizado por Quispe (2019), acerca del síndrome de burnout en docentes de la escuela profesional de administración, utilizó el MBI para medir el nivel de burnout en 22 docentes de planta, de acuerdo a los resultados obtenidos en la variable de agotamiento emocional un 75.58% presenta un nivel bajo, un 14.28% un nivel alto y solo un 7.14% un nivel medio; por otra parte, en la dimensión de despersonalización el 50% posee un nivel bajo, el 21.42% un nivel medio y el 28.5% un nivel alto; por último en la dimensión de realización personal el 92.86% tiene un nivel bajo y el 7.14% un nivel alto. Es decir, al analizar en conjunto las dimensiones los docentes en un 92.8% presentan niveles moderados del síndrome de burnout, mientras que un 7.14% presenta niveles altos de este síndrome.

Teniendo en cuenta a Barja (2020), en su tesis que abarca el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA, filial Chanchamayo, la población fue de 29 docentes a quienes se les aplicó el MBI-ES (Maslach Burnout Inventory Educators Survey) y un cuestionario sobre desempeño laboral, una vez procesado y analizado los datos, se demostró que existe una relación inversa baja y no significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, es decir que un 65.50% de los docentes poseen altos niveles de burnout lo que ha causado gran preocupación en las autoridades de esa institución, pero a pesar de ello el desempeño laboral no se ha visto afectado ya que un 79,30% tienen un buen nivel de desempeño laboral.

Finalmente, Llerena (2023), en su trabajo de titulación sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior cuya muestra de estudio fue de 132 docentes, los cuales fueron evaluados con un cuestionario para evaluación del desempeño laboral y el MBI, los resultados tras la aplicación de los instrumentos demostraron que existe presencia del síndrome de burnout en altos niveles, por otra parte en el desempeño laboral solo la mitad de los docentes manifestaron estar logrando los objetivos de su trabajo. Es decir que existe una correlación significativa entre las variables.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.3.1. *Burnout***

Este fenómeno es definido por Maslach y Jackson (1981), como un síndrome que es singularizado por la aparición del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de realización personal en el campo laboral, que puede generarse entre sujetos cuyas actividades están asociadas a la atención de personas. Este síndrome aparece como respuesta a los factores estresores relacionales en el contexto laboral, donde la exageración de la interacción con los sujetos que receptan los servicios, genera alteraciones negativas en las actitudes y conductas hacia ellos.

De acorde a lo anterior mencionado, los autores plantean que el síndrome del burnout se caracteriza cuando el individuo contrae un cansancio excesivo, alteraciones en su conducta y pensamientos de insuficiencia personal respecto a la realización de sus diferentes actividades en la institución en la que labora, además que suelen incidir factores externos de carácter personal en el estado de ánimo dentro del trabajo.

El estrés laboral es el producto obtenido de aquella interacción entre el sujeto y el factor ambiental, que es evaluado por el empleado como agobiante, procediendo a sobrepasar los recursos propios causando perjuicios en su bienestar psicológico y el estado de salud (Patlán, 2019).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), plantea que el burnout es un síndrome caracterizado como resultado de un estrés laboral crónico que no ha sido satisfactoriamente manejado con éxito. Cabe recordar que éste es un síndrome originario del clima laboral, admitiéndose así el reconocimiento de la escala de los riesgos psicosociales de origen profesional. Es por ello, los psicólogos organizacionales deben de emplear estrategias de prevención direccionadas para evitar la ejecución del riesgo psicosocial y el desarrollo del burnout.

Como menciona la organización en el párrafo anterior, los trabajadores contraen este síndrome cuando el estrés crónico que desarrollaron en el trabajo no ha sido abordado correctamente con éxito por parte del personal de la salud mental, considerándose al síndrome de burnout como una amenaza inmersa en el contexto profesional. Es por ello que los Psicólogos deben de implementar recursos necesarios para controlar y regular la aparición y afectación que incide tanto, en la salud mental, en el rendimiento físico, rendimiento laboral y en las relaciones que están implicadas en el trabajo.

Por otro lado, el burnout es un proceso que incrementa paulatinamente con un cuadro polifacético y evolutivo, puede empezar con una alteración psicológica que va elevando su

intensidad desde el disgusto y la irritabilidad hasta el estallido emocional (Torrades, 2007). Los cambios que se generan en el entorno socioeconómico y en el entorno laboral han favorecido significativamente al crecimiento y a la extensión del burnout en el trabajo, repercutiendo en la salud física y psíquica esencial para el desenvolvimiento individual del trabajador.

Referente a lo anterior mencionado, este tipo de patología cuya raíz está inmersa en el contexto laboral, se desarrolla de acorde a un incremento de los factores estresores que atacan a la psique del trabajador y por ende incide en la respuesta que generan respecto a la calidad de su desempeño.

Sin embargo, el síndrome de burnout o “síndrome de estar quemado en el trabajo” se manifiesta por medio de una fase de cansancio físico y psicológico que se extiende en el tiempo y como resultado altera la personalidad y autoestima del trabajador, donde este último a través de un proceso padece una decadencia en el interés para la realización de sus tareas y obtiene una reacción psicológica negativa hacia su desempeño laboral dentro de la empresa (Betancourt, 2018).

Para Lovo (2020), refiere que es un suceso de carácter subjetivo de sentimientos, pensamientos y actitudes, los cuales dan paso a perturbaciones psicofisiológicas en el trabajador, causando experiencias negativas para las organizaciones, todo esto originario del estrés crónico.

#### **2.3.1.1. Dimensiones del burnout**

La aparición del burnout se da a través de un proceso que empieza por medio de un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales que posee el trabajador. Con esto, conduce a que trabajador posea *cansancio emocional*, seguido de experimentar *despersonalización*, y finaliza con la baja *realización personal* que es el resultado ineficiente al momento de afrontar los varios factores estresantes laborales.

Maslach (1982), establece a continuación las siguientes dimensiones que se encuentran implicadas en el síndrome del burnout:

**El agotamiento emocional**, lo define como sensación de cansancio y fatiga física, mental y en muchos casos una combinación de ambas. El individuo siente aquella sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, caracterizado por ser aquel desgaste que nace por las expectativas laborales y el deterioro de la condición saludable del trabajador. Además, el trabajador genera la experiencia de sentirse agotado a nivel emocional y piensa que no puede brindar calidad en los servicios para las personas que labora.

**La despersonalización experimentada por el trabajador**, lo define como la producción de sentimientos, actitudes y diferentes respuestas negativas hacia los pares, en específico hacia los clientes, pacientes y demás. El individuo se muestra cínico, con una conducta irritable y en muchos casos utiliza ciertas etiquetas despectivas dirigidas hacia los clientes, pacientes, usuarios lo que repercute en hacerles sentir causantes de su frustración y también hacerles culpables de su bajo rendimiento laboral. Sin embargo, en relación al docente, estas actitudes nocivas se manifiestan de manera frecuente con los estudiantes, donde la relación en el sistema se torna distante y de carencia de receptividad hacia las peticiones que estos realizan.

**La dificultad para la realización personal en el trabajo**, surge cuando el individuo verifica que las demandas exceden su capacidad de realizarlas competentemente, genera respuestas negativas hacia sí mismo y su labor, además que el trabajador se vuelve impuntual, evita las relaciones interpersonales en el trabajo, procede a ausentarse y deserción del trabajo. Los docentes que poseen el síndrome de estar quemado, producen expectativas nocivas en la eficacia debido a que asumiría cualquier dominio sobre los estudiantes.

#### **2.3.1.2. Características del burnout**

El burnout se caracteriza porque se exterioriza en escenarios que son demandantes para el trabajador, respecto a la educación, aumenta la presión y exigencia del docente incidiendo directamente a su bienestar emocional y vida profesional (Rivera Guerrero, 2018). Los desafíos que los docentes enfrentan son aquellos cambios dentro de las instituciones, caracterizados por asignar nuevas actividades en la docencia que va más allá del trabajo en el salón de clases, el desarrollo de programas, planificación de actividades. La unión de todos estos componentes podrá representar factores de peligro que no solo afectará a los docentes, sino al cuerpo estudiantil a cargo.

Según refiere el autor en el párrafo anterior, este síndrome se presenta en contextos que exigen demanda al individuo que ofrece sus servicios en el área docente, aquellas cargas de actividades desencadenan diferentes tipos de sintomatologías que pueden alterar su bienestar psicológico y ámbito profesional, inclusive puede modificar el ambiente en donde se encuentre laborando.

Este síndrome posee un conjunto de características psicológicas y sociales, del cual es resultado del estrés que gana el trabajador lo que le imposibilita generar una respuesta de forma adecuada en el desarrollo de sus actividades laborales (Quinceno, 2017). El autor señala que este

tipo de estrés nace y se desarrolla respecto a la carga adicional de actividades laborales, ya que no les permite efectuar su trabajo de manera eficiente y que es propia de 2 características fundamentales, un elevado nivel de desgaste emocional y la reducción en la satisfacción laboral.

Según la postura de Almeyda (2021), en su investigación alude que el Síndrome del Burnout se caracteriza por el deterioro de las funciones cognitivas, físicas debido al desgaste laboral y emocionales, desinterés, aislamiento, disminución de las actitudes adecuadas referente al trabajo, sentirse menos e insuficiente. El autor asume que este síndrome está afiliado a características de factores sociales, de estructura biológica y mental, y que no solo pertenece al desgaste laboral. Por otro lado, Tabares (2020), refiere que esta patología se genera debido a factores propios del sujeto, socioculturales e institucionales que producen debilidad en la psiquis y las emociones sujeto a la escasez de la identidad propia y el trato hacia los demás.

De acuerdo al contraste del párrafo anterior, los autores plantean que esta patología es caracterizada por diferentes repercusiones que tienen en la salud mental como en la ejecución de las actividades que desempeña un individuo, además que ciertos indicadores individuales como el pensamiento, la vida privada, la cultura y la institución en la que labora pueden desencadenar estresores que provocan el síndrome.

Refiere en su investigación Vallejo (2017), esta patología se caracteriza por la aparición de un agotamiento que va encaminado de un malestar, un sentimiento de competitividad, disminución de la motivación y la aparición de aquellas actitudes disfuncionales en el campo laboral (p. 2). La aparición de este síndrome es representativa de ciertos malestares que padece el individuo que labora en organizaciones de la atención de clientes.

### **2.3.1.3. Causas del burnout**

De acuerdo con Oros (2020), indica que existen factores estresantes distintivos que se generan acorde a la función docente y el contexto laboral como las actitudes y comportamientos del estudiantado, el control técnico por parte de supervisores, las planificaciones de programas y proyectos extracurriculares, y la carencia de elogios por parte los superiores. El rol del docente es una figura influyente en relación con los estudiantes, su desempeño incide en los factores psicológicos del estudiantado, es por ello que se debe priorizar su salud mental e identificar el estado de complacencia laboral dentro de las instituciones educativas.

De acorde a lo mencionado anteriormente por el autor, asume que los factores estresantes de los docentes están asociados a las conductas variables que posee el cuerpo estudiantil, además

de las actividades extracurriculares y la poca inteligencia emocional por parte de los jefes supervisores.

Según Antolínez (2011), el burnout es producido cuando en el equipo de trabajo surgen creencias y emociones que son simpatizados entre sí y se desarrollan a lo largo de la comunicación horizontal. Cuando los individuos que integran juntos un espacio laboral, comparten vivencias que son consideradas estresantes al punto que sus emociones que compenetren y generen emociones colectivas como la felicidad o la tristeza, el síndrome de burnout también puede ser contagiado.

Como menciona el autor en el anterior párrafo, las emociones se transmiten cuando un individuo que se encuentra en un espacio, ya sea feliz o triste al compartir sus experiencias personales acerca de lo que piensa y siente sobre sí mismo o sobre sus compañeros, surgen las emociones negativas que causan estrés pueden afectar al óptimo desenvolvimiento de los demás miembros que integran un equipo de trabajo.

Entre las causas del síndrome del burnout que afecta al desempeño de los profesionales en las organizaciones son variados, uno de ellos es el mobbing. Manrique y Avendaño (2021), definen al mobbing o acoso moral/laboral como aquel sentimiento de miedo psicológico que surge dentro del entorno laboral, por medio del uso de una comunicación adversa y de carencia ética dirigida de manera metódica por uno o varios individuos hacia alguien en específico. Hoy en día, se incorpora al mobbing como un factor que desencadena este fenómeno, debido a que entre las sintomatologías psicológicas a generar se el estrés crónico inmerso de la hostilidad persistente, la ira y lo sensible a las opiniones críticas, y las físicas que es la exteriorización de lo interno.

Así mismo, Huacre (2023), adiciona algunos factores que causan burnout y entre ellos están: la personalidad, el rango de edad, la deficiente formación académica, el acceso prolongado al ámbito laboral, las condiciones para desempeñar un cargo laboral, las relaciones tóxicas y conflictivas interpersonales en las organizaciones, el conflicto de valores, la falta de motivación para ejercer el rol debido a la inexistencia de incentivos económicos adecuados, y la falta de confianza en las relaciones en el trabajo.

#### **2.3.1.4. Consecuencias del burnout**

Según refiere Díaz (2020), el síndrome de burnout al avanzar de manera progresiva, su afectación involucra al sistema inmunológico, seguido de dificultad de conciliar el sueño y riesgo a consumir sustancias. Este fenómeno es indiferente respecto al gusto del cargo del empleado,

debido a que el peso del mismo es excesivo y muchos de los trabajadores tienen diferentes estilos de vida por lo que terminan exhaustos, frustrados, con pensamientos negativos que no van a progresar, dando paso a diferentes patologías mentales como la depresión y entre otras.

Refiere el autor en el párrafo anterior, cuando el trabajador posee un estilo de vida que no es saludable puede repercutir en el estado físico, psicológico e inmunológico debido a que el desempeñarse en un cargo laboral contrae responsabilidades y compromisos, y el burnout al estar presente inmerso puede conllevar a desarrollar otro tipo de patologías dañinas para la salud de los individuos.

Por consiguiente, Bustamante (2016), manifiesta que los docentes son un conjunto vasto de riesgo para contraer el síndrome del burnout, debido a las abrumadoras jornadas laborales con los discentes, docentes y los padres de familia ya que les generan un exceso de desgaste de energía, cansancio psicológico y físico. Adicionalmente, los diferentes contextos ajenos al trabajo generan insuficiencia y una deficiente motivación en relación a la ejecución de sus actividades, es por ello que los docentes deben de practicar actividades relacionadas a la autorregulación para que establezcan un balance a nivel psicológico.

De acuerdo al párrafo descrito anteriormente, el autor refiere que los docentes son una población vulnerable en contraer el síndrome del burnout y se debe a diversos factores y entre ellos se debe a la carga excesiva de actividades que deben de realizar durante su jornada laboral, sumado esto a la atención de individuos dentro de su contexto, además, la carencia de los límites impone a que presenten alteraciones a nivel de pensamiento, emociones y conducta.

Las repercusiones que dan paso al síndrome del burnout en los trabajadores son diversas, que no solo perturba al profesional sino también a la institución en la que desempeña sus actividades laborales. Adicionalmente Molina Rodríguez (2020), plantea que entre las consecuencias que generan burnout son de carácter *físico*, como aquel agotamiento, pérdida de apetito y malestar corporal que puede tener el trabajador; *emocionales*, como aquellos sentimientos negativos que inciden en el comportamiento y a su vez el sentimiento de constante fracaso; *conductuales*, como el uso y consumo de sustancias ilícitas aditivas que generan cambios en el estado de ánimo y rendimiento en el desempeño en la organización y en las relaciones de trabajo; *familiares y sociales*, que conlleva al deterioro de la relación del sistema familiar; *en la institución*, degradación en la asistencia de calidad y conflicto entre los compañeros de trabajo.

De acuerdo a lo acotado por el autor en el párrafo anterior, las alteraciones que causan esta patología inciden en diversos factores integrales del trabajador, como en el rendimiento motor, la disminución de ingesta de alimentos, el bienestar psicológico y aparecen de manera constante los pensamientos intrusivos encargados de alterar la conducta del empleado con asumir premisas como *voy a tener un bajo rendimiento hoy en mi trabajo*, y a su vez incide en las relaciones que genera dentro del clima institucional.

Hay una población en específico que de manera sintomática puede contraer este tipo de patología. Según el autor Marrau (2004), entre los profesionales que mantienen contacto con demás individuos son: el personal de salud, el docente, asistentes, entre otros. Es evidencial que entre las afectaciones que inciden en estos profesionales son el exceso de trabajo, la carga que conlleva al padecer altos niveles de ansiedad y fatigabilidad, bajo nivel de moral y la pérdida de la vocación por su profesión.

Según refiere el autor en el párrafo anterior, el síndrome de burnout es una alteración psicológica que no solo se presenta en el área docentes, sino también en el personal que presta sus servicios en la atención de individuos en diversos contextos como, médicos, enfermeras, asistentes administrativos y corporativos, entre otros, donde resalta una vez más que se mantiene latente al no tomar un descanso de la realización de actividades laborales e incidiendo de manera colectiva en varios factores de la salud integral de los trabajadores.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño son los comportamientos o las acciones que se pueden observar en los trabajadores los cuales son de gran importancia para alcanzar los objetivos de la organización, además pueden ser medidos de acuerdo a las habilidades del individuo y su aportación a la empresa o institución. Por otra parte, la administración del desempeño se puede explicar como un proceso por medio del cual la organización se asegura que el trabajador realiza sus labores siguiendo las metas de la organización, así mismo las actividades por las cuales el trabajo es establecido y examinado, donde las capacidades de los mismo son desarrolladas y retribuidas mediante recompensas que se distribuyen en la organización (Montejo, 2001).

El desempeño es un factor que parte del trabajador, Hannco et al. (2021), establecen que “es una actuación orientada a un resultado, es decir, algo observable, medible y dinámico, puesto que el desempeño es acción” (p. 188). Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la

organización. La clave de todo ello está en el desempeño laboral, el cual permite conocer en profundidad de qué manera se relaciona un trabajador con sus tareas, el entorno y la organización.

El desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo que realizan cada profesional, como también al comportamiento y a la eficiencia al realizar el trabajo, y esto depende tanto de variables personales como son sus competencias y habilidades, y de variables que no dependen exclusivamente del trabajador, como el clima laboral y la distribución adecuada de tareas. El desempeño laboral tiene un impacto de primera mano en el correcto funcionamiento de la organización, ya que el sistema debe funcionar de manera sencilla y para ello cada miembro del equipo debe ofrecer un desempeño óptimo y eficaz (Ecoembes, 2023).

De acuerdo con Borzellino et al. (2015), “la organización trabaja eficazmente para alcanzar metas” (pág. 22). En otras palabras, el desempeño laboral se refiere a la retroalimentación que recibe el trabajador sobre los procesos de la actividad, las habilidades, la minimización de recursos y la responsabilidad, entre otros aspectos, para lograr un resultado de calidad sin desperdiciar tiempo. Un buen desempeño de los colaboradores es fundamental para el éxito de una empresa. Por esta razón, las empresas buscan mejorar el desempeño de sus empleados a través de programas de capacitación y desarrollo continuos.

El desempeño docente es un tema importante en el campo de la educación. Un estudio realizado por el Instituto Universitario ITSA en Colombia mostró que los factores de desempeño son comunes y prominentes entre los administradores educativos y que los factores de desempeño no son tan comunes y prominentes entre los docentes. El estudio también encontró que faltaba esfuerzo laboral debido a la falta de comunicación interna, lo que provocó desacuerdos entre los docentes y podría explicarse por lagunas en el proceso de retroalimentación. Para mejorar el rendimiento del aprendizaje se necesita una mayor motivación, considerando la importancia de la comunicación organizacional, ya que se considera un mecanismo beneficioso para crear un clima organizacional óptimo. (Rodríguez y Lechuga, 2019).

#### **2.2.2.1. Factores del desempeño**

Son muchos los factores que pueden afectar el desempeño de un empleado, desde la falta de capacitación por parte de la empresa, hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso. Según Velázquez (2022) los factores son los siguientes: El clima laboral hace énfasis cuando un empleado se encuentra en un ambiente laboral negativo el cual puede desatar desinterés y falta de compromiso al realizar su trabajo. Por otra parte, la falta de capacitación, existen puestos

de trabajo que requieren constantemente conocimientos especializados en el área y reforzar a través de cursos y capacitaciones por parte de profesionales especializados. Por último, la pasión, si al empleado no le agrada o no le gusta su puesto de trabajo, no se desempeñará de forma correcta en el trabajo.

De acuerdo a Newstrom (2013), el desempeño laboral aborda factores tanto actitudinales o personales, entre los cuales se encuentra la adaptabilidad que es la facilidad con la que el individuo comprende, asimila y se adapta a nuevos trabajos, por otra parte la asistencia y la puntualidad que se refiere al cumplimiento del horario laboral; la responsabilidad es cumplir con las obligaciones del trabajo; la disciplina por su parte son todas las acciones que ayudan a cumplir con las normas, políticas y reglas del trabajo; la cooperación es la colaboración del individuo para dar lo mejor en su trabajo; por último la iniciativa la cual hace referencia a las ideas innovadoras por parte de los trabajadores para mejorar el desempeño laboral.

Los factores que influyen en el desempeño laboral pueden variar según la empresa y el puesto de trabajo. Según un estudio de Diaz et al. (2020), algunos factores que influyen en el desempeño laboral son: 1. Clima laboral: Un ambiente de trabajo positivo y saludable puede aumentar la satisfacción y la productividad de los empleados; 2. Comunicación: La comunicación efectiva entre los empleados y los gerentes puede mejorar la coordinación y la eficiencia en el trabajo; 3. Recursos adecuados: Los empleados necesitan tener acceso a los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva; 4. Liderazgo: Un liderazgo efectivo puede inspirar y motivar a los empleados, y también puede establecer expectativas claras y objetivos realistas; 5. Reconocimiento: El reconocimiento y la recompensa por el trabajo bien hecho pueden aumentar la motivación y la satisfacción de los empleados; 6. Desarrollo profesional: Los empleados pueden sentirse más comprometidos y motivados si tienen oportunidades para desarrollar sus habilidades y avanzar en su carrera.

#### **2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño laboral es un procedimiento tanto estructural como sistemático que sirve para evaluar, medir e influir sobre los comportamientos, habilidades y resultados del trabajo que realizan, como también ayuda a revelar la medida en la que los empleados son productivos y si en el futuro pueden mejorar su rendimiento, a su vez permite establecer políticas nuevas para la compensación, la mejora del desempleo y apoya en la toma de decisiones para ascensos y permite decidir si hace falta volver a capacitar y a detectar errores en

el diseño del puesto de trabajo, también posibilita observar si problemas personales están afectando en el desempeño laboral de los empleados (Montejo, 2001).

La evaluación del desempeño laboral es un proceso que se desarrolla tomando en cuenta los rasgos distintivos de la organización y se la utiliza como estrategia, donde se mide la eficacia, eficiencia, capacidades laborales, y la calidad de los objetivos de la organización, además se realiza una evaluación en la cual se incluyen todos esos aspectos en relación a las aptitudes de los trabajadores y cómo influye en la ejecución de los objetivos y estrategias de la organización. Diversos aspectos se ven implicados en la evaluación del desempeño, los cuales, al ser revisados sobre su ejecución en cada área de la organización, destacan las dificultades que perjudican a la empresa o institución, además posibilita la implementación de estrategias que facilitan cumplir con las metas planteadas (Guartan et al., 2019).

El objetivo de la evaluación de desempeño principalmente es hacer una valoración tanto cuantitativa y cualitativa del nivel de eficiencia con que los empleados llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades de sus puestos de trabajo. Además, permite considerar la adaptación de las personas en sus puestos, mejorar su actuación en el futuro y, a su vez, maximizar el nivel de desempeño mediante la retroalimentación, la identificación de fortalezas, debilidades y la capacitación congruente con la estrategia organizacional. El desarrollo de la evaluación de desempeño en las organizaciones ayuda a la mejora del rendimiento laboral, puesto que aumenta las expectativas en la comunicación, fortalece el potencial de los empleados y optimiza la calidad del servicio (Matabanchoy et al., 2019).

La evaluación del desempeño docente es un proceso importante que tiene como objetivo mejorar la calidad de la enseñanza y garantizar que se alcancen los objetivos educativos que marcados por el centro educativo. La evaluación de los maestros y profesores no pretende ser una crítica a su trabajo o limitar la libertad de cátedra, sino que se configura como un proceso para mejorar el desempeño de su labor. La evaluación del desempeño docente es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador. La evaluación de los docentes es un proceso formativo que busca el mantenimiento u optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza (Martinez, 2019).

### **2.2.2.3. Relación y trabajo en equipo**

El trabajo en equipo genera cambios en la forma de realizar las tareas, alcanzar resultados, y además representa un beneficio competitivo. Los equipos son un elemento complejo, adaptable, dinámico e integrado en un sistema que está conformado tanto por individuos y la organización, por ende, se potencia la innovación, la orientación al usuario, la productividad y la satisfacción en el trabajo. Los constantes cambios que se dan en la organización originan múltiples circunstancias laborales las cuales necesitan de muchas habilidades, además de un mejor conocimiento, rapidez de reacción y adaptación, en vista de ello, el trabajo en equipo es aquel que cumple con todas esas características. El trabajo en equipo puede producir y enfrentar cambios, por lo que la organización debe tener en cuenta que, no es igual formar un equipo que un grupo. Es decir, en el grupo solo existe un interés en común y el trabajo se divide en partes iguales, no hay compromiso y no se refuerza la cultura. En cambio, el equipo está más orientado a una meta en común, el trabajo se distribuye de acuerdo a las habilidades de cada miembro, la comunicación es primordial y existe una fuerte colaboración, además de un líder o coordinador quien dirige el trabajo (Galarza et al., 2020).

Guerra et al. (2020), manifiestan la necesidad de que las universidades capaciten a los docentes para que estos puedan trabajar de forma adecuada en equipos y establecen el trabajo en equipo como una estrategia para funcionar de manera eficiente. Inclusive, resaltan que el colaborar entre docentes y entre diversos centros educativos, mejora el desempeño, puesto que refuerza el trabajo colaborativo, el cual es un objetivo primordial de la educación superior. De allí la coceptualización del trabajo en equipo entre docentes universitarios como una actuación universal de los docentes para interactuar, colaborar e intercambiar información y conocimientos al desarrollar actividades guidas por una meta en común ya sea en la intervención de problemas académicos, sociales, entre otros, mediante el uso de las TIC'S, teniendo en cuenta siempre valores como la responsabilidad, el respeto, la constancia y el compromiso.

Según Castro et al. (2021), las relaciones entre los docentes son fundamentales en el ámbito educativo, ya que en ellas se basan aspectos como la comunicación, la interacción entre pares, la motivación y la convivencia, que son imprescindibles para que el trabajo de los educadores se desarrolle con normalidad. Afirman que si el ambiente laboral de los profesionales de la educación es agradable, sus prácticas se realizan en entornos exitosos. El desempeño laboral del docente se refiere a su actividad profesional y aunque los conocimientos que tienen y transmiten a sus

alumnos son relevantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, las relaciones interpersonales entre ellos favorecen su desempeño.

#### **2.2.2.4. Eficiencia laboral**

La eficacia se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades en un punto determinado. Su objetivo es terminar un proyecto de manera breve y satisfactoria, sin medir los recursos que se acaben en el proceso, para alcanzar las metas y los objetivos de la institución a largo o corto plazo. La eficacia es una beneficio que se obtiene al momento de alcanzar cada objetivo planteado, y es sinónimo de excelencia. Realizar una actividad actuando de manera eficiente, desarrollando cada detalle meticulosamente y siendo cuidadosos, hace que el trabajador evidencie ser un elemento destacable en la organización. Esto ayuda a que los niveles de calidad aumenten y exista una administración con buena calidad para que la organización demuestre que tiene un personal de recursos humanos capacitado para poner en marcha todas las actividades y poder desenvolverse por sí solo en caso de que surjan problemas (Ponce Garcia, 2021).

De acuerdo con Tueros (2022), la eficiencia laboral se compone de varias dimensiones que han sido clasificadas y dimensionadas por diversos autores, cada uno con su propio punto de vista. La eficiencia laboral está determinada principalmente por las condiciones laborales y la interacción entre los trabajadores y líderes, con el fin de cumplir de logros y objetivos. A su vez, la organización debe ver por el bienestar, de acuerdo con sus habilidades y los logros que han conseguido. Las dimensiones de la eficiencia laboral son las siguientes: a) Condición laboral: Tiene como finalidad articular el trabajo conjunto de manera eficaz y eficiente, y obtener mejoras laborales continuas; b) Interacción jerárquica: A través de las jefaturas, los líderes cooperan y contribuyen de manera integrada a los colaboradores que están bajo su responsabilidad para que cumplan sus labores y dispongan de los recursos necesarios para un óptimo desempeño; c) Bienestar laboral: Referido hacia los colaboradores y su satisfacción con relación a las labores desempeñadas.

La eficiencia laboral es crucial para que las empresas puedan alcanzar sus objetivos y mantener su rentabilidad, y es uno de los aspectos a los que se presta más atención a nivel de gerencia. La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de un equipo de trabajo para cumplir con las actividades asignadas en el menor tiempo posible y con el menor consumo de recursos, lo que ayuda a los trabajadores a cumplir con sus tareas de manera inteligente sin tener que trabajar horas extras. En resumen, la eficiencia laboral se trata de optimizar el tiempo disponible para realizar las cosas mejor (Carranza y Cedeño, 2023).

### **2.2.2.5. Clima organizacional**

De acuerdo con Brito et al. (2020), el clima organizacional se compone de diversos factores que inciden de manera directa en el desarrollo de comportamientos sociales y afectan los elementos reguladores de las actitudes laborales. El clima organizacional se concibe como la combinación en la cual se incluyen diversos factores que se interrelacionan y que afectan la percepción de los trabajadores frente a los roles que desempeñan en la organización. Las características o factores que conforman el clima organizacional son percibidos parcialmente por los miembros de la organización y están representados por las variables que se relacionan colectiva e individualmente con la estabilidad del clima de las empresas.

El clima organizacional es importante para el perfeccionamiento de los trabajadores y su impacto en el desarrollo de situaciones simples, como la comunicación, el desarrollo institucional la interacción, la apertura y las consideraciones. También tiene un impacto en la calidad de vida de los trabajadores, donde resalta la motivación, el refuerzo de la amistad de forma espontánea y sincera, y contribuye a beneficiar el logro de los objetivos y ayuda al trabajador a adquirir sus propios objetivos. El departamento de recursos humanos logra la ejecución tanto de estrategias como de condiciones laborales seguras para el logro de un correcto desempeño en los trabajadores, teniendo en cuenta la salud laboral. El entorno profesional debe permitir que los trabajadores tengan buena fortaleza física, así como adecuadas condiciones de salud y bienestar tanto físico, como emocional y social. Además, deben tener una buena retribución económica por el trabajo realizado y sentirse satisfechos en el lugar donde laboran y en aspectos vinculados con el proceso organizacional (Olivera et al., 2021).

El término clima organizacional se refiere a las características del ambiente de trabajo que rodea a los empleados de una organización. Según García et al. (2020), la concepción de un clima organizacional involucra tanto el contexto como la experiencia del individuo que lo percibe. Por lo tanto, el clima organizacional no solo se trata del ambiente físico, sino también de la percepción subjetiva del individuo que trabaja en ese ambiente. Además, el clima organizacional es considerado como un grupo de aspectos que pueden ser medidos.

De acuerdo a un estudio realizado por Simbrom y Sanabria (2020), explican que el clima organizacional es influenciado por los factores y estructuras del sistema organizacional, así como por las percepciones de los miembros. Este clima proveniente impulsa comportamientos específicos en los trabajadores, lo que a su vez afecta a la organización y, en consecuencia, al

clima, completando el ciclo. Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional incluyen el ambiente físico, estructural, social, personal y propio del comportamiento organizacional. Todas estas variables contribuyen a configurar el clima de una organización, a través de la percepción que tienen los miembros de la misma. Estas características son relativamente estables en el tiempo, y se diferencian de las demás organizaciones dentro de una misma institución.

### **2.2.3. Burnout y desempeño laboral**

Según Suárez (2023), existe una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. El exceso de actividades laborales puede aumentar el estrés en el lugar de trabajo, lo que a su vez puede afectar negativamente la productividad de los trabajadores. Además, el síndrome de burnout también puede influir en el ausentismo laboral, desmotivación y la rotación del personal. En resumen, el síndrome de burnout reduce el desempeño laboral en los colaboradores, lo cual resulta un problema para la institución puesto que las actividades planificadas no se realizan con la mejor disposición.

El síndrome de burnout se refiere a un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir en el lugar de trabajo. Según un estudio de Tejada Flores (2023), afirma que existe una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. El estudio demostró que el exceso de actividades laborales y el poco tiempo para realizarlas puede aumentar el estrés en el lugar de trabajo, lo que a su vez puede afectar negativamente la productividad de los trabajadores, provocando que muchos de los trabajadores consideren renunciar.

La relación entre el burnout y el desempeño laboral ha sido objeto de estudio a nivel internacional. Un artículo reciente demostró que los factores de personalidad, como el neuroticismo, la amabilidad, la responsabilidad, la extraversión y la apertura, están asociados con niveles más altos de burnout. El burnout puede tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores debido a la rotación, el absentismo y la disminución del desempeño laboral. Además, la sobrecarga de trabajo es un factor importante que contribuye al burnout, lo que puede disminuir la satisfacción laboral y el desempeño laboral (Angelini, 2023).

## CAPITULO III.- METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

#### 3.1.2. Investigación descriptiva

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, se optará por el tipo de investigación descriptivo, debido a que su propósito es indagar la incidencia de las variables tanto independiente como dependiente en la población objeto de estudio y, por ende, proporcionar su explicación.

#### 3.1.3. Diseño no experimental

Para este proyecto de investigación se empleará el diseño de investigación no experimental, del tipo transeccional, mismo que permitirá describir las variables y el análisis e interrelación de datos obtenidos en un momento dado (Hernández Sampieri, 2010).

### 3.2. Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/INSTRUMENTO
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Burnout	Es considerado como un trastorno de entorno psicosocial que estaría relacionado con los factores desagradables de la actividad y organización laboral.	- Estrés laboral - Síntomas - Consecuencias	- Cansancio emocional - Despersonalización - Realización Personal	Maslach Burnout Inventory docentes (MBI-Ed)
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Desempeño laboral	Es aquella evaluación a nivel individual, que se enfoca en sus competencias profesionales y sus habilidades personales.	- Dominio del tema. - Habilidades didácticas	- Desempeño - Eficiencia laboral - Calidad productiva - Conocimiento	Cuestionario de preguntas cerradas del desempeño laboral para encuesta.

*Nota:* Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

### 3.3. Población y muestra de investigación

#### 3.3.1. Población

75 docentes titulares y 26 docentes contratados dando un total de 101 docentes de la FCJSE de la Universidad Técnica de Babahoyo.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra se obtuvo utilizando la fórmula de población finita y dio como resultado, 80 docentes.

Procedimiento del cálculo de muestra de población finita:

- N = Total de la población (101)
- $Z\alpha = 1.96$  al cuadrado (95%)
- p = probabilidad de éxito (50% = 0.5)
- q = probabilidad de fracaso (50 % = 0.5)
- e = nivel de error estimado (5 % = 0.05).

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

$$n = 80$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de medición.

#### 3.4.1. Técnicas

De acuerdo con Equipo Editorial Etecé (2022), las técnicas pueden delimitarse como el conjunto de instrucciones, pautas o normas encaminadas en lograr un determinado resultado de manera efectiva.

##### 3.4.1.1. Encuesta

La encuesta constituye el instrumento metodológico que permite la aplicación del método, en la práctica. Según Feria et al. (2020):

Se lleva a cabo mediante la realización de un cuestionario a una muestra de personas. Las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los ciudadanos, que permite de una mejor forma tabular y estudiar las opiniones recibidas de los encuestados, para su conversión, inferencialmente, por el investigador, en información útil a considerar en la investigación. (p. 73)

### **3.4.1.2. Test Psicométrico**

Un test psicométrico es una prueba de las capacidades psíquicas de un individuo y se recoge en un resultado final en valor numérico. Campos (2022) menciona que los test psicométricos son utilizados por especialistas para medir una variedad de habilidades deseables. Estas pruebas varían en materia y contenido para medir una variedad de conjuntos de habilidades deseables. Tanto las pruebas de aptitud como los ejercicios del día de la evaluación tienen marcos de tiempo que permiten evaluar a los candidatos sobre qué tan bien enfrentan la presión del tiempo.

### **3.4.2. Instrumentos**

Según De la Lama et al. (2021), un instrumento en investigación está orientado en base a un objetivo, aunque su empleo puede ser diverso, el investigador acude a alguno de ellos debido a las razones prácticas que le brinda, más no porque una teoría como tal le imponga. Pueden ser utilizados para abordar problemáticas y de esta manera poder recoger información a través de ellos, los cuales varían según el tipo de investigación.

#### **3.4.2.1. Cuestionario de preguntas cerradas del desempeño laboral para encuesta**

El instrumento de evaluación aplicado fue un cuestionario para la encuesta el cual fue validado mediante el juicio de expertos quienes fueron docentes de la UTB, consta de 12 preguntas en escala de Likert, para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo respecto a cada pregunta las mismas que están divididas en 4 dimensiones: desempeño laboral, eficiencia laboral, calidad y productividad, y conocimiento, con el fin de determinar el desempeño laboral de los docentes y lo que influye en el mismo. (Ver anexo A)

#### **3.4.2.2 Maslach Burnout Inventory – Edición docentes (MBI-Ed)**

Para medir la variable de burnout, se utilizó el Maslach Burnout Inventory en su edición para docentes, el cual consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, acerca de los sentimientos y las actitudes del docente en su trabajo y hacia sus alumnos, las opciones de respuesta van del 0 el cual es nunca, hasta el 6 que es todos los días, por lo tanto, permite medir la frecuencia y el nivel de Burnout, de acuerdo a 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. (Ver anexo B)

La dimensión de cansancio emocional, evalúa la vivencia o el sentimiento de estar exhausto y agotado por las exigencias del trabajo, las preguntas a evaluar son: 1-2-3-6-8—13-14-16-20; la dimensión de despersonalización en cambio valora la capacidad que tiene cada uno para reconocer sus actitudes de desinterés y frialdad hacia los demás, las preguntas a evaluar son: 5-10-11-15-22;

y por último la dimensión de realización personal valora los sentimientos de autoeficacia en el trabajo, las preguntas a evaluar son: 4-7-9-12-17-18-19-21.

Los valores de referencia para determinar si el nivel de burnout es bajo, medio o alto son: en la dimensión de cansancio emocional el nivel bajo va desde el 0-18, el nivel medio 19-29 y el nivel alto 27-54; en la dimensión de despersonalización el nivel bajo 0-5, el nivel medio 6-9 y el nivel alto 10-30; en la dimensión de realización personal el nivel bajo es 0-33, el medio 34-39 y el alto 40-56. Y para considerar que existen indicios de burnout se toman en cuenta altas puntuaciones en las primeras dimensiones y bajas en la última, ya que estas definen si el grado del síndrome es moderado o severo.

### 3.5. Procesamiento de datos

Para poder procesar los datos, en primer lugar, se realizó la tabulación de los datos, para la cual se utilizó el software de Microsoft Excel para ingresar de forma manual todos los datos obtenidos tras la aplicación de la encuesta para medir la variable de desempeño, y para el procesamiento de datos del MBI-Ed para medir la variable de burnout, en primera instancia se calificó cada inventario y luego se procedió a tabular los resultados del nivel de burnout y a su vez también los resultados de cada dimensión. Los cuales se ven reflejados en las tablas que se muestran a continuación.

## ENCUESTA APLICADA A DOCENTES

**Tabla 1**

*Considera que la sobrecarga laboral afecta en su desempeño.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	41	51%
De acuerdo	30	38%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	4%
En desacuerdo	4	5%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 1 de la encuesta, los docentes expresan en un 51% que están totalmente de acuerdo, un 38% están de acuerdo, el 4% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 5% manifiesta estar en desacuerdo y solo un 3% expresa que están totalmente en desacuerdo, es decir que en su mayoría coinciden en que la sobrecarga laboral afecta en su rendimiento.

**Tabla 2**

*Cree que los plazos establecidos para cada actividad laboral son suficientes para terminarlas.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	4	5%
De acuerdo	10	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	11%
En desacuerdo	41	51%
Totalmente en desacuerdo	16	20%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 2 de la encuesta, los docentes expresan en un 5% que están totalmente de acuerdo, un 13% están de acuerdo, el 11% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 51% manifiesta estar en desacuerdo y un 20% expresa que están totalmente en desacuerdo, es decir en concordancia a lo que expresa la mayoría, los plazos establecidos para cada actividad laboral no son suficientes para terminarlas.

**Tabla 3**

*Recibe la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes o responsables sobre su desempeño.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	7	9%
De acuerdo	13	16%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	11%
En desacuerdo	37	46%
Totalmente en desacuerdo	14	18%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 3 de la encuesta, los docentes expresan en un 9% que están totalmente de acuerdo, un 16% están de acuerdo, el 11% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 46% manifiesta estar en desacuerdo y un 18% expresa que están totalmente en desacuerdo, es decir en concordancia a lo que expresa la mayoría, no reciben la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes acerca de su desempeño laboral.

**Tabla 4**

*Se siente valorado/a y reconocido/a por su trabajo.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	9	11%
De acuerdo	16	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	16%
En desacuerdo	25	31%
Totalmente en desacuerdo	17	21%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 4 de la encuesta, los docentes expresan en un 11% que están totalmente de acuerdo, un 20% están de acuerdo, el 16% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 25% manifiesta estar en desacuerdo y un 17% expresa que están totalmente en desacuerdo, en otras palabras, las respuestas son ambivalentes acerca de si se sienten valorados y reconocidos por su trabajo.

**Tabla 5**

*Tiene independencia y libertad para actuar en su trabajo.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	14	18%
De acuerdo	24	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	10%
En desacuerdo	24	30%
Totalmente en desacuerdo	10	13%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 5 de la encuesta, los docentes expresan en un 18% que están totalmente de acuerdo, un 30% están de acuerdo, el 10% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 30% manifiesta estar en desacuerdo y un 13% expresa que están totalmente en desacuerdo, en otras palabras, las respuestas son ambivalentes acerca de si tienen independencia y libertad para actuar en su trabajo.

**Tabla 6**

*Considera que sus tareas y/o funciones son monótonas o repetitivas.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	5	6%
De acuerdo	26	33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	21%
En desacuerdo	27	34%
Totalmente en desacuerdo	5	6%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 6 de la encuesta, los docentes expresan en un 6% que están totalmente de acuerdo, un 33% están de acuerdo, el 21% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 34% manifiesta estar en desacuerdo y un 6% expresa que están totalmente en desacuerdo, en otras palabras, las respuestas son ambivalentes acerca de si consideran que sus tareas y funciones son monótonas o repetitivas.

**Tabla 7**

*Se encuentra motivado cuando realiza sus actividades laborales.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	15	19%
De acuerdo	20	25%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	21%
En desacuerdo	22	28%
Totalmente en desacuerdo	6	8%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 7 de la encuesta, los docentes expresan en un 19% que están totalmente de acuerdo, un 25% están de acuerdo, el 21% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28% manifiesta estar en desacuerdo y un 8% expresa que están totalmente en desacuerdo, en otras palabras, una parte de los docentes se encuentran motivados mientras realizan sus actividades laborales y otra parte no lo están.

**Tabla 8**

*Está satisfecho con el clima laboral de su equipo o departamento.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	9	11%
De acuerdo	21	26%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	11%
En desacuerdo	27	34%
Totalmente en desacuerdo	14	18%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCJSE (2024).

*Elaborado por:* Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 8 de la encuesta, los docentes expresan en un 11% que están totalmente de acuerdo, un 26% están de acuerdo, el 11% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 34% manifiesta estar en desacuerdo y un 18% expresa que están totalmente en desacuerdo, es decir gran parte de los docentes no están satisfechos con el clima laboral de su equipo o departamento.

**Tabla 9**

*Siente que el entorno laboral actual es positivo, saludable y propicio para su éxito.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	8	10%
De acuerdo	18	23%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	13%
En desacuerdo	27	34%
Totalmente en desacuerdo	17	21%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 9 de la encuesta, los docentes expresan en un 10% que están totalmente de acuerdo, un 23% están de acuerdo, el 13% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 34% manifiesta estar en desacuerdo y un 21% expresa que están totalmente en desacuerdo, es decir gran parte de los docentes siente que el entorno laboral actual no es positivo, saludable y propicio para su éxito.

**Tabla 10**

*Considera que las herramientas y equipos que les proporcionan son suficientes para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	10	13%
De acuerdo	30	38%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	20%
En desacuerdo	17	21%
Totalmente en desacuerdo	7	9%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 10 de la encuesta, los docentes expresan en un 13% que están totalmente de acuerdo, un 38% están de acuerdo, el 20% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 21% manifiesta estar en desacuerdo y un 9% expresa que están totalmente en desacuerdo, es decir los docentes en su mayoría consideran que las herramientas y equipos que les proporcionan si son suficientes para lograr un buen desempeño laboral.

**Tabla 11**

*Cree que debería tener más oportunidades de capacitación.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	38	48%
De acuerdo	30	38%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	11%
En desacuerdo	3	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 11 de la encuesta, los docentes expresan en un 48% que están totalmente de acuerdo, un 38% están de acuerdo, el 11% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 4% manifiesta estar en desacuerdo, por lo que se puede determinar que casi en su totalidad los docentes creen que deberían tener más oportunidades de capacitación.

**Tabla 12**

*Considera que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	10	13%
De acuerdo	17	21%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	15%
En desacuerdo	29	36%
Totalmente en desacuerdo	12	15%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos tomados de los docentes de la FCJSE (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta número 12 de la encuesta, los docentes expresan en un 13% que están totalmente de acuerdo, un 21% están de acuerdo, el 15% afirma estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 36% manifiesta estar en desacuerdo y el 15% expresa estar en total desacuerdo, por lo tanto, se puede asumir que en su mayoría los docentes consideran que sus ideas u opiniones no son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.

### **MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-Ed) APLICADO A DOCENTES**

**Tabla 13**

*Resultados del MBI-Ed aplicado a los docentes de la FCJSE*

<b>Grado de intensidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Severo	46	58%
Moderado	23	29%
No presenta	11	14%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos del MBI-Ed aplicado a docentes (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) en su versión para docentes, un 58% de los docentes padece un grado de

intensidad severo del síndrome de burnout, el 29% posee un grado de afectación moderado, y el 14% no presenta indicios de tener el síndrome, es decir que indica que la mayoría de los docentes poseen un desgaste profesional debido al padecimiento del burnout.

**Tabla 14**

*Nivel de afectación en la dimensión del Cansancio Emocional*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	45	56%
Medio	23	29%
Bajo	12	15%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos del MBI-Ed aplicado a docentes (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

Respecto a los resultados obtenidos, en la dimensión del Cansancio Emocional los docentes reflejan un 56% de afectación alta, seguido de un 29% de nivel medio, y un 15% poseen un nivel bajo, esto denota que los docentes experimentan emociones de agotamiento debido a la exigencia del trabajo que desempeña.

**Tabla 15**

*Nivel de afectación en la dimensión de Despersonalización*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	49	61%
Medio	14	18%
Bajo	17	21%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos del MBI-Ed aplicado a docentes (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

Respecto a los resultados obtenidos, en la dimensión de Despersonalización los docentes reflejan un 61% de afectación alta, seguido de un 18% de nivel medio, y un 21% poseen un nivel bajo, esto indica que los docentes reconocen sus actitudes nocivas y distantes hacia sus obligaciones y sus estudiantes.

**Tabla 16**

*Nivel de afectación en la dimensión de Realización Personal.*

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	18	23%
Medio	7	9%
Bajo	55	69%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos del MBI-Ed aplicado a docentes (2024). Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

Respecto a los resultados obtenidos, en la dimensión de Realización Personal los docentes reflejan un 23% de nivel alto, seguido de un 9% de nivel medio, y un 69% de nivel bajo, esto refiere que los docentes de la FCJSE poseen bajos sentimientos de autoeficiencia que incide en su realización personal en el cargo que desempeña dentro de la institución.

### **3.6. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos en una investigación aseguran que la misma se realice de acuerdo a principios éticos que garantiza la integridad científica, por lo que se han incluido los siguientes:

#### **Respeto**

El respeto es un valor y una cualidad positiva que se refiere a la acción de respetar. En esta investigación fue un aspecto ético muy importante puesto que, al momento de aplicar los instrumentos para la recogida de datos, se trató con docentes de distintas carreras de la FCJSE, para lo cual se procedió a interactuar con respeto a cada uno de ellos y se tomó en cuenta sus diferentes opiniones de manera asertiva y educada.

#### **Confidencialidad**

Respecto a la confidencialidad, se realizó la recogida de datos de forma anónima es decir que la información dada por docentes se expone en esta investigación, pero no se incluye ningún dato personal sobre ellos.

#### **Honestidad**

La información presentada en esta investigación es verídica, ya que ha sido extraída de fuentes bibliográficas confiables y los datos expuestos han sido obtenidos totalmente de la muestra de estudio, es decir se trabajó con honestidad durante toda la investigación.

## CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

Por medio de la aplicación de, la técnica (cuestionario de preguntas cerradas del desempeño laboral para la encuesta), instrumento (inventario de Maslach Burnout Inventory en su forma para docentes MBI-Ed), empleados en este trabajo de investigación, se pudo obtener la información real de la situación problemática de la población seleccionada que son los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación (FCJSE) perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo.

#### *Encuesta aplicada a docentes para el Desempeño Laboral*

La técnica empleada fue la encuesta, encargada de recolectar información de la variable dependiente, sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de la muestra objeto de estudio. Esta fue empleada en una duración de 10 minutos, estructurada por 12 preguntas y abarca 4 dimensiones de evaluación: desempeño, eficiencia laboral, calidad y productividad, y conocimiento. A continuación, serán descritos los resultados obtenidos de cada pregunta:

#### *Considera que la sobrecarga laboral afecta a su desempeño*

En la primera pregunta, 41 docentes que pertenecen al 51% respondió que están totalmente de acuerdo que la sobrecarga laboral afecta en su desempeño. Esto demuestra que poco más de la mitad de la muestra de docentes refieren que su desempeño se ve comprometido a la demanda que les causa tener sobrecarga de actividades a realizar durante el periodo académico que laboran.

Además, que ciertos docentes manifestaron que no pueden realizar otro tipo de actividades personales debido que el tiempo y las actividades los limitan en su desempeño individual.

#### *Cree que los plazos establecidos para cada actividad laboral son suficientes para terminarlas.*

En la segunda pregunta, 41 docentes que integran al 51% respondió que están en desacuerdo sobre los plazos establecidos son insuficientes para poder ejecutarlos con su totalidad.

Esto se debe a que gran parte de los docentes poseen diversas comisiones a cargo, en donde ya no solo realizan sus actividades en relación a las cátedras que imparten dentro de la carrera que pertenecen, sino que la distribución del tiempo no es suficiente debido a que se presentan atrasos u otros factores que inciden.

***Recibe la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes o responsables sobre su desempeño.***

En la tercera pregunta, 37 docentes que equivalen al 46% refieren que están en desacuerdo acerca de que ellos reciben la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes o responsables sobre su desempeño.

Algunos docentes manifestaron sobre que a sus superiores les cuesta reconocer el esfuerzo y valía de los demás al realizar las actividades que les competen, debido a que no todos están capacitados para liderar con responsabilidad y equidad un grupo numeroso a cargo.

***Se siente valorado/a y reconocido/a por su trabajo.***

Siguiendo en la cuarta pregunta, 25 docentes que refieren al 31% manifestaron que están en desacuerdo hacía que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo. Esto puede deberse a que cuando los docentes desarrollan sus diversas actividades dentro de la institución, sus aportes no son reconocidos por sus compañeros y posiblemente por sus estudiantes.

Algunos docentes refirieron que existen algunos compañeros que son muy competitivos en sus lugares de trabajo, donde el egoísmo es cómplice de la desvalorización de aquellos que tratan de ejecutar sus actividades diarias dentro del área docente, además que algunos estudiantes de diferentes niveles se comportan inmaduros y les exigen a estos docentes que no realicen su trabajo debido a que los abruma con información y tareas diarias.

***Tiene independencia y libertad para actuar en su trabajo.***

En la quinta pregunta, se presentan respuestas ambivalentes, 24 docentes que pertenecen al 30% manifiestan que están de acuerdo mientras que otros 24 docentes que también pertenecen al 30% refieren que están en desacuerdo respecto a que si tienen o no independencia y libertad para actuar en su trabajo.

Esto refiere que ciertos docentes pueden actuar con independencia y libertad para la realización en su trabajo, es decir, tienen cierto control sobre como imparten sus actividades dentro del aula de clases, mientras que los otros docentes refieren que no pueden actuar con libertad e independencia debido a que son monitoreados por sus superiores de manera constante en donde se deben de regir a un ambiente más estricto y rígido.

***Considera que sus tareas y/o funciones son monótonas o repetitivas.***

Siguiendo a la sexta pregunta, 27 docentes que muestran al 34% refieren que están en desacuerdo acerca de que sus actividades sean monótonas y/o repetitivas, mientras que 26 docentes refieren al 33% manifestaron que están de acuerdo sobre lo que refiere el enunciado de la pregunta.

Algunos docentes manifestaron que sus actividades no son monótonas debido a que suelen estar en constante variabilidad, debido a que cuando imparten sus clases, los temas a tratar del sílabo no son iguales ni parecidos y es por ello que sus actividades varían y no se vuelven repetitivas.

Mientras que otros docentes manifestaron que sus actividades si se vuelven monótonas y repetitivas, debido a que suelen estar en constante revisión de los mismos temas durante varias sesiones de clase y existe una lenta revisión de temas nuevos referentes al sílabo.

***Se encuentra motivado cuando realiza sus actividades laborales.***

Continuando con la séptima pregunta, 22 docentes que pertenecen al 28% refieren que están en desacuerdo acerca de que se encuentran motivados cuando realizan sus actividades laborales.

Ciertos docentes manifestaron que han perdido el interés motivacional cuando desempeñan sus actividades dentro de la institución y que solo esperan a quincena y fin de mes para poder cobrar su sueldo siendo este un factor que los mantiene aún en su puesto de trabajo. Además, que un par de docentes refirieron que no les gusta la carrera que estudiaron pero que gracias a ello pudieron ingresar a la docencia, siendo una profesión bien remunerada pero que demanda de mucho compromiso.

***Está satisfecho con el clima laboral de su equipo o departamento.***

Respecto a la octava pregunta, 27 docentes que pertenecen al 34% refieren que están en desacuerdo sobre que se sientan satisfechos con el clima laboral que reside en su equipo de trabajo o departamento.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, ciertos docentes se encuentran incómodos en el clima laboral de su equipo de trabajo debido a la competencia o las diferencias que han surgido mientras han laborado, además que ciertos compañeros de trabajo les imponen sus actividades a otros docentes cuando no les compete realizarlas, denotando que los límites se encuentran difusos en estos subsistemas y causa alteraciones en el clima de estos equipos o departamentos.

***Siente que el entorno laboral actual es positivo, saludable y propicio para su éxito.***

En relación a la novena pregunta, 27 docentes que representan al 34% manifestaron que están en desacuerdo acerca de que sienten que el entorno laboral es positivo, saludable y propicio para su éxito.

Esto se debe a que algunos docentes se encuentran abrumados a los factores externos en relación a sus vidas privadas, sumado a las cargas laborales y la ejecución de actividades dan desarrollo que surjan actitudes nocivas y negativas dentro del entorno laboral. Es por ello, la muestra objeto de estudio debe de saber sobre el manejo y control de las emociones para que puedan regular con éxito su salud emocional y mejoren el entorno laboral, y así promover el éxito de los demás compañeros docentes que integran un mismo espacio.

***Considera que las herramientas y equipos que les proporcionan son suficientes para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral.***

En relación a la décima pregunta, 30 docentes que refieren al 38% afirman que están de acuerdo que consideran que las herramientas y equipos proporcionados por la institución son suficientes para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral, mientras que 17% docentes que representan al 21% manifestaron estar en desacuerdo sobre el enunciado.

Los docentes que afirmaron sobre el enunciado, manifestaron que poseen buenos equipos y herramientas tecnológicas para la correcta ejecución de sus actividades como laptops y mochilas, screenboards digitales, además que cuentan con una correcta adecuación de ciertas salas donde imparten sus clases a los estudiantes.

Por otro lado, los docentes que están en desacuerdo manifestaron que no todos poseen las herramientas y equipos adecuados, algunos de ellos llevan sus computadoras antiguas para laborar, además que deben de llevar proyectores portátiles y extensiones para poder trabajar de una manera eficaz dentro de las aulas de clase.

***Cree que debería de tener más oportunidades de capacitación.***

En relación a la onceava pregunta, 38 docentes que pertenecen al 48% refieren que están totalmente de acuerdo, 30 docentes que demuestran el 38% que están de acuerdo que creen que deberían de tener más oportunidades de capacitación.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, gran parte de los docentes consideran óptimo el que deben de tener más capacidades de capacitación para poder alcanzar un buen desarrollo de conocimientos previos y ser utilizados en beneficio para las sesiones académicas que tengan con sus estudiantes durante los periodos académicos.

***Considera que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.***

En relación a la doceava pregunta de la encuesta, 29 docentes que refieren el 36% manifestaron que están en desacuerdo, mientras que 17 docentes que refieren al 21% manifestaron que están de acuerdo acerca del enunciado que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.

De acuerdo al párrafo anterior, gran parte de los docentes que sus ideas u opiniones no son tomadas en cuenta en la realización de actividades dentro de su ambiente laboral, esto se debe a que estos docentes no suelen involucrarse de una manera activa con sus compañeros de trabajo, siendo esto un factor que incide en las relaciones laborales y disminuye sus valores u opiniones al adoptar pensamientos irracionales al creer que sus compañeros no los incluyan en la toma de decisiones.

Mientras que otros docentes manifestaron que sus ideas u opiniones sí son tomadas en cuenta en la realización de sus actividades en su trabajo, porque cuentan con un buen clima laboral dentro de sus departamentos en el que desempeñan sus actividades diarias, y no se quejaron acerca de las relaciones que tienen entre compañeros y superiores.

En síntesis, referente a la aplicación de esta técnica de recolección de datos se pudo observar que no todos los docentes respondieron de una manera sincera debido al compromiso que conlleva dar respuesta sobre cómo es su relación con sus compañeros y el trato que les dan sus superiores, a pesar de haberse mencionado que los datos obtenidos eran de carácter anónimo y que no iba a perjudicar a ninguno de los implicados porque no se tomaron datos personales para el uso de esta investigación.

El instrumento del Maslach Burnout Inventory en su forma para docentes (MBI-Ed) de la autora Maslach en el año 1986, su aplicación fue de manera individual, con una duración de 15 minutos, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, aplicado el inventario a la muestra de la poblacional estructurada de 80 docentes titulares y contratados.

Respecto a la variable independiente, el burnout se evaluó el nivel de afectación del síndrome en la muestra como las 3 dimensiones implicadas en el inventario, a continuación, serán descritos los resultados obtenidos de cada uno de ellos:

***Grado de intensidad del MBI-Ed aplicado***

En esta sección, 46 docentes que corresponden al 58% denotando que gran parte de esta población padece un grado de intensidad severo de burnout, debido a que las 3 dimensiones se vieron afectadas en su totalidad. Seguido de 23 docentes que representan al 29% poseen un grado de intensidad a nivel moderado de este síndrome. Mientras que 11 docentes que representan al 14% no presentan indicios de poseer este síndrome.

Gran parte de los docentes refirieron que el poseer cargas excesivas de trabajo, el poco tiempo asignado para la realización de actividades debido a que la mayoría de ellos refirió que llevan el trabajo incluso a su hogar en donde deben de seguir con sus actividades de docentes limitándoles el tiempo con su familia y el de descanso, y el pertenecer a diferentes comisiones académicas causa alteraciones psicológicas de manera progresiva.

Además, unos cuantos docentes refirieron que sus estudiantes de los diferentes niveles suelen inferir en su estado emocional debido a las demandas que les suelen realizar dentro y fuera del contexto educativo debido a que los docentes desempeñan el papel como tutores académicos y suele inferir en la relación de docente – estudiante.

### ***Dimensión del Cansancio Emocional***

Los resultados asociados a esta sección, 45 docentes que corresponden al 56% revelando que poseen altos niveles de cansancio emocional. Seguido de 23 docentes que representan un 29% que poseen afectaciones a nivel medio en esta dimensión y 12 docentes que representan al 15% poseen bajos niveles de cansancio emocional.

Esta dimensión evaluó 9 preguntas; Me siento agotado/a emocionalmente por mi trabajo, Me siento cansado al final de la jornada de trabajo, Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado, Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

Además, Siento que mi trabajo me está desgastando, Me siento frustrado/a en mi trabajo, Creo que trabajo demasiado, Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés y Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.

Comprobando las características de esta dimensión, los docentes sienten una sensación de no poder dar más en su trabajo debido a que se origina de las expectativas laborales y la condición de salud del docente donde se encuentran afectadas la salud psicológica y física.

### ***Dimensión de Despersonalización***

En relación a esta dimensión, 49 docentes que representan al 61% demuestran que poseen un alto nivel de despersonalización, 14 docentes que representan al 18% denotan que poseen niveles medios de afectación en esta dimensión y 17 docentes que representan a un 21% poseen bajos indicios de que presenten dificultades en despersonalización.

Esta dimensión está conformada por 5 ítems como; Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales, Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente, Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente, No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as, Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.

En relación a lo que denota esta dimensión, el docente contrae sentimientos, comportamientos y comentarios negativos hacia sus pares y demás que los rodean; suelen estar irritados y suelen usar etiquetas despectivas hacia los demás debido a que se sienten frustrados por poseer un bajo rendimiento laboral.

### ***Dimensión de Realización Personal***

Para que esta dimensión se vea afectada debe de presentar una disminución en la misma, es por ello que 55 docentes que representan a un 69% que poseen un nivel bajo de realización personal. Mientras que 7 docentes que representan al 9% poseen niveles medios y 18 docentes que representan al 23% poseen altos niveles en esta dimensión.

Esta sección se encuentra conformada por 8 ítems; Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as, Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as, Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as, Me siento con mucha energía en mi trabajo, Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as, Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as, Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo, En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.

En lo que compete a esta dimensión, las demandas exceden las capacidades de los docentes para ejecutarlas de manera exitosa, dando paso a respuestas desfavorables hacia ellos mismos y hacia su labor, procede a ausentarse seguido a su trabajo, evita entablar relaciones sanas en su lugar de trabajo y generan dominancia en los estudiantes.

En síntesis, en adición de el empleo de este instrumento, se debe tener en cuenta lo importante que es tener una salud mental sana y en especial en el área de educadores. Es esencial

que el estrés crónico deba de ser tratado a tiempo y que se derriben las barreras de que al Psicólogo solo acuden personas con problemas mentales graves. En adición, el fomentar un ambiente laboral saludable en donde de verdad se preocupen por el bienestar de sus trabajadores y por el futuro de su integridad institucional, beneficiará a la salud integral de los docentes donde gocen de la realización de su trabajo, de sus relaciones interpersonales y de la enseñanza.

#### **4.2. Discusión**

Con base a la revisión de la bibliografía y su posterior análisis, se determinaron las dimensiones principales de la variable de burnout las cuales son: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal, mientras que las dimensiones principales del desempeño laboral son: la eficiencia laboral, la calidad y productividad, el conocimiento y el clima organizacional.

En relación a la pregunta de investigación: ¿Cómo afecta el burnout al desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación (FCJSE) perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo?, de acuerdo a los resultados obtenidos podemos dar respuesta a la misma. El burnout afecta al desempeño laboral de distintas maneras, puesto que la sobrecarga de trabajo, produce en los docentes agotamiento emocional, baja realización personal, disminución de la satisfacción laboral, desmotivación, lo que a su vez provoca una baja productividad y afecta negativamente en el desempeño laboral de los docentes.

El nivel de burnout de los docentes se presenta en altos niveles en la mayoría de ellos, es decir de los 80 docentes evaluados, 62 presentan el síndrome de burnout en nivel moderado y severo lo que a su vez afecta al desempeño laboral, sobre todo por las disposiciones que dan las autoridades y las planificaciones que deben cumplir, con plazos muy cortos de tiempo para hacerlo.

Tras el análisis de los resultados obtenidos, se puede dar respuesta al objetivo general del presente trabajo de integración curricular al determinar la afectación del burnout en el desempeño laboral de los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo, puesto que el burnout como se mencionó antes afecta directamente al desempeño laboral ya que los docentes manifiestan sentirse agotados, exhaustos, insatisfechos con el clima laboral y al límite de sus posibilidades por la sobrecarga laboral que tienen, resaltando que toda la gestión académica y administrativas que les asignan es un factor muy estresante, que impide poder lograr un buen desempeño porque los plazos son muy cortos.

De igual importancia, los objetivos específicos ayudaron a dar respuesta al objetivo general puesto que se evaluó el desempeño laboral y el nivel de burnout de los docentes, los instrumentos de medición utilizados fueron muy útiles para identificar el nivel de burnout que presentan los docentes de la FCJSE, y a su vez permitieron esclarecer si el síndrome de burnout está afectando directamente al desempeño laboral lo cual se pudo determinar mediante la encuesta diseñada para evaluar el mismo.

Además, también se identificó que todas las dimensiones presentan alta afectación en la variable de burnout, principalmente la de realización personal, en donde un 69% es decir 55 de los docentes evaluados presenta un nivel bajo en esta dimensión, lo que se traduce en que están teniendo sentimientos de sentirse poco eficientes, falta de realización y disminución de los logros en su trabajo, lo cual se produce por la gran carga laboral, falta de apoyo social es decir entre los compañeros de trabajo, por lo que los docentes llegan a tener esta impresión negativa de sí mismos.

Así mismo, en la dimensión de cansancio emocional un 56% es decir 45 docentes, presentan altos niveles en esta dimensión, por lo que se puede determinar que existe la presencia de un alto grado de estrés y agotamiento por las exigencias del trabajo, lo que produce gran pérdida de energía y motivación para realizar las actividades laborales que les corresponde.

Finalmente, la dimensión de despersonalización con un 61% es decir 49 docentes poseen altos niveles en esta dimensión, por lo tanto se puede afirmar que están teniendo respuestas negativas, actitudes de frialdad y apáticas frente a varios aspectos en el trabajo, lo que es producto de la intensidad del trabajo ya que esto hace que las personas minimicen su calidad y desempeño laboral, en otras palabras, tratan de cumplir con su trabajo pero no haciendo su mejor esfuerzo si no el mínimo, solo por cumplir.

Estos datos coinciden con la investigación de Mogollón y Rojas (2020), en la cual los docentes evaluados al igual que en nuestro trabajo de investigación presentan afectación en las tres dimensiones que evalúa el MBI, donde un 46.7% posee altos niveles de agotamiento emocional, en la dimensión de despersonalización el 53,3% de los docentes posee un nivel medio y en la dimensión de realización personal el 58,4% posee un nivel medio.

También se identificó las dimensiones más afectadas en la variable de desempeño laboral, la cual principalmente es el desempeño, en esta se evaluaron aspectos como la sobrecarga laboral, plazos para realizar actividades laborales, retroalimentación adecuada y reconocimiento, en donde

en su mayoría los docentes manifestaron que existe una gran problemática en todas ellas y su inconformidad por la mala administración laboral.

De forma similar en la dimensión de calidad y productividad, en donde se evaluaron aspectos como el clima laboral y las herramientas y equipos que disponen para realizar su trabajo, se determinó que casi en su mayoría los docentes expresan estar insatisfechos con el clima laboral de su trabajo, y que el mismo no es positivo, ni saludable, ni propicio para su éxito, puesto que la mala relación entre compañeros de trabajo, además del estrés por las altas cargas laborales, son agravantes para el clima laboral, lo que a su vez no permite un progreso en la institución.

A lo largo de esta investigación se ha confirmado la hipótesis planteada inicialmente, el burnout afecta al desempeño laboral de los docentes de la FCJSE pertenecientes a la Universidad Técnica de Babahoyo.

Es importante resaltar que la parte de docentes que no presentan indicios de Burnout son muy pocos, pero aquellos tienen una percepción diferente sobre toda la problemática planteada anteriormente, ya que ellos manifiestan que disfrutan de realizar su trabajo y que si bien es cierto si existe una sobrecarga laboral pero depende de la capacidad de cada uno para poder sobrellevar esta situación y acomodar sus horarios para poder cumplir con todas sus actividades laborales, además también expresan que toda esta situación pasa a segundo plano cuando están en contacto con sus alumnos, los mismos que inconscientemente los motivan a seguir.

Además, algo muy importante de mencionar, es que en su totalidad los docentes afirman seguir laborando en la institución porque lo que les motiva, es impartir clases a los alumnos ya que estar en el aula de clases transmitiendo sus conocimientos a otras generaciones y a futuros profesionales les hace sentir plenos y capaces de afrontar las situaciones adversas como lo es la gran carga laboral que tienen por las comisiones educativas a las que pertenecen cada uno, además de la gestión académica y todo lo que esto incluye.

Existieron ciertas limitaciones para realizar esta investigación, principalmente el tiempo establecido para poder terminarla, seguido del tamaño de la población la cual fue muy grande por lo que se decidió no trabajar con toda la población y hacer un muestreo probabilístico de la misma para poder evaluarlos, otra limitación fue encontrar a los docentes desocupados para realizar la aplicación de los instrumentos de recogida de información por lo que se optó por acudir por varios días a las salas de docentes y a los cubículos de la FCJSE, que son los lugares donde los docentes se encuentran en sus horas libres de clases.

## **CAPITULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Conclusiones**

En este trabajo de integración curricular, se determinó la afectación del burnout en el desempeño laboral de los docentes, en primera instancia la revisión bibliográfica permitió esclarecer las dimensiones a evaluar de cada variable, para así seleccionar las técnicas e instrumentos que se aplicaron, y tras el análisis de los resultados, se concluye que el síndrome de burnout sí afecta al desempeño laboral de los docentes que pertenecen a esta facultad.

Se evaluó el desempeño laboral y el nivel de burnout de los docentes, mediante los instrumentos de recogida de información, cómo lo es la encuesta y el MBI-Ed, los mismos que proporcionaron datos estadísticos para poder analizar las variables de esta investigación en la población objeto de estudio, dónde se determinó que en su mayoría (87%) los docentes poseen niveles altos de burnout lo que a su vez se traduce en una disminución de su desempeño laboral, mismo que se evidenció en la encuesta aplicada.

Además, se identificó las dimensiones con mayor afectación tanto en el desempeño laboral como en el burnout. En la variable dependiente que es el desempeño laboral, las dimensiones más afectadas fueron la del desempeño, la calidad y productividad, mientras que en la variable independiente que es el burnout, todas las dimensiones se vieron afectadas como lo son: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.

Finalmente, se propuso estrategias para la prevención del burnout, las mismas que si se ponen en práctica lograrán reducir en gran medida este síndrome y a su vez mejorar el desempeño laboral de los docentes. (Ver anexo I)

## **5.2. Recomendaciones**

Los hallazgos de esta investigación deberían ser tomados en cuenta para futuras investigaciones que se realicen en la Universidad Técnica de Babahoyo, para que puedan fundamentar y a la vez profundizar en las variables de estudio, puesto que es una problemática que requiere de más relevancia en el ámbito profesional.

A la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales y de la Educación, se propone que realicen capacitaciones a los docentes las que permitan desarrollar y mejorar sus habilidades en la docencia, además de mejorar los incentivos laborales, los mismos que pueden ser retroalimentaciones periódicas acerca del desempeño docente, reconociendo sus logros en el trabajo. Además, se sugiere poner en práctica la propuesta de esta investigación, misma que permitirá reducir el síndrome de burnout.

A la Universidad Técnica de Babahoyo, se sugiere mejorar la planificación de las actividades que se les encarga a cada comisión académica, puesto que el tiempo que se establecen para cada una son muy cortos y esto es uno de los factores más estresantes para los docentes que forman parte de la institución.

## REFERENCIAS

- Almeyda, M. (2021). Síndrome de Burnout: Características y factores asociados en personal de salud del Hospital Rezola de Cañete. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3802>
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychol*, 2-35. doi: <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Arias, W. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Revista Educación*, 22(42), 53-76. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Barja, C. (2020). Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo. *Repositorio UNCP*, 1-75. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6387>
- Barriga, M. (2015). *Repositorio PUCESA*. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1247/1/75813.pdf>
- Betancourt, A. (2018). Quirón Prevención. Síndrome del Burnout, ¿cómo identificarlo? y síntomas. <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo>
- Borzellino, V. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, 18(34), 5-20. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>
- Bravo, D. (2021). Docentes universitarios y su desempeño laboral. *Dialnet*, 14(3), 167-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590454>
- Bravo, J. (2022). Síndrome de burnout en profesores/as durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Educación las Américas*, 7. <https://revistas.udla.cl/index.php/rea/article/view/196>
- Bustamante, E. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003)
- Campos, G. (2022). Neopraxis. <https://neopraxis.mx/test-psicometricos-para-que-sirven-y-cuales-son-las-mas-comunes/>

- Castro, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)
- Díaz, I. (2020). Salud Mental. Síndrome de Burnout - definición, tipos, causas, síntomas y consecuencias. <https://esaludmental.es/sindrome-de-burnout/>
- Díaz, M. (2020). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2-20. <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/desempeno-laboral-empleados.html>
- Ecoembes. (2023). <https://ecoembesempleo.es/desempeno-laboral/>
- Espinosa, J. (2021). Dialnet. El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
- Feria, H. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revistas Ult*, 73. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A6%3A21584886/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A146959999&crl=c>
- Guerra, L. (2020). La competencia trabajo en equipo entre docentes de la universidad de Camagüey. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 224-235. <https://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3090>
- Gutiérrez, D. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. *Repositorio Institucional UPAGU*, 1-77. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>
- Hanco, M. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo.*, 12(3), 188. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
- Huacón E. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Revista Mapa*, 3(23), 53-72. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/275>
- Huacre, H. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un centro materno infantil. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122184/Huacre\\_HHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122184/Huacre_HHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huamancaja, J. (2020). Repositorio UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6234>
- Lavilla, M. (2021). Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63674>
- Llanos, M. (2020). Programa educativo Anti-Estrés para disminuir el Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Babahoyo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49420>
- Llerena, E. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior. Repositorio Universidad Técnica de Ambato, 1-86. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37077>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Mamani, K. (2023). Repositorio UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6663e280-cce0-4242-aab7-96244ece999c/content>
- Manrique, A. (2021). Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 2. <https://www.revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.udg.mx/index.php/RMIP/article/view/413>
- Manzano, A. (2020). SciELO. Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. [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, G. (2019). La evaluación del desempeño docente. Revista Ra Ximhai, 11(4), 113-124. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Maslach, C. (1982). El síndrome del Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. (1981). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press. <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>
- Mogollón, J. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de I E nacionales del distrito de Caylloma. Library, 1-195.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68042/Miraval\\_CT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68042/Miraval_CT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud 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)
- Montejo, A. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9). <https://www.academia.edu/download/38543984/50-51-2.pdf>
- Newstrom, J. (2013). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/57688>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
- Oros, L. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 4. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1421/1036/4659>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext)
- Ponce, M. (2021). Universidad Técnica de Babahoyo. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10694/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000145.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quinceno, J. (2017). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. <https://www.redalyc.org/pdf/798/798102120.pdf>
- Quispe, Y. (2019). Síndrome de burnout en docentes de la escuela profesional de administración. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 11-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616606>
- Saravia, M. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4dbd0b6d-4aa4-4345-a806-c05f20413882/content>

- Simbron, S. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>
- Suarez, E. (2023). Repositorio Institucional Ulima.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018\\_73035815\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018_73035815_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tabares, Y. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática.  
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
- Tejada, P. (2023). Repositorio de la Ulima.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018\\_73035815\\_T.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018_73035815_T.pdf?sequence=1)
- Torrades, S. (2007). *Offarm*. Estrés y Burnout, definición y prevención.  
<https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
- Velázquez, A. (2022). Questionpro. <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=Conclusi%C3%B3n,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,la%20eficiencia%20de%20su%20trabajo>.
- Vera, J. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 143-151.  
<https://www.repsi.org/index.php/repsi/article/view/67/174>



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**



**ANEXO A**

**Encuesta sobre el desempeño laboral de los docentes.**

La presente encuesta se realiza como parte del proceso de recopilación de información para nuestro trabajo de integración curricular: **ANÁLISIS DEL BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FCJSE PERTENECIENTE A LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.** Por lo tanto, esta información es de carácter confidencial y no tiene ningún fin ajeno a la investigación.



<b>DESEMPEÑO</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Considera que la sobrecarga laboral afecta en su desempeño.					
Cree que los plazos establecidos para cada actividad laboral son suficientes para terminarlas.					
Recibe la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes o responsables sobre su desempeño.					
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se siente valorado/a y reconocido/a por su trabajo.					
Tiene independencia y libertad para actuar en su trabajo.					
Considera que sus tareas y/o funciones son monótonas o repetitivas.					
Se encuentra motivado cuando realiza sus actividades laborales.					
<b>CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Esta satisfecho con el clima laboral de su equipo o departamento.					
Siente que el entorno laboral actual es positivo, saludable y propicio para su éxito.					
Considera que las herramientas y equipos que les proporcionan son suficientes para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral.					
<b>CONOCIMIENTO</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cree que debería tener más oportunidades de capacitación.					
Considera que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.					

**CARRERA EN LA QUE TRABAJA:**

**EDAD:**

**SEXO:**





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**



La presente encuesta se realiza como parte del proceso de recopilación de información para nuestro trabajo de integración curricular: **ANÁLISIS DEL BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FCJSE PERTENECIENTE A LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.** Por lo tanto, esta información es de carácter confidencial y no tiene ningún fin ajeno a la investigación.

DESEMPEÑO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Considera que la sobrecarga laboral afecta en su desempeño.	✓				
Cree que los plazos establecidos para cada actividad laboral son suficientes para terminarlas.				✓	
Recibe la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes o responsables sobre su desempeño.				✓	
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se siente valorado/a y reconocido/a por su trabajo.		✓			
Tiene independencia y libertad para actuar en su trabajo.			✓		
Considera que sus tareas y/o funciones son monótonas o repetitivas.		✓			
Se encuentra motivado cuando realiza sus actividades laborales.			✓		
<b>CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Está satisfecho con el clima laboral de su equipo o departamento.		✓			
Siente que el entorno laboral actual es positivo, saludable y propicio para su éxito.		✓			
Considera que las herramientas y equipos que les proporcionan son suficientes para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral.			✓		
<b>CONOCIMIENTO</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cree que debería tener más oportunidades de capacitación.	✓				
Considera que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.		✓			

CARRERA EN LA QUE TRABAJA: *Educación Básica*  
 EDAD: *43*  
 SEXO: *Femenino*





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**  
**ANEXO-B**



**Test psicométrico – Maslach Burnout Inventory edición docentes (MBI-Ed)**

**CUESTIONARIO BURNOUT**

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

**0= NUNCA.**

**1= POCAS VECES AL AÑO.**

**2= UNA VEZ AL MES O MENOS.**

**3= UNAS POCAS VECES AL MES.**

**4= UNA VEZ A LA SEMANA.**

**5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.**

**6= TODOS LOS DÍAS.**

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.	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
PSICOLOGÍA



CUESTIONARIO BURNOUT

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

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	6
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	0
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	5
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	0
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	0
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1
14	Creo que trabajo demasiado.	2
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	3
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	6
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	6
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	6
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	0

Sexo = Masculino, CE = 24 / D = 4 / RP = 35 } No posee  
EDAD = 47 Medio / Bajo / Medio



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
PSICOLOGIA  
ANEXO-C



Validación de la encuesta – Juicio de expertos.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Anaís Arcenia Durán, con documento de identidad N° 0526959919, de formación Psicólogo Clínico, ejerciendo como docente en la Universidad Técnica de Babahoyo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de aplicación en el *Trabajo de Integración Curricular, con el tema: Análisis del burnout y el desempeño laboral en los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo.*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: Martes 30 de enero, 2024.

Anaís Arcenia Durán  
Firma



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
PSICOLOGÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Juan Antonio Vera Zapata, con documento de identidad N° 1206865734, de formación Psicólogo Clínico, ejerciendo como docente en la Universidad Técnica de Babahoyo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de aplicación en el *Trabajo de Integración Curricular*, con el tema: *Análisis del burnout y el desempeño laboral en los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo.*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: Martes 30 de enero, 2024.

  
Firma



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
PSICOLOGÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Nathaly Elizabeth Mendoza Sierra, con documento de identidad N° 130420966-0, de formación Maestría Universitaria en Neuropsicología y Educación ejerciendo como docente en la Universidad Técnica de Babahoyo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de aplicación en el *Trabajo de Integración Curricular, con el tema: Análisis del burnout y el desempeño laboral en los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo.*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: Martes 30 de enero, 2024.

Nathaly Mendoza  
Firma





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
PSICOLOGÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Lenin Patricio Manchengo Pareles con documento de identidad N° 170917671-2, de formación Doctor en Psicología Industrial, ejerciendo como docente en la Universidad Técnica de Babahoyo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de aplicación en el *Trabajo de Integración Curricular*, con el tema: *Análisis del burnout y el desempeño laboral en los docentes de la FCJSE perteneciente a la Universidad Técnica de Babahoyo.*

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Fecha: Martes 30 de enero, 2024.

  
Firma



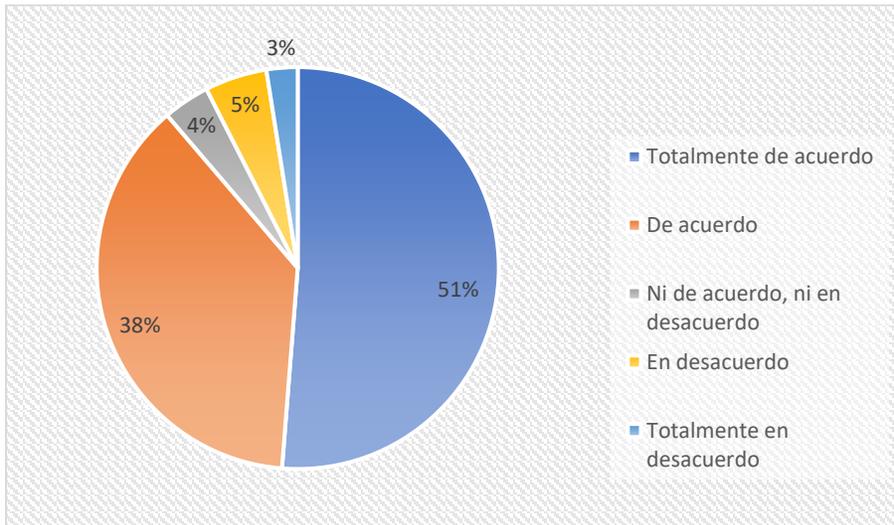
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN  
PSICOLOGIA  
ANEXO-D



Gráficos de los datos obtenidos en la encuesta.

Figura 1

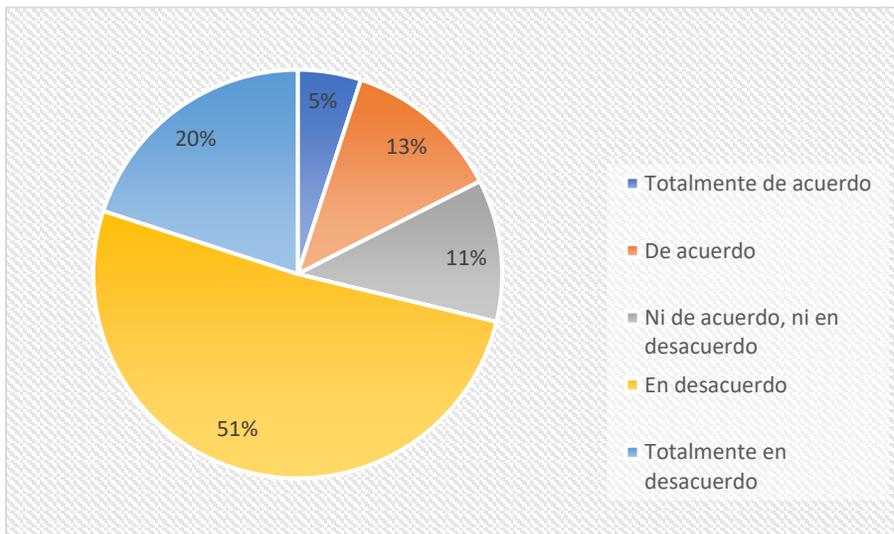
Considera que la sobrecarga laboral afecta en su desempeño.



Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

Figura 2

Cree que los plazos establecidos para cada actividad laboral son suficientes para terminarlas.



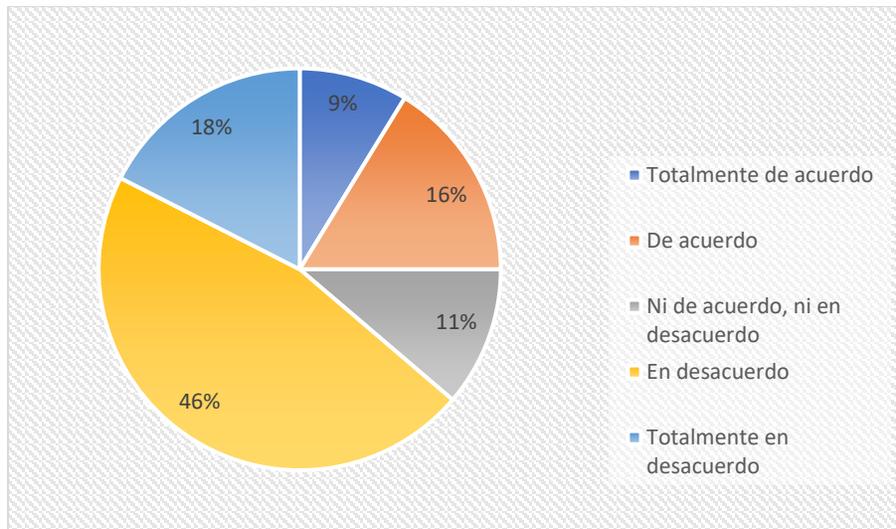
Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.





**Figura 3**

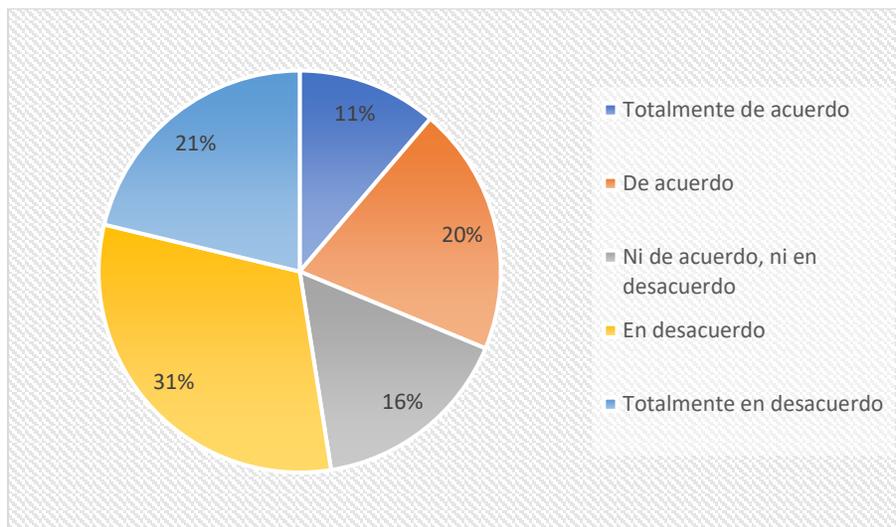
*Recibe la retroalimentación adecuada por parte de sus jefes o responsables sobre su desempeño.*



*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 4**

*Se siente valorado/a y reconocido/a por su trabajo.*

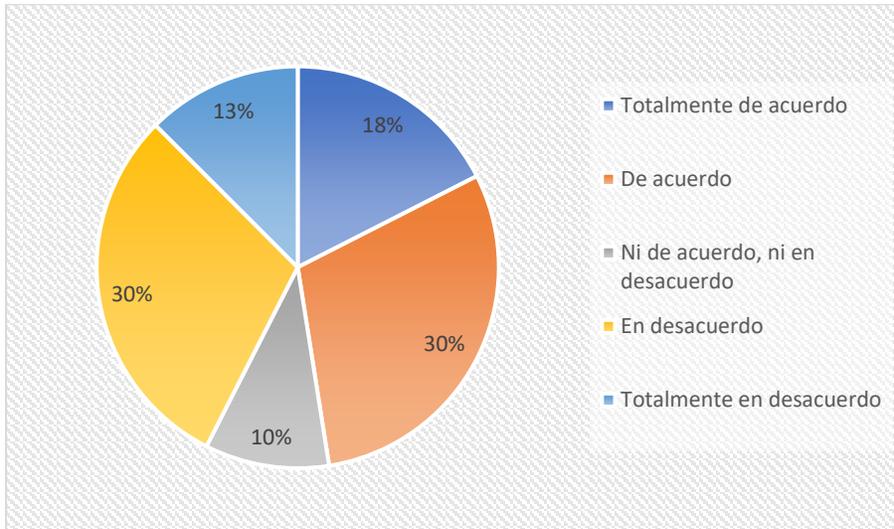


*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.



**Figura 5**

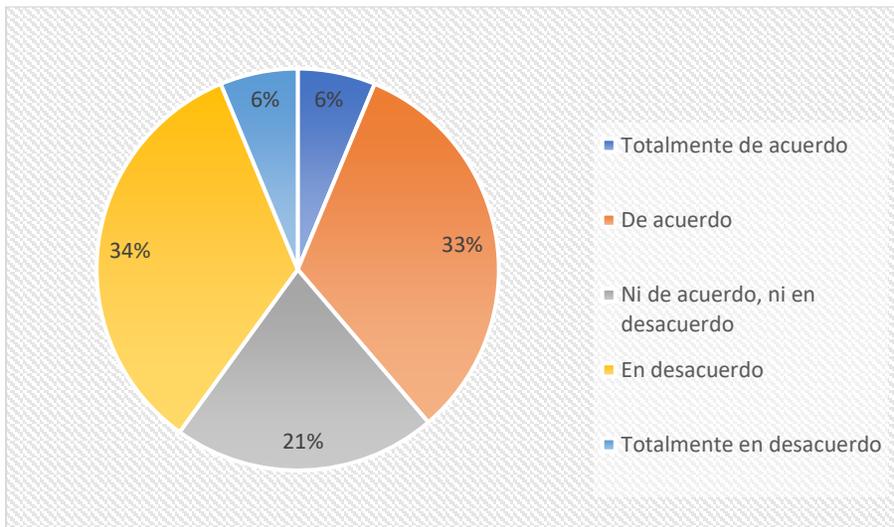
*Tiene independencia y libertad para actuar en su trabajo.*



*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 6**

*Considera que sus tareas y/o funciones son monótonas o repetitivas.*



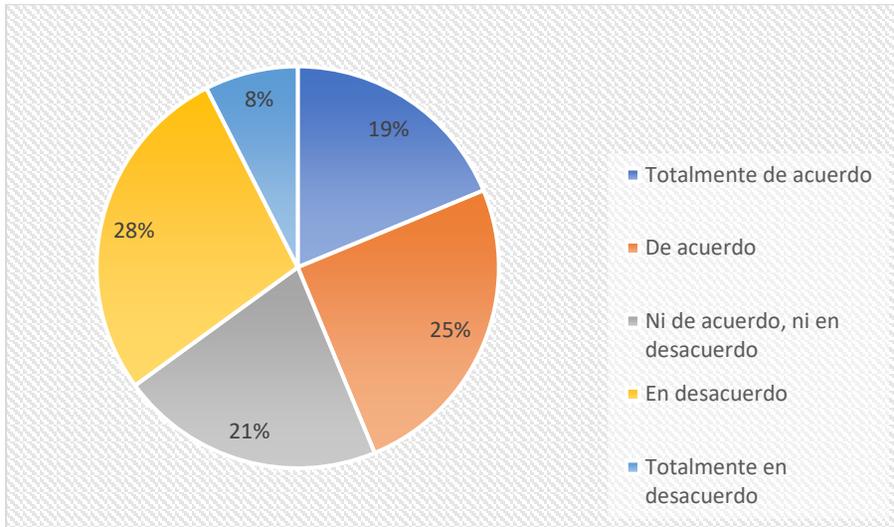
*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.





**Figura 7**

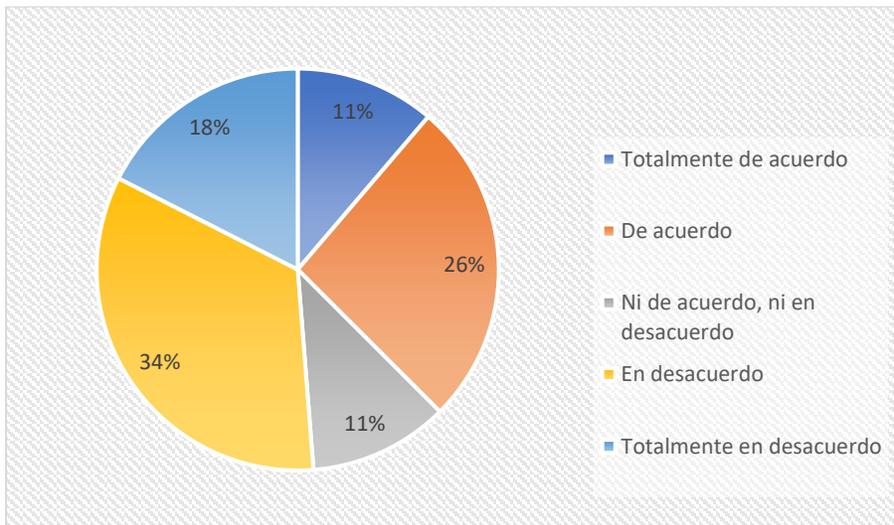
*Se encuentra motivado cuando realiza sus actividades laborales.*



*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 8**

*Está satisfecho con el clima laboral de su equipo o departamento.*

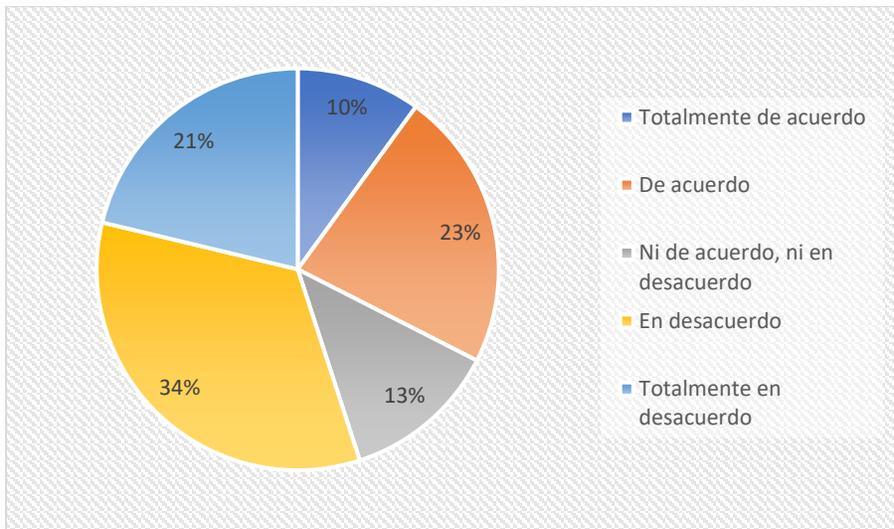


*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.



**Figura 9**

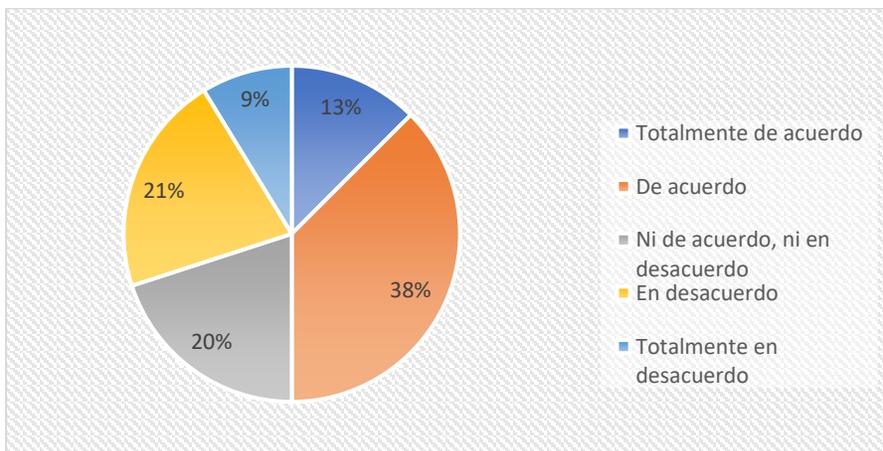
*Siente que el entorno laboral actual es positivo, saludable y propicio para su éxito.*



*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 10**

*Considera que las herramientas y equipos que les proporcionan son suficientes para lograr un buen desempeño y rendimiento laboral.*

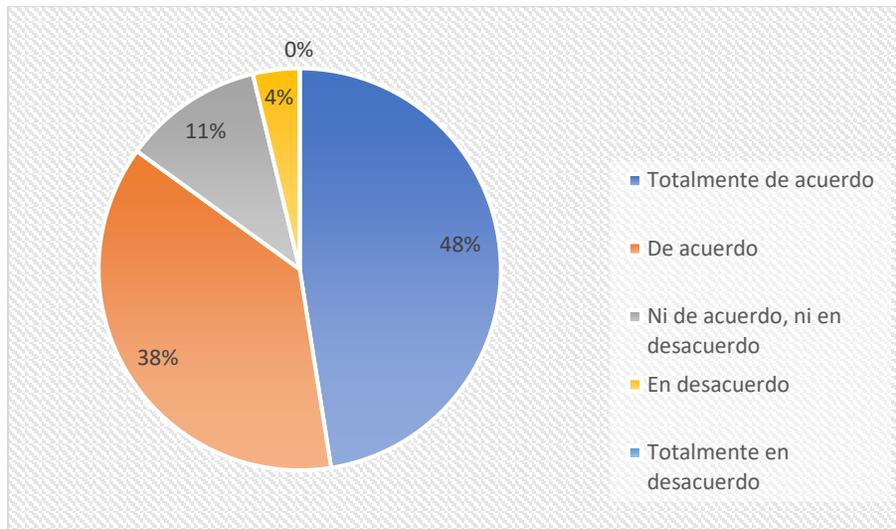


*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.



**Figura 11**

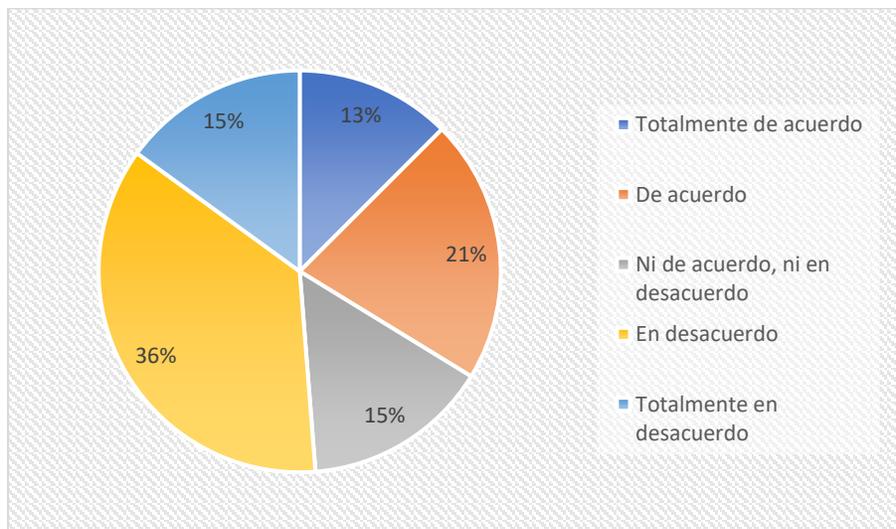
*Cree que debería tener más oportunidades de capacitación.*



*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 12**

*Considera que sus ideas u opiniones son tomadas en cuenta en la realización de actividades en su trabajo.*



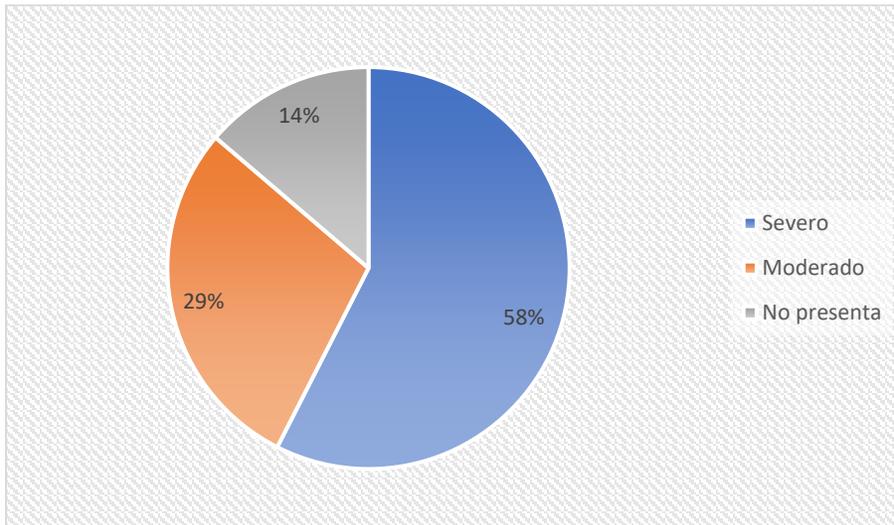
*Nota:* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.



## Gráficos del MBI-Ed

**Figura 13**

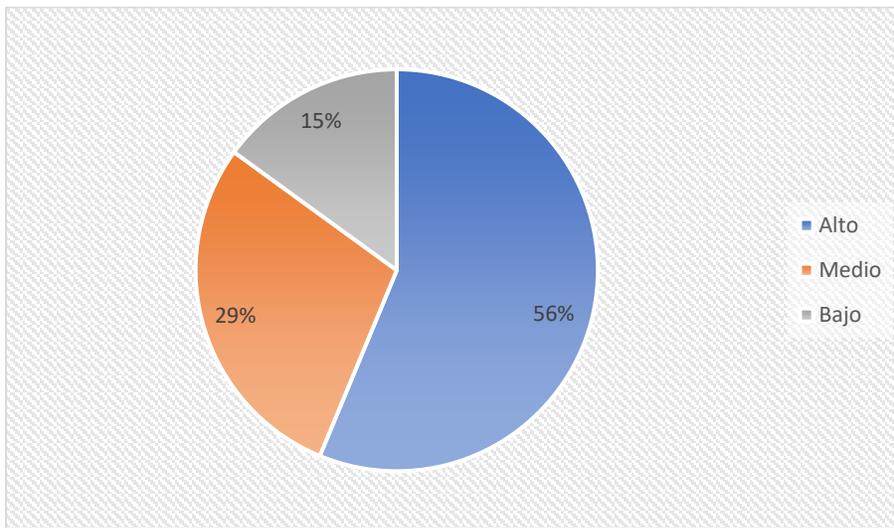
*Resultados del MBI-Ed aplicado*



*Nota:* Datos obtenidos del test aplicado a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 14**

*Dimensión de Cansancio Emocional*

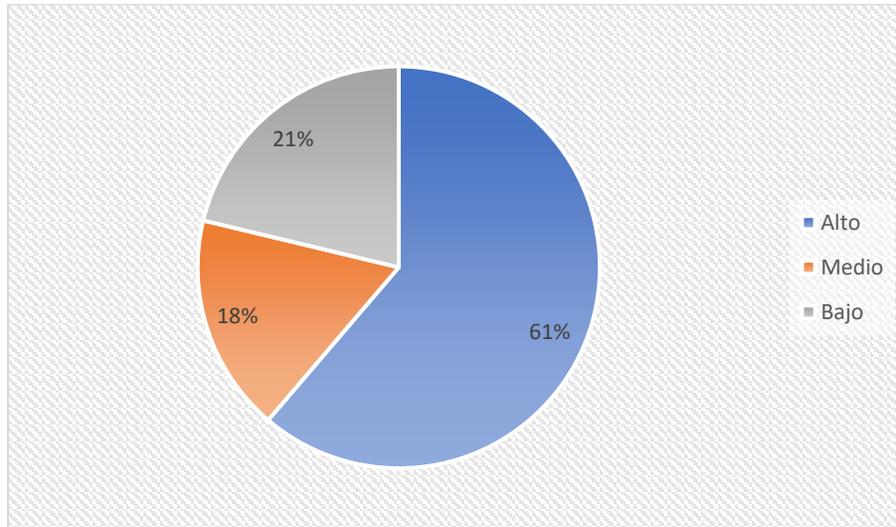


*Nota:* Datos obtenidos del test aplicado a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.



**Figura 15**

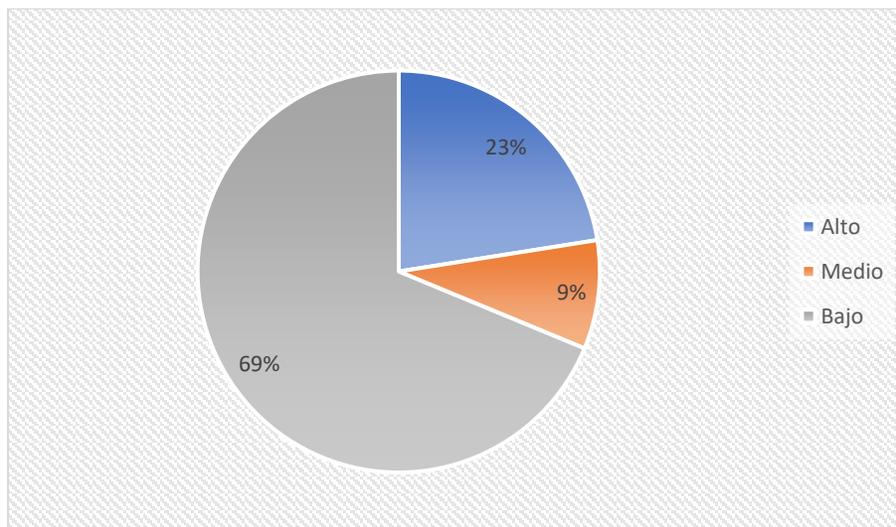
*Dimensión de Despersonalización*



*Nota:* Datos obtenidos del test aplicado a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.

**Figura 16**

*Dimensión de Realización Personal*



*Nota:* Datos obtenidos del test aplicado a los docentes. Elaborado por Lizbeth Portilla y Saúl Veintimilla.



**Imagen 1**



*Aplicación de encuesta y MBI-Ed a docentes de la FCJSE.*

**Imagen 2**



*Aplicación de encuesta y MBI-Ed a docentes de la FCJSE.*



Imagen 3



*Aplicación de encuesta y MBI-Ed a docentes de la FCJSE.*

Imagen 4



*Aplicación de encuesta y MBI-Ed a docentes de la FCJSE.*

Imagen 5



*Aplicación de encuesta y MBI-Ed a docentes de la FCJSE.*

Imagen 6



*Aplicación de encuesta y MBI-Ed a docentes de la FCJSE.*



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGIA**  
**ANEXO G**



**Presupuesto**

<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor</b>
Esferos	5	2,50
Resma de hojas A4	1	5,00
Lápiz	2	1,00
Borrador	1	0,25
Tintas de impresora	2	20,00
Gastos de transporte	5	20,00
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>48,75</b>





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGIA**  
**ANEXO H**



**Cronograma de actividades**

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	PERIODO (SEMANAS)																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	INTRODUCCIÓN	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno	X																
2	CONTEXTUALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno		X															
3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno			X														
4	JUSTIFICACIÓN	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno				X	X												
5	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno						X	X										
6	MARCO TEÓRICO	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno									X	X	X						
7	METODOLOGÍA	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla												X	X				



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**



		Mgtr. Lenin Mancheno																	
8	PROCESAMIENTO DE DATOS	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno												X					
9	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno													X				
10	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla Mgtr. Lenin Mancheno														X			
11	PRESENTACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla															X		
12	DEFENSA ORAL	Lizbeth Portilla Saúl Veintimilla																	X





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**  
**ANEXO I**



**ESTRATEGIAS PARA PREVENCIÓN DEL BURNOUT EN DOCENTES**

El burnout o síndrome de agotamiento laboral es un estado de estrés crónico que afecta a la salud física y mental de los trabajadores. Algunas de las causas que pueden provocarlo son: una carga de trabajo excesiva, una falta de reconocimiento, un conflicto en el ambiente laboral, una baja autoestima o unas expectativas demasiado altas.

Para prevenir el burnout en docentes, es vital implementar estrategias efectivas que promuevan el bienestar y la salud mental. Aquí tienes algunas recomendaciones:

**Descripción de las Estrategias:**

- 1. Fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo entre el personal docente:** En relación a esta estrategia, los docentes deben de establecer canales de comunicación claros, donde se fomente un ambiente de calidad y compartan ideas u opiniones donde estas sean validadas y escuchadas, celebren sus logros personales entre sí, y promover el liderazgo en todos los niveles de los subsistemas donde permitan a otros docentes asumir roles y obtengan experiencias.
- 2. Proporcionar recursos y capacitación sobre manejo del estrés y autocuidado:** La institución de educación superior puede realizar actividades como el mindfulness como técnica práctica para manejar y regular el estrés por medio de talleres y seminarios que se pueden realizar 4 veces durante el periodo académico, además de generar talleres en relación del gestión del tiempo para mejorar las técnicas de organización y planificación de cada docente y así evitar la carga excesiva de actividades que no culminan en el tiempo establecido, por último, que la institución proporcione recursos en línea que estén en relación al autocuidado psicológico y el estrés, como podcasts, artículos y programas.





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**



3. **Establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal:** Poner límites ayuda a identificar el rol, a especificar las expectativas y cómo se mide su desempeño. Los límites dan la información clara de hasta dónde puedes llegar y a dónde vas a dejar al otro que llegue. Es la mejor manera de evitar el burnout. Los límites son una guía para no extralimitarte, para cuidar de ti mismo y mejorar las prácticas sociales y laborales.
4. **Promover la comunicación abierta y la colaboración entre compañeros:** Cuando los compañeros de trabajo se comunican abiertamente y colaboran, se crea un ambiente de trabajo más solidario. Saber que puedes contar con el apoyo de tus compañeros y líderes reduce la sensación de aislamiento y estrés, dos factores importantes relacionados con el burnout.
5. **Promover la autonomía:** Permitir a los docentes tomar decisiones sobre su trabajo y darles cierto grado de control puede ayudar a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral, ya que así pueden sentirse más comprometidos con su labor, además permite a los docentes adaptar sus métodos de enseñanza a sus fortalezas y a las necesidades de los alumnos.
6. **Fomentar el reconocimiento:** Reconocer y valorar el arduo trabajo de los docentes, ya sea a través de incentivos, premios o simplemente palabras de agradecimiento, puede aumentar su motivación y bienestar. Sentirse valorado y apreciado es un antídoto poderoso contra el burnout.
7. **Ofrecer soporte emocional:** Proporcionar servicios de apoyo emocional, como asesoramiento o grupos de discusión, puede ayudar a los docentes a gestionar sus emociones y compartir sus experiencias. Esto es crucial para prevenir el burnout, ya que anima a los docentes a hablar abiertamente sobre su estrés y a buscar ayuda antes de que se convierta en un problema mayor.





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN**  
**PSICOLOGÍA**



- 8. Establecer expectativas realistas:** Asegurarse de que las expectativas sobre la carga de trabajo y los resultados sean realistas puede prevenir la sensación de sofoco en los docentes.

**Duración de las estrategias:**

Estas estrategias deberían ser implementadas de forma continua y permanente a lo largo del año escolar. Es importante que sean parte integral de la cultura y las prácticas en la institución educativa, y que sean incorporadas como una política institucional a largo plazo.

**Resultados esperados:**

Al implementar estas estrategias, se espera reducir los niveles de estrés y agotamiento en los docentes, mejorar su satisfacción laboral y aumentar su compromiso con la enseñanza. Además, mejora las habilidades de afrontamiento, reduce la ansiedad, mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo la interferencia entre ambos. Esto, a su vez, puede llevar a una mejor calidad educativa y un ambiente escolar más saludable en general, donde se fomente el apoyo, intercambio de experiencias y reducción del aislamiento.

