

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del covid-19.

Área de investigación

Gestión y calidad educativa

Autoras:

Br. Bueno Díaz, Sandra Gianella.

Br. Mendoza Meléndez, Patricia del Rocío

Jurado evaluador:

Presidente: Medina Sánchez, José Gerardo

Secretario: Otiniano Otiniano, José Luis

Vocal: Merino Carranza, Evelin Margot

Asesora:

Che León Alfaro, Marianela.

<https://orcid.org/0000-0002-7903-1648>

TRUJILLO – PERÚ

2020

Fecha de sustentación: 2021/12/03

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del covid-19.

Área de investigación

Gestión y calidad educativa

Autoras:

Br. Bueno Díaz, Sandra Gianella.

Br. Mendoza Meléndez, Patricia del Rocío

Jurado evaluador:

Presidente: Medina Sánchez, José Gerardo

Secretario: Otiniano Otiniano, José Luis

Vocal: Merino Carranza, Evelin Margot

Asesora:

Che León Alfaro, Marianela.

<https://orcid.org/0000-0002-7903-1648>

TRUJILLO – PERÚ

2020

Fecha de sustentación: 2021/12/03

DEDICATORIA

A Dios, mis padres Wilder y Palmira:

Los cuales con mucho amor haberme guiado siempre por el camino del bien, por haber sido cómplices en mi cuidado durante mi etapa universitaria, porque con su amor y aliento no lo hubiese logrado.

A mis hermanos Milagros, Karla, Erika y Jansy: Quienes siempre estuvieron junto a mi brindándome su apoyo incondicional.

A mi hermana Karla en especial: Quien es mi Ángelito, hace poco tiempo partió al cielo, pero sé que ella desde allá arriba está orgullosa de mis logros.

A mis queridos sobrinos: los cuales con sus risas y alegrías siempre hacen que me involucre más en mi carrera.

Los amo infinitamente.

Br. Sandra Gianella, Bueno Díaz.

A Dios, mis padres Rocío y Pedro por educarme con valores y amor, depositando su confianza en las decisiones que tomaba y, que ahora, gracias a ellos, soy profesional.

A mi hermana Adriana quien me apoyó incondicionalmente durante mi carrera universitaria y me motivó a seguir adelante.

A mi abuelita Julia y a mis tíos Emperatriz y Juan, quienes me guiaron por el camino del bien y me aconsejaron para nunca rendirme y dar todo lo mejor de mí.

A mis queridos primos Juan Stefhano y Juan Francesco, con quienes indirectamente realicé mis primeras prácticas al cuidarlos y jugar con ellos, enseñándoles y aprendiendo de ellos

Br. Patricia del Rocío, Mendoza Meléndez.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con Dios por ser mi guía y mi luz durante toda mi vida.

Agradezco a la Universidad Privada Antenor Orrego por su calidad académica, la cual hizo que sea una gran profesional.

A mi asesora y profesores quienes generosamente me cedieron un poco de su tiempo para responder mis interrogatorios y analizar mi tema de investigación.

A mi familia por haber confiado siempre en mí.

Br. Sandra Gianella, Bueno Díaz.

A Dios, quien siempre ilumina y acompaña mi camino.

A todas las personas que hicieron posible realizar mi trabajo de investigación.

A la Universidad Privada Antenor Orrego por su calidad y valores académicos.

A mis profesores, por enseñarme más allá de una sesión de clase, por compartir sus experiencias que me ayudaron mucho en las prácticas profesionales.

A mi asesora por su tiempo, dedicación e interés para culminar mi tesis.

A toda mi familia por amarme y acompañarme en la búsqueda de mi realización personal y profesional.

Br. Patricia del Rocío, Mendoza Meléndez.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19. El tipo de investigación es básica y de nivel descriptivo, de corte transversal. El instrumento mediante el cual se recogió los datos fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado a 44 docentes. Los resultados alcanzados luego de procesar y analizar los datos nos refieren que 28 docentes, quienes representan al 63.64% de la población docente se encuentran en el nivel Alto de desgaste emocional. 32 docentes, quienes representan al 72.73% de la población docente se encuentran en el nivel Bajo de despersonalización. 56.82% de la población docente (25) se encuentran en el nivel bajo de realización personal Llegando a la conclusión principal que el 61.36% de la población total presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19, por lo tanto, se acepta la hipótesis de estudio.

Palabras clave: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the level of Burnout syndrome in initial education teachers in the non-face-to-face modality of the Casa Grande district, 2020, in the context of COVID-19. The type of research is basic and descriptive level, cross-sectional. The instrument by which the data was collected was the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, applied to 44 teachers. The results achieved after processing and analyzing the data tell us that 28 teachers, who represent 63.64% of the teaching population, are at the High level of emotional exhaustion. 32 teachers, who represent 72.73% of the teaching population, are at the Low level of depersonalization. 56.82% of the teaching population are at the low level of personal fulfillment. Reaching the main conclusion that 61.36% of the total population has a high level of Burnout Syndrome in initial education teachers in the non-face mode of the district of Casa Grande, 2020, in the context of COVID-19, therefore, the study hypothesis is accepted.

Keywords: *Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization.*

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las disposiciones generales del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, presentamos la tesis titulada: “Síndrome de burnout en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19”, después de culminar nuestros estudios en esta prestigiosa universidad, en la cual fuimos educadas no solo a nivel profesional sino a nivel personal con el firme objetivo de mejorar la educación de nuestro país.

La presente investigación fue desarrollada con el objetivo de poder obtener el Título de Licenciadas en Educación Inicial, como resultado de la dedicación, entusiasmo, esfuerzo y mentalidad positiva, además, de los consejos y consideraciones que fuimos adquiriendo a lo largo de todo el proceso que duró nuestra carrera profesional universitaria en esta casa de estudios. Del mismo modo, este estudio representa el trabajo y la enseñanza de forma desinteresada de nuestros maestros, siendo esta una buena oportunidad para extenderles nuestro sincero agradecimiento, recordando que nuestra principal meta es servir a nuestra sociedad para crear un ambiente y una sociedad más justa por medio de la educación de calidad; esperando además que este trabajo tenga mayores alcances para otros docentes y futuras investigaciones.

Ante lo dicho, señores integrantes del jurado, dejamos a vuestra consideración el presente informe de investigación para su estudio, análisis, evaluación y corrección si así lo requiera, no sin antes agradecerles su buena disposición para atender al mismo.

Atentamente,

Br. Bueno Díaz, Sandra Gianella

Br. Mendoza Meléndez, Patricia del Rocío

ÍNDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Presentación	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema de investigación	1
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo general.....	3
1.2.2. Objetivos específicos.....	4
1.3. Justificación.....	4
II. Marco de referencia.....	6
2.1. Antecedentes del estudio	6
2.2. Marco teórico	9
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	9
2.3. Marco conceptual.....	19
2.4. Sistema de hipótesis	19
III. Metodología.....	22
3.1. Tipo y nivel de investigación	22
3.2. Población y muestra de estudio	22
3.2.1. Población.....	22
3.2.2. Muestra.....	22
3.3. Diseño de contrastación.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	24
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	26
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	26
4.1.1. Resultados del Síndrome de Burnout.....	26

4.1.2. Nivel de desgaste emocional	27
4.1.3. Nivel de despersonalización	28
4.1.4. Nivel de realización personal	29
4.2. Docimasia de hipótesis	30
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.....	21
Tabla 2. Docentes asignados por colegio.	22
Tabla 3. Docentes asignados por colegio.	22
Tabla 4. Síndrome de Burnout en las docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020.....	26
Tabla 5. Nivel de desgaste emocional en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020	27
Tabla 6. Nivel de despersonalización en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020	28
Tabla 7. Nivel de realización personal en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Síndrome de Burnout en las docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020.....	26
Figura 2. Nivel de desgaste emocional en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020	27
Figura 3. Nivel de despersonalización en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020	28
Figura 4. Nivel de realización personal en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020	29

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

a. Descripción de la realidad problemática

El escenario laboral luego de la aparición del Covid-19 en todo el mundo obligó a las instituciones a implementar el sistema de teletrabajo como alternativa para continuar con las actividades pedagógicas, esto ha generado condiciones de sobrecarga de trabajo, prolongadas jornadas y exceso del uso de plataformas tecnológicas, lo que conlleva a un aumento de estrés en los docentes, además, afecta el desempeño, la efectividad y la competitividad en la labor educativa, esta problemática ha dado lugar a que la OMS (2020) plantee un modelo de acción para crear ambientes de trabajos saludables y armónicos para prevenir el síndrome de burnout. En cuanto al síndrome de burnout, en México se evaluó a 300 profesores de nivel primaria, reportándose que el 25.9% presentaba altos niveles de agotamiento emocional, 21.6% baja realización personal y el 80% despersonalización (Aldrete, Pando, Aranda, & Balcázar, 2003). En Colombia, una investigación con 240 docentes de colegios públicos reportó que 37% tienen elevado agotamiento emocional y 34% puntajes elevados en despersonalización (Restrepo, Colorado, & Cabrera, 2006). Asimismo, se ha señalado que en la culpa que siente el profesor cuando siente que declinan su desempeño a causa del síndrome de burnout, es un mediador entre este y la tasa de ausentismo que presenta (Rabasa, Figueiredo, Gil-Monte, & Llorca-Pellicer, 2016). En Chile, un estudio reciente con profesores de educación primaria, reportó que aquellos con puntuaciones elevadas en la dimensión neuroticismo de personalidad, alcanzaban también puntajes elevados en el síndrome, en agotamiento emocional, indolencia y culpa (Salgado, & Leria, 2018).

Según Salcedo, Cárdenas, Carita y Ledesma (2020) en su estudio realizado a 107 docentes de lima, los resultados indicaron en la situación de emergencia sanitaria que se vive, afecta en formas diferentes los niveles de despersonalización, cansancio emocional

y realización personal del Síndrome de Burnout; además, se observa que en los docentes existe una prevalencia media con un 82.2%, respecto al cansancio emocional; igualmente, prevalece un nivel alto con el 59.8%, respecto a la despersonalización prevalece un nivel bajo con un 53.3%. Por último, respecto a la realización personal prevalece un nivel alto con el 57.9%

El alumno siempre ha sido el eje de la educación; sin embargo, en la educación virtual, se convierte en el héroe indiscutible. El instructor es responsable de desarrollar y explicar el contenido durante la conferencia presencial; por otro lado, en el modelo de aprendizaje virtual, los talleres de videoconferencia presentan contenido exclusivo, un trabajo que es dominado por los estudiantes, ofreciéndoles mecanismos que les permitan aprender una materia. (OMS, 2020)

Por lo tanto, en la educación virtual, el alumno dirigido por el maestro utiliza los muchos recursos proporcionados por el entorno digital para obtener información valiosa para consolidar conocimientos y desarrollar habilidades.

La educación virtual es parte de una cultura de convergencia e intercambio; por esta razón, se recomienda que el instructor designe como asignatura el uso de una variedad de recursos de aprendizaje gratuitos proporcionados en un entorno digital, desde trabajos de investigación hasta cursos completos en línea. Está claro que entonces esta experiencia individual del estudiante debe discutirse y enriquecerse en un aula virtual. (MINEDU, 2018).

Es por ello que realizaremos el estudio del síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Casa Grande, los cuales están enfrentando con la nueva modalidad el trabajo remoto el cual tuvo que ser asumido por los docentes; para lo cual, muchos de ellos, no se encontraban debidamente capacitados y tuvieron que aprender sobre la marcha a utilizar diversos recursos tecnológicos, herramientas digitales, plataformas educativas, entre otros; cambiando drásticamente su forma de enseñar. Los docentes, debido a su labor recargada han surgido los siguientes factores de

burnout como son el agotamiento emocional, despersonalización y un mínimo crecimiento personal, generándoles problemas en su salud el cual se incrementó por el trabajo remoto el cual muchos docentes tuvieron que adaptar sus clases a la virtualidad, ver una nueva estrategia metodológica para lograr captar la atención de sus alumnos a través de las pantallas.

Dentro de las características más descollantes se tiene fatiga física, estrés, depresión y presión en el trabajo que conducen al agotamiento emocional. Así mismo, podemos mencionar la disminución de las habilidades personales en el trabajo, irritabilidad y falta de autoconfianza y éxito personal lo que conducen bajo crecimiento personal. Por otro lado, podemos mencionar que los docentes son sensibles a las personas, los culpan de algunos problemas y no les importa lo que les suceda a algunos de sus compañeros, emociones y actitudes negativas hacia los estudiantes lo que conduce a un alto nivel de despersonalización.

Viendo todas estas realidades de los profesores de inicial en las escuelas de inicial de Casa Grande, siguen siendo competitivos y ahora trabajan duro, la mayoría de ellos sin ser reconocidos por estudiantes, padres, compañeros o autoridades como instituciones educativas; están llenas de sentimientos y relaciones, por ejemplo: miedo, rechazo, desesperanza, enfado, etc.

b. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar el nivel del síndrome de burnout en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de desgaste emocional en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.
- Analizar el nivel de despersonalización en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.
- Determinar el nivel de realización personal en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica por ser:

Valor teórico: A través de las dimensiones descritas en el trabajo de investigación permitió orientar el camino a seguir desde la teoría de Maslach y Jackson (1986), con el aporte teórico de la despersonalización, cansancio emocional y realización personal y para un buen rendimiento laboral el aporte teórico desde el punto de vista de la planificación, gestión y responsabilidad de los docentes y aquellas normadas por el Ministerio de Educación, de acuerdo a la realidad o necesidades encontradas. Además, orientará el trabajo docente de manera articulada, donde se tome en cuenta la comunicación, relaciones interpersonales y la consideración de trato hacia el personal que trabajan en las instituciones educativas.

Conveniencia: Es conveniente dar a conocer cuán importante son los recursos humanos por ser un potencial en toda actividad laboral y para ello es conveniente saber lo que implica el estado de ánimo de los docentes y cómo ellos puedan ofrecer mejores servicios estando con los mejores ánimos y responsabilidad frente a sus funciones, en situaciones de gestión educativa.

Relevancia social: A través del estudio, los educadores conocerán características del síndrome de burnout, como el estrés laboral crónico, la fatiga física y mental, la falta de motivación para completar la tarea, entre otros síntomas, y si realmente tienen o no la condición buscar ayuda

profesional. Este problema se puede encontrar y resolver de manera oportuna.

Práctico: El estudio tiene una información valiosa sobre todo llevar en la práctica institucional realizando talleres, actividades preventivas en salud, relaciones interpersonales e intrapersonales, habilidad social a fin de mejorar la calidad educativa.

Metodológico: Surge la necesidad de plantear nuevas formas de trabajo en la institución educativa a fin de mejorar la gestión de los docentes enmarcado dentro de la política educativa. Para lograr los objetivos se acude a técnicas e instrumentos de investigación y su procesamiento estadístico para medir los niveles de Síndrome de Burnout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), aplicando el Maslach Burnout Inventory (MBI).

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

A nivel internacional

De la Fuente (2017), en su tesis “Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana”. (Tesis de grado). Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. El estudio fue cuantitativo y tuvo como objetivo describir la existencia de una relación entre las variables de identidad docente y los niveles de burnout, así como entre ellas y sus dimensiones. Para ello se tomó una muestra de 112 docentes de cuatro escuelas de la región metropolitana. La información requerida fue recolectada utilizando la versión en español del Maslach Burnout Inventory (MBI) para docentes y analizada con un enfoque descriptivo e inferencial. En este análisis, el siguiente estudio cuantitativo mostró que la proporción de docentes con menor índice de burnout es mayor (los dos primeros niveles son 50%), mientras que la proporción de docentes con mayor índice de burnout es mayor. (Representa el 38,4% de los dos últimos niveles).

Zambrano (2016), en su tesis “El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona Tarqui, periodo lectivo 2016-2017”. (Tesis de grado). Ecuador: Universidad Casa Grande, el presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. El estudio se realizó sobre una muestra de 35 docentes y se utilizaron tres cuestionarios como herramienta

de recolección de datos: para medir el burnout, se utilizó la versión en español de la encuesta de Maslach Burnout Inventory General Survey; para la variable de clima organizacional fue CES de Moos y Trickett, y la gestión pedagógica el cuestionario de autoevaluación. Los resultados fueron el agotamiento emocional y el nivel de despersonalización demostrado por los profesores. El nivel es intermedio, pero no afecta el entorno escolar ni la gestión del aprendizaje, aunque se encontraron algunos factores que requieren atención y mejora para que estos aspectos no se toquen al final del curso.

A nivel nacional

Albarracín (2019), en su tesis “Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019”. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Nacional del Altiplano, el objetivo de este estudio es determinar el nivel de síndrome de burnout propuesto por docentes de nivel inicial de instituciones educativas nacionales de la región Puno en 2019, cuya metodología es de diseño descriptivo y transversal conformado por una muestra. 62 profesores. Para obtener los datos, se llevó a cabo una encuesta de Maslach Burnout Inventory en 2002, adaptada por Fernández. Los siguientes resultados se extraen de muestras analizadas de 28 profesores diagnosticados con este síndrome, que es el 45% del total, y el 55% de la muestra total, no tienen síndrome de burnout, mientras que los docentes tienen el mayor porcentaje de agotamiento emocional. Entre el 68% de los docentes, el 58% tiene un nivel bajo de despersonalización y el 69% tiene un nivel bajo de personal. Por lo tanto, si tienen síndrome de burnout, los docentes de nivel inicial de las instituciones educativas nacionales de la zona de Puno, debido a que la situación que enfrentan les causará un estrés constante que mostrará fatiga, actitudes negativas y aisladas, no estarán satisfechos.

Abarca, Caycho y Gutiérrez (2019), en su artículo “Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho”. Artículo científico. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación, el presente estudio

relaciona la inteligencia emocional y el burnout en una muestra de 294 docentes de género femenino de educación inicial en Ayacucho, de 23 a 65 años (Medad = 40). Se utilizó la Escala de Inteligencia Emocional (WLEIS) y el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R). Los resultados reportaron que existen correlaciones negativas entre el burnout y el uso (rnúcleo del burnout = -0.38; rfalta de realización = -0.33; $p < .01$), regulación (rnúcleo del burnout = -0.28; rfalta de realización = -0.26; $p < .01$), valoración de las propias emociones (rburnout nucleus = -0.25 rfalta de realización = -.21; $p < .01$).

Garay y Meza (2017), en su tesis “Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo”. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú, el objetivo de este estudio es determinar el nivel de burnout en docentes de escuelas de inicial privadas de la región de Pilcomayo, para quienes se utilizó el método científico como método general, y el método descriptivo básico como método específico con diseño descriptivo. Había 53 maestros en total, la muestra consistió en 21 maestros de 7 instituciones educativas privadas de nivel inicial. Los resultados mostraron que el 76,2% de los profesores encuestados tenían una alta incidencia de agotamiento. De acuerdo con el parámetro de agotamiento emocional, los resultados mostraron que el 14,3% (3) de los docentes presentaron menor agotamiento emocional, el 9,5% (2) agotamiento emocional moderado y el 76,2% (16) fatiga. Elevación emocional. Para la dimensión despersonalización, los resultados muestran que el 9.5% (2) de los docentes tienen un bajo nivel, con un 0% (0) un nivel moderado y un 90.5% (19) un alto nivel. En términos de realización personal, los resultados mostraron que el 76,2% (16) de los profesores mostró un nivel bajo, el 14,3% (3) mostró un nivel medio y el 9,5% (2) un nivel alto.

A nivel local

Pizan (2019), en su tesis “Síndrome de burnout y la negociación de conflictos en docentes de educación inicial de instituciones educativas

privadas de Huamachuco, 2019". (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Particular Antenor Orrego, el diseño se basa en un enfoque de correlación cuantitativa. Los medios por los que se recopilaron los datos incluyeron el Inventario de Burnout de Maslakh y la prueba de habilidades de gestión de negociación de conflictos. Aplicable a 52 profesores. La relación es la contraria, es decir, si aumenta el síndrome de burnout, disminuye la capacidad de reducir el manejo de conflictos y viceversa, logrando los siguientes resultados: con agotamiento emocional, 84,4% presentó un nivel promedio y 15 % hizo un nivel alto; en términos de eficiencia, el 13,5% presentó un nivel bajo, el 86,5% nivel medio, el cinismo el 69,2% nivel medio y el 30,8% nivel alto.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Síndrome de Burnout

a. Definición

Freudenberger (1974), el síndrome de burnout se define como una sensación de fracaso y fatiga o agotamiento que surge de la necesidad de energía material o espiritual del trabajador, que lo hace cansado para moverse. Por lo general, las personas comienzan a participar en actividades humanas después de un mes o un año de iniciación. Asimismo, le sigue una reacción emocional no resuelta ante la situación, signo de ansiedad excesiva y desinterés por el cumplimiento de los deberes.

Maslach y Jackson (1986), se cree que el síndrome de burnout se considera una respuesta a largo plazo al estrés crónico y al estrés social en el trabajo y está determinado por sus tres elementos: agotamiento mental, despersonalización y falta de autorrealización. La organización mundial de la salud (OMS) (2008), Describe el síndrome de burnout como un riesgo ocupacional y diga que el estrés laboral es una enfermedad global. Según la OMS, el estrés se define como, las necesidades y presiones a las que se enfrenta todo el mundo, por otro lado, el resultado negativo entre sus

conocimientos y habilidades. (p. 4), es decir, estar alerta a los cambios ambientales que puedan representar un peligro para él. Por otro lado, Bosqued (2008) muestra que el síndrome de burnout es un problema de salud y calidad de vida; un estrés crónico puede describirse como una reacción psicofisiológica que ocurre en el cuerpo humano debido a esfuerzos repetidos, cuyo resultado se considera negativo e incompleto, lo que puede llevar a fatiga y pérdida de la vida.

Finalmente, según Olivares (2017) esta enfermedad es una forma de fatiga o estrés crónico que los profesionales que brindan servicios de salud, trabajo social o educación. En su práctica, interactúa directamente con diferentes niveles; clientes, miembros de la familia, compañeros de trabajo, subordinados, etc. A menudo se espera que las expectativas e intenciones personales excesivas entren en conflicto con el código de conducta o las directrices de la organización.

b. Dimensiones del síndrome de Burnout

Según Maslach y Jackson (1981), consideran tres dimensiones principales del burnout la cual son el agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal

Cansancio emocional (CA): Bosqued (2008), demuestra que se trata de una reducción de los recursos de los profesionales para solucionar los problemas que su desempeño quiera afrontar, definidos como fatiga constante a nivel mental, físico y espiritual, además de enfado, estado de ánimo. desempeño y satisfacción deficientes e insatisfactorios. y pesimismo en su trabajo, la sensación de que no tiene nada que ofrecer. El agotamiento emocional de los profesores se produce constantemente como consecuencia de situaciones estresantes. En el sistema de enseñanza actual, el profesor cansado se ha convertido en una amenaza y el manejo adecuado es una de las necesidades básicas.

Arís (2005), afirma que el cansancio o la depresión indican sentimientos de impotencia y desesperanza. Los sentimientos de vacío son comunes y se requiere toda la energía espiritual para completar el elemento más importante de la vida diaria. Esto puede provocar depresión.

Mena (2010), describe el cansancio emocional como la principal causa de depresión ocupacional y las manifestaciones de esta enfermedad, percibida como apatía, frustración y odio provocados por el trabajo, así como disminución del interés y satisfacción por el trabajo.

Maslach y Jackson (1981), señala que esta parte se refiere al sentimiento de sufrimiento y frustración que surge como consecuencia de las relaciones continuas que los profesionales mantendrán con los empleados, así como entre ellos mismos, se entiende cuando una persona siente que no tiene nada para dar.

Despersonalización: Bosqued (2008), resultó que este es un medio de protección de la víctima, el profesional no sabía que decidió crear una barrera entre él y el empleado del servicio que prestó, como una forma de autodefensa, y que su trabajo se manifestó. como disminución de la productividad laboral, así como comportamientos irracionales y deshumanización en relación con el destinatario de su trabajo: enfermedad, estudiantes, empresa, etc.

Arís (2005), La despersonalización es el desarrollo de un carácter desapegado, insensible y negativo por parte del receptor, en este caso los estudiantes. Con estas cualidades, el individuo busca protegerse y aislarse, pues busca tratar a los demás como personas con el fin de reducir su potencial espiritual.

Maina (2010) sostiene que la despersonalización es un intento de crear distancia entre los profesionales y los usuarios del servicio, ignorando los primeros las cualidades personales únicas de cada uno de sus beneficiarios, ya que sus requisitos se abordan en la versión actualizada.

Maslach y Jackson (1981), consideran a la despersonalización es desarrollar sentimientos y actitudes negativos y clínicos hacia el tema con el que está trabajando. Este proceso de atemperación o incluso deshumanizador hace que los profesionales sientan que estas personas, de una forma u otra, bien merecen plenamente sus problemas.

Realización Personal (RP): Bosqued (2008), enfatiza que este es un sentimiento subjetivo de los dos primeros factores. Los profesionales se sienten frustrados con la forma en que trabajan y los resultados que obtienen, lo que suele ser negativo y el resultado de un fracaso profesional, lo que conduce a una disminución de la autoestima.

Mena (2010), la mención de falta de satisfacción personal, o sentido reducido de realización personal, es un sentimiento negativo de capacidad y éxito laboral, que se manifiesta en emociones negativas, insatisfacción con el trabajo y dificultades y amistades en las relaciones, el trabajo.

Arís (2005), las características de una pobre realización personal en el trabajo son el doloroso fracaso y la frustración personal, el sentimiento de fracaso personal (falta de habilidades, esfuerzo o conocimiento), bajas expectativas e insatisfacción general. Con el tiempo, esta situación puede tener las siguientes consecuencias: necesidad de escapar del trabajo, absentismo escolar, retrasos o incluso abandonar la carrera.

Maslach y Jackson (1981), mencionan que las repercusiones que se manifiestan en las personas con baja realización personal son: la disminución de sus competencias personales en el centro de labor, irritabilidad, inseguridad de sí mismo y de sus logros personales, falta de ejercicio profesional dentro de aula, depresión, falta de participación en el entorno social, impuntualidad, falta de logros de metas y objetivos, pérdida del entusiasmo, entre otros. Todo ello afecta la calidad de vida del profesional afectando su entorno social, organizacional, interpersonal e individual

c. Causas del síndrome de Burnout

- Causas individuales: Se generan a partir de los siguientes aspectos: personalidad, expectativas personales, experiencia personal de presión y problemas de roles.
 - Personalidad: Aquellos que tienen altos sentimientos por el altruismo y el idealismo pueden abrir una puerta al proceso de agotamiento (Aris, 2005).
 - Expectativas personales: Éstas son otras causas de burnout en Aris (2005). Las causas más comunes en el ámbito docente son las siguientes:
 - Excesiva confianza de la capacidad profesional: La creencia en el desarrollo de servicios sobresalientes para los estudiantes para maximizar los beneficios para ellos y para el maestro. Se espera que todos los estudiantes respondan positivamente a la intervención personal. Deseo de resultados a corto o corto plazo. Espere a que los estudiantes actúen de acuerdo con sus expectativas para que pueda ejercer la autoridad. Creo que su trabajo será apreciado por sus compañeros, superiores, estudiantes y padres. Espere un entorno emocionante y gratificante, que suele ser frustrante. Espere un aprendizaje moderno continuo, pero en realidad este es otro factor de frustración. El motivo de perder el entusiasmo por la profesión es subjetivo, porque defrauda expectativas que no se ajustan a la realidad (Soto & Valdivia, 2012).
 - La vivencia del estrés: El estrés es un estímulo importante que desarrolla las capacidades humanas de forma respetuosa con el medio ambiente. Si coincide con las habilidades y características del sujeto en cuestión, se convierte en estrés psicológico, pero si supera el umbral de estrés, puede provocar respuestas inapropiadas y se considera patólogo.

- Causa de contexto laboral: Según Gil-Monte (2005) señala que el ambiente y las condiciones laborales son factores que inciden en las causas del burnout son:
- Baja implicación del modelo organizacional (Arís, 2005) Cuando empiece a trabajar, comprenderá el tipo y estilo de la organización en la que trabaja, así que compare sus pensamientos con la realidad y forme juicios y actitudes correspondientes a su trabajo a partir de esta comparación; por lo tanto, Se establece un grado de satisfacción o insatisfacción, que afecta la calidad y cantidad del trabajo realizado.
- Ambiente laboral: (Aris, 2005), La infraestructura, los espacios de material didáctico y el equipamiento constituyen el ambiente de trabajo en el que el docente desarrolla el desafío institucional, y comprender las cualidades y características de estos espacios nos permitirá comprender mejor la vida escolar.

d. Consecuencias y síntomas del Síndrome de Burnout

Según Mansilla (2009) mencionó que, debido al síndrome de burnout humano, existen una serie de síntomas agrupados de diferentes formas, los más destacados son:

- **Síntomas físicos:** Mujeres con períodos menstruales irregulares, que incluyen malestar general, dolor de cabeza, fatiga, problemas para dormir, úlceras y otros trastornos gastrointestinales, presión arterial alta, enfermedades cardíacas, pérdida de peso, asma, alergias, dolor muscular (espalda y cuello) y fatiga; al analizar varias fuentes de estudios
- **Síntomas emocionales:** La alienación emocional se manifiesta como autodefensa, irritabilidad, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, depresión, duda, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, desarrollo personal y experiencias de baja autoestima, sentimientos deprimidos de interioridad,

soledad, desamparo y alienación. Cuando prevalece el agotamiento emocional, esto conduce a la necesidad de resignación y pensamientos suicidas.

- **Síntomas conductuales:** Uso de drogas legales e ilegales, cambios de humor, incapacidad para relajarse, falta de concentración, contacto frívolo con los demás, comportamiento excesivo y agresivo, impulsividad, atención selectiva, indiferencia, sospecha, hostilidad, mayor comportamiento agresivo y comportamiento suicida de alto nivel y juego de riesgo (Soto & Valdivia, 2012).

e. **Fases del síndrome de Burnout**

El Burnout se puede analizar como un proceso que tiene lugar en el cuerpo humano, y su respuesta orgánica será diferente a medida que el proceso forma un paso. Por tanto, Cruz (2013) menciona dividirlo en varias etapas:

Fase de entusiasmo e idealismo: El nuevo trabajo está lleno de entusiasmo y expectativas. Se llevaron a una persona cuando, trabajaron demasiado y se extendieron deliberadamente las horas de trabajo. Se pueden agrupar varias fuentes de estrés.

Fase de estancamiento: Las expectativas no se cumplen y el equilibrio entre esfuerzo y recompensa no está equilibrado. El exceso de trabajo puede provocar ansiedad y fatiga. El trabajador brindó muchos intentos para superar la situación de presión psicológica, y consideró que no tenía una respuesta efectiva a esto. Si es posible, reduzca las actividades y considere cambiar de carrera.

Fase de frustración: La baja moral y la pérdida de alucinaciones, acompañadas de fatiga, ponen más energía, siempre esperando el retorno correspondiente. Esta persona carece de recursos, tiene grandes necesidades emocionales, no recibe recompensas de organizaciones o usuarios, o encuentra inútiles sus esfuerzos. Estaba preocupado por todo, el trabajo se depreció, comenzaron los conflictos laborales y sociales. Puede tener problemas de salud,

emocionales, físicos y de comportamiento, bajo rendimiento y baja autoestima.

Fase de apatía: Cambie de actitud y comportamiento. Hay tendencias en actitudes defensivas, gastos excesivos, cinismo y evitación de tareas estresantes. Esto es una pérdida de carrera, una decepción en los valores y una falta de respeto a la autoridad. Fase de quemado: Una persona siempre se decepciona de su trabajo. Su degradación dañará gravemente la salud. Hay un vacío total que aparece en diferentes planos. Los cambios emocionales y cognitivos son a largo plazo y pueden provocar frustración e insatisfacción en el trabajo o despidos.

f. Factores desencadenantes del síndrome.

La influencia situacional es desencadenante para el desarrollo del síndrome, para este se considera según (Tonon, 2003) cuatro tipos de potenciadores del Burnout.

Social: son las variables del contexto social que generan cambios en el ejercicio profesional y en el proceso de formación profesional, como las condiciones en el entorno laboral y las funciones definidas en el rol que se desenvuelve profesionalmente. Los profesionales que no tienen claro las funciones a desarrollar, así como su desempeño laboral son más propensos a desarrollar síntomas de estrés pueden desencadenar al síndrome de burnout.

Organizacional: está centrado en los cambios en las relaciones entre los grupos de la organización, así como el proceso de socialización laboral de los miembros de este, donde se pone en práctica los valores, normas y la conducta. Al principio se consideraba que la organización por si sola producía el síndrome, sin embargo, son los efectos que esta genera en los procesos de interacción entre los profesionales y los usuarios al cual está dirigido el servicio.

Interpersonal: se dirige a las relaciones personales que los profesionales tienen con sus compañeros de trabajo y con los usuarios.

Individual: están las características de personalidad y afronte de cada profesional a cargo.

Otros factores de riesgo en el síndrome de Burnout

La edad: generalmente los primeros años de experiencia laboral en los profesionales son vulnerables, dado que en ese periodo ocurre la idealización de la práctica cotidiana, así como aumento de expectativas enfrentándose a la realidad donde las recompensas económicas, profesionales y personales no son iguales a lo esperado.

Sexo: el femenino es usualmente el más afectado, desempeñando varias funciones en el plano laboral y familiar dando una doble carga emocional.

Estado civil: las personas que no tienen pareja estable, pueden experimentar mayor presencia del síndrome, ya que no cuentan con el soporte emocional por parte del otro, teniendo más responsabilidades que asumir en el día a día.

Turnos laborables: los cambios de horario pueden influir en el estado emocional de los profesionales, siendo en los trabajadores de salud los más afectados por ello.

Tiempo laboral: a menor tiempo laboral pueden presentar el síndrome de Burnout, por que experimentan la nueva etapa de adaptación en los primeros años laborales, en cambio los profesionales que llevan mayor tiempo en un puesto de trabajo presentan menos relación a desarrollar el síndrome ya que han experimentado el proceso de estabilidad.

Sobrecarga laboral: a mayor interacción con las personas a las cuales brindan servicios, tienden a ser vulnerables al síndrome de desgaste, así como las horas adicionales que emplean en contacto con los usuarios aumentaría este factor (Caballero, Hederich & Palacio, 2010).

g. Sindonología y manifestaciones

En relación a la sintomatología y manifestaciones se distinguen distintos signos y síntomas, los cuales son (Thakur, 2015):

- Signos y síntomas físicos: Cefaleas sensoriales, fatiga, agotamiento, insomnio, trastornos gastrointestinales, dolores generalizados y malestares indefinidos.
- Signos y síntomas psíquicos: Falta de entusiasmo e interés, dificultad para concentrarse, permanente estado de alerta, actitud deflexiva, irritabilidad, impaciencia, depresión, negativismo, frustración, desesperanza y desasosiego.
- Síntomas laborales: Sobre involucramiento, no comparten ni delegan trabajo y ausentismo laboral.

Por otra parte, Maslach y Leiter (2005), sostienen que cada persona expresaría el Burnout de un modo particular, sin embargo, muestra tres efectos en común que son:

- Erosión del compromiso: Lo que antes era importante y significativo, se vuelve desagradable, insatisfactorio y carente de significado. Al inicio de un trabajo, las personas se sienten energéticas y dispuestas a comprometer tiempo y esfuerzo en él.
- Erosión de las emociones: Los sentimientos positivos de entusiasmo, dedicación, seguridad y goce en el trabajo, se convierten en enojo, ansiedad y depresión.
- Problemas de ajuste entre la persona y el trabajo: Los problemas de desajuste entre lo que la persona espera y las expectativas del trabajo son un signo de que los trabajadores padecen Burnout.
- Problemas para la organización: El síndrome tiene efectos sobre la estructura de la organización y en sus procesos, y se tiende a manifestar, usualmente, en forma de elevada rotación por desvinculación de la institución, pérdida de la eficacia y eficiencia, implantación inadecuada de políticas, conflictos entre los miembros de la organización.

2.3. Marco conceptual

Síndrome de Burnout: Es un problema de salud y calidad de vida. Un tipo de estrés crónico, que se puede definir como reacciones psicofisiológicas que ocurren en el cuerpo humano con el ejercicio frecuente, cuyas consecuencias se evalúan como inválidas e inadecuadas (pérdida de control) y aislamiento psicológico ante una sensación de agotamiento y falta de defensa.

Cansancio Emocional: Para resolver los problemas que tienen los profesionales, primero se debe de reducir el cansancio emocional. Esto se manifiesta no solo en irritabilidad, sino también en fatiga mental, física y emocional, se ponen de mal humor, tienen insatisfacción laboral, sintiéndose pésimo e impotente.

Despersonalización: Se trata de un mecanismo de protección de las víctimas, y el profesional ha decidido inconscientemente establecer una especie de barrera de autodefensa entre él mismo y los usuarios de los servicios que se le prestan. Esto se ve reflejado en la baja productividad ya que se ve reflejado en una eficiencia reducida y actitudes frías e inhumanas hacia los destinatarios de los servicios (pacientes, estudiantes, clientes, etc.)

Realización Personal: Este es un sentimiento subjetivo basado en los dos primeros factores. Los profesionales están descontentos con la forma en que trabajan y los resultados, que a menudo son negativos y tienen una baja autoestima debido al fracaso profesional.

2.4. Sistema de hipótesis

General:

Existe un nivel alto del síndrome de burnout que presentan las docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

Específica:

- Existe un nivel alto de cansancio emocional en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

- Existe un nivel bajo de despersonalización en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.
- Los docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020 presentan una baja realización personal.

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Bosqued (2008) cree que el síndrome de burnout es un problema de salud y calidad de vida. Un tipo de estrés crónico, que se puede definir como una reacción psicofisiológica que ocurre en el cuerpo humano debido a un esfuerzo frecuente, cuyo resultado se evalúa como inválido e insuficiente, antes de que se agoten y se sientan indefensos (sensación de pérdida de control) y Aislamiento psicológico.	Para determinar el síndrome de burnout se aplicará una herramienta que consta de 22 ítems y se evalúa mediante la escala de siete puntos de Likert (0 a 6). Los resultados del análisis factorial utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual se analiza el cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Esto se aplicará en los docentes de nivel inicial del distrito de Casa Grande.	Cansancio Emocional	<u>Agotamiento</u> <u>Estrés</u> <u>Frustración</u>	Ordinal / Tipo Likert
			Despersonalización	<u>Insensibilidad</u> <u>Sentimientos de culpa</u> <u>Afrontamientos de problemas</u>	
			Baja realización personal	<u>Satisfacción laboral</u>	

Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica y de nivel descriptivo.

Según Hernández et al (2014), una investigación es básica cuando los resultados son conocimientos teóricos a cerca de la realidad que se investiga. Este es el caso del estudio que se quiere realizar. En el estudio, concretamente se pretende determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de nivel inicial de los centros educativos del distrito Casa Grande.

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

Está conformada por los docentes de nivel inicial de los centros educativos del distrito Casa Grande.

Tabla 2. *Docentes asignados por colegio.*

Institución educativa	Nro. de docente
2313 AURORA GOMEZ LLERENA	3
80805	1
FRANCISCO BOLOGNESI	9
AMILCAR SILVA RABINES	5
INMACULADA VIRGEN DE LA PUERTA	6
Niño Jesús	12
RAMON CASTILLA	7
SANTA CLARO	1
Total	44

Fuente: UGEL ASCOPE – MINISTERIO DE EDUCACION.

3.2.2. Muestra

Por ser una población pequeña se está considerando a todos los docentes para realizar el estudio, por lo tanto, son:

Tabla 3. *Docentes asignados por colegio.*

Institución educativa	Nro. de docente	Frecuencias relativas
2313 AURORA GOMEZ LLERENA	3	6.82%
80805	1	2.27%
FRANCISCO BOLOGNESI	9	20.45%
AMILCAR SILVA RABINES	5	11.36%
INMACULADA VIRGEN DE LA PUERTA	6	13.64%

Niño Jesús	12	27.27%
RAMON CASTILLA	7	15.91%
SANTA CLARO	1	2.27%
Total	44	100%

Fuente: UGEL ASCOPE – MINISTERIO DE EDUCACION.

3.3. Diseño de contrastación

La investigación adoptó el diseño descriptivo de corte transversal porque la medida de los datos se tomará un solo tiempo determinado.

La investigación fue transversal, “ya que los diseños de investigación transversal se recogen datos en un momento dado. Además, el propósito es de conocer la variable y con una capacidad de síntesis indicar su nivel en un determinado tiempo” (Hernández et al., 2014, p. 151).

M ————— O

Donde:

M: Representa los docentes de nivel inicial

O: Represente la información que se obtiene de la variable del síndrome de Burnout.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta.

Para Hernández et al. (2014) la encuesta consiste en contar con una técnica cuantitativa para recabar, mediante preguntas, datos de un grupo seleccionado de personas.

Instrumento: Cuestionario

Hernández, et al. (2014) señalaron que el cuestionario “es una agrupación de preguntas diseñadas para obtener información relacionadas a las variables en estudio” (p. 217).

Es una herramienta que consta de 22 ítems y se evalúa mediante la escala de siete puntos de Likert (0 a 6). Los resultados del análisis factorial utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) en diferentes muestras muestran que en la mayoría de los casos existen tres factores, a saber, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Autor: Maslach Burnout Inventory

País de procedencia: Estados Unidos

Adaptación peruana: Vizcardo (2017)

Confiabilidad. 0.914 bajo el coeficiente Alfa de Cronbach.

Validez: El autor Vizcardo (2017), a través del análisis factorial, donde se confirmó la estructura original de la prueba a través de tres factores que explicaban el 50.39% de la varianza total, demostrando que el instrumento cuenta con validez de constructo.

Los enunciados por dimensiones se presentan a continuación:

- Agotamiento Emocional: 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización: 5,10,11,15,22
- Realización Personal: 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario utilizado son:

Agotamiento emocional: Preste atención a la experiencia de agotamiento emocional debido a las necesidades laborales: puntuación máxima 54. Alto = 27 a más / Medio = 19-26 / Bajo = menor

Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento: puntuación máxima 30.

Alto = 10 a más / Medio = 6-9 / Bajo = menor de 6

Realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo: puntuación máxima 48.

Alto = 40 a más / Medio = 34- 39 / Bajo = menor de 34.

Para la variable síndrome de Burnout es la siguiente: puntuación máxima 99

Alto = 67 a más / Medio = 34 – 66 / Bajo = menor de 33

3.5. Procesamiento y análisis de datos

- Para recolectar los datos, primero encontramos la cantidad de escuelas públicas de nivel inicial del distrito de Casa Grande, para esto buscamos enlaces en las Estadísticas de Calidad Educativa (ESCALE). donde nos proporcionaron los datos relevantes.

- Se visitaron las instituciones educativas, dejando a la dirección una solicitud de permiso para utilizar la herramienta con los docentes de dicha institución.
- Se realizará el cuestionario de inventario de burnout adaptado para docentes, en la fecha y hora acordadas con cada uno de ellos, mediante el formulario de Google.
- Se emplearon los estadísticos descriptivos: frecuencias, porcentajes, se detallaron las figuras con sus respectivos valores.
- Finalmente, los datos recopilados serán analizados, interpretados y discutidos.

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

4.1.1. Resultados del Síndrome de Burnout

Tabla 4. *Síndrome de Burnout en las docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020*

Nivel	n	%
Alto	27	61.36%
Medio	17	38.64%
Bajo	0	0.00%
Total	44	100.00%

Fuente: Resultados de cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

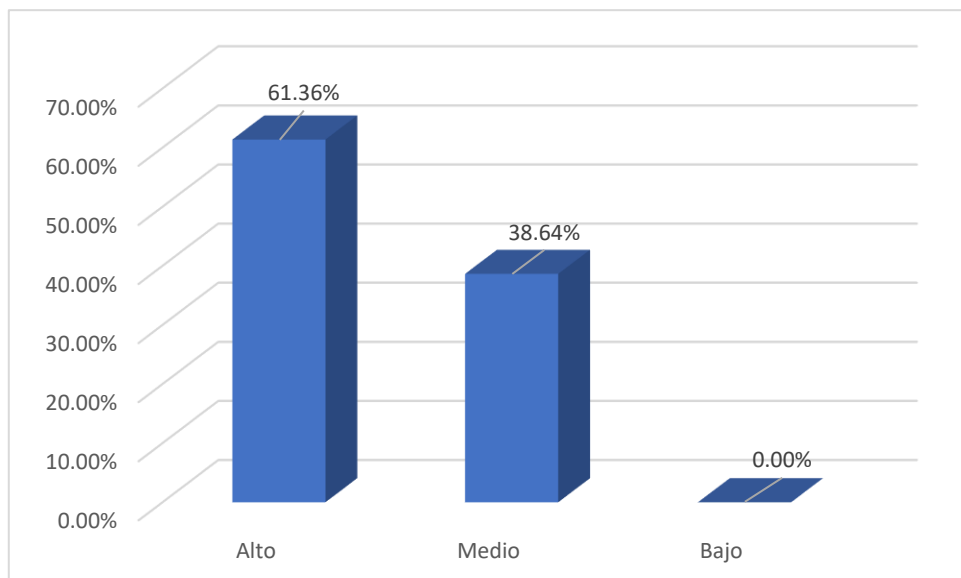


Figura 1. *Síndrome de Burnout en las docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020*

El 61.36% de los docentes tienen un nivel alto del síndrome de burnout, el 38.64% si nivel es medio.

4.1.2. Nivel de desgaste emocional

Tabla 5. Nivel de desgaste emocional en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020

Nivel	n	%
Alto	28	63.64%
Medio	12	27.27%
Bajo	4	9.09%
Total	44	100.00%

Fuente: Resultados de cuestionario MaslachBurnout Inventory (MBI)

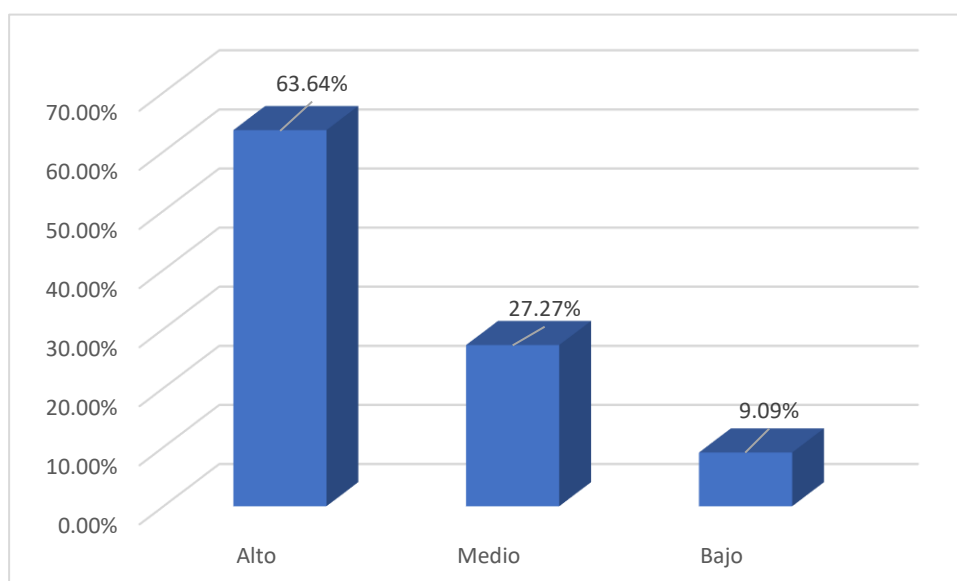


Figura 2. Nivel de desgaste emocional en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020

El 63.64% de los docentes tienen un nivel de desgaste emocional alto, el 27.27% tienen un nivel medio y el 9.09% su nivel es bajo.

4.1.3. Nivel de despersonalización

Tabla 6. Nivel de despersonalización en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020

Nivel	n	%
Alto	5	11.36%
Medio	7	15.91%
Bajo	32	72.73%
Total	44	100.00%

Fuente: Resultados de cuestionario MaslachBurnout Inventory (MBI)

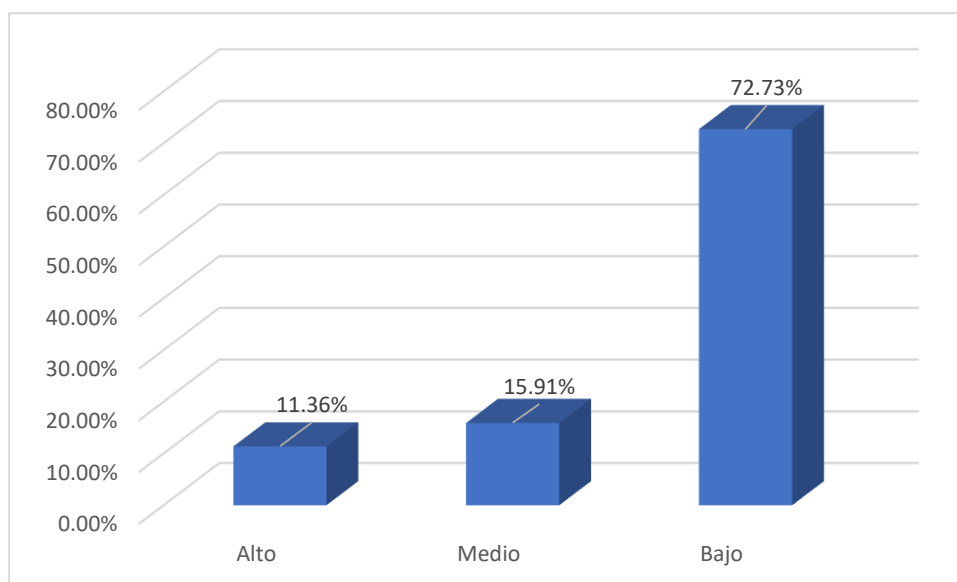


Figura 3. Nivel de despersonalización en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020

El 11.36% de los docentes tienen un nivel alto de despersonalización, el 15.91% su nivel es medio y el 72.73% su nivel es bajo.

4.1.4. Nivel de realización personal

Tabla 7. Nivel de realización personal en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020

Nivel	n	%
Alto	9	20.45%
Medio	10	22.73%
Bajo	25	56.82%
Total	44	100.00%

Fuente: Resultados de cuestionario MaslachBurnout Inventory (MBI)

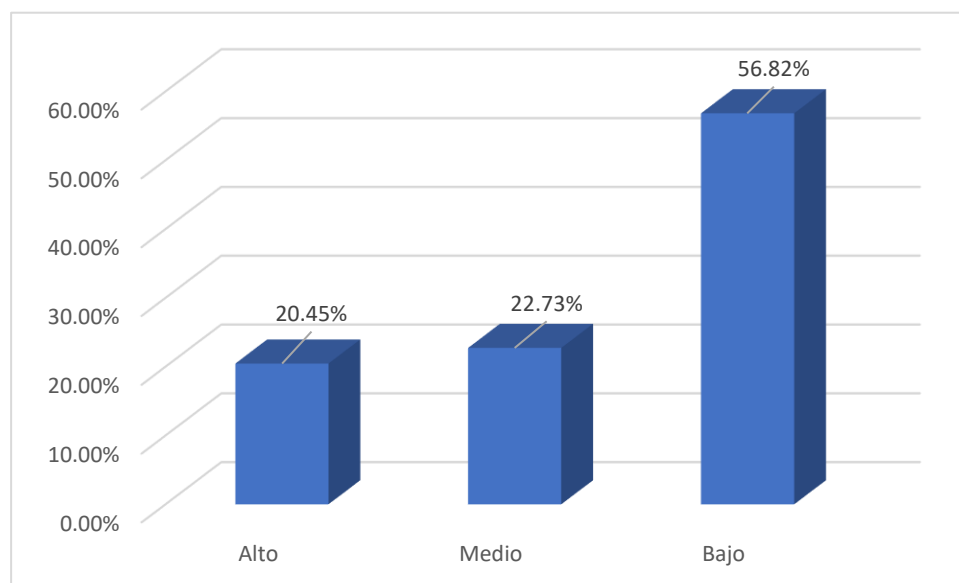


Figura 4. Nivel de realización personal en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020

El 20.45% de los docentes tienen un nivel de realización personal es alto, el 22.73% su nivel es medio y el 56.82% su nivel es bajo.

4.2. Docimasia de hipótesis

En el presente trabajo de investigación se realiza la validación de las hipótesis específicas y general; para ello utilizaremos la Prueba de T-Student por tratarse de una muestra de 44 datos:

Comprobación de la Hipótesis Específica 1

Existe un nivel alto de desgaste emocional en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

Según la tabla 5, se tiene que, de los 44 docentes encuestados, 28 presentan desgaste emocional el cual representa e 63.64% de la muestra, por lo tanto, podemos decir que existe un nivel alto de desgaste emocional en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

Comprobación de la Hipótesis Específica 2

Existe un nivel bajo de despersonalización en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

Como se muestra en la tabla 6, 32 docentes que equivale al 72.73% del total de la muestra presentan un nivel bajo de despersonalización, por lo tanto, existe un nivel bajo de despersonalización en docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

Comprobación de la Hipótesis Específica 3

Los docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020 presentan una baja realización personal.

De acuerdo con los resultados de la tabla 7, el 56.82% (25 docentes) presentan un nivel bajo de realización personal, por lo tanto, los docentes del nivel inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020 presentan una baja realización personal.

Comprobación de la Hipótesis General

Existe un nivel alto del Síndrome de Burnout que presentan las docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

Según la tabla 4, de los 44 docentes 27 muestran un nivel alto de síndrome de burnout el cual representa el 61.36% del total de la muestra, por lo tanto, existe un nivel alto del Síndrome de Burnout que presentan las docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según el objetivo general: Determinar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19. Maslach (2001), señala que el síndrome de burnout se entiende como una respuesta a largo plazo a las emociones crónicas y los estresores interpersonales en el trabajo y se define por tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados encontrados indicaron que de 44 docentes; 27 de ellos que equivale al 61.36% de la población total presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout, estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Albarracín (2019), en su tesis “Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019”, los siguientes resultados se extraen de muestras analizadas de 28 profesores diagnosticados con este síndrome, que es el 45% del total, y el 55% de la muestra total, no tienen síndrome de burnout. Las consecuencias de este síndrome a nivel personal pueden ser físicas y psicológicas; generalmente son molestias físicas como dolores de cabeza, dolores musculares, úlceras, hipertensión, cambios menstruales, pérdida de peso u obesidad, fatiga crónica, etc. En general, se puede decir que exhiben un alto grado de desgaste, lo que demuestra que han desarrollado una actitud para mantenerse alejados de los estudiantes y del entorno social, ya que también son datos de salud y trabajo muy impactantes que con las actividades en las que trabajan durante el día.

Según el primer objetivo específico: Identificar el nivel de desgaste emocional en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19. Según Bosqued (2008), se ha encontrado que los profesionales han limitado sus recursos emocionales para hacer frente a las dificultades en el trabajo, que se manifiestan en un constante y creciente cansancio a nivel mental, físico y emocional. Además, también provoca irritabilidad, mal humor, insatisfacción en el trabajo, insatisfacción, etc.

pesimismo, siento que no tengo nada que ofrecer. Los resultados arrojaron que 28 docentes, quienes representan al 63.64% de la población docente se encuentran en el nivel Alto de desgaste emocional ; los cuales tienen similitud con la investigación realizada por Albarracín (2019), en su tesis “Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019” donde encontró que el 68% de los docentes tienen un nivel alto de agotamiento emocional. El desgaste emocional de los docentes se puede atribuir a sus bajos salarios, lo que genera inseguridad por su persistencia en el centro de trabajo y la gran cantidad de alumnos afectados en el aula, la pandemia del COVID-19 que ha cambiado la forma de trabajar a la virtual y la falta de capacitación en el uso de las herramientas virtuales. Los resultados en este nivel indican que los docentes se sienten emocionalmente agotados después de trabajar varias veces a la semana o una vez a la semana y se sienten cansados mientras trabajan a fin de jornada laboral. Se sienten cansados, sienten que es muy difícil trabajar con los estudiantes todo el día, están muy cansados, sienten que el trabajo está muy cansado, se sienten frustrados en el trabajo, piensan que están trabajando demasiado, trabajar directamente con los estudiantes les pondrá presión sobre ellos. Algunas personas sienten que se ha hecho el trabajo; esto muestra que no pueden permanecer activos en el entorno de producción. También presentan los siguientes aspectos: fatiga física, estrés, depresión y presión en el trabajo que conducen al agotamiento emocional.

Según el segundo objetivo específico: Analizar el nivel de despersonalización en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19. Arís (2005) tiene en cuenta que la despersonalización es el desarrollo de alienación, entumecimiento y actitudes negativas hacia el receptor (en este caso, el estudiante). Con esta actitud, el sujeto busca protegerse y aislarse porque, para superar la falta de energía emocional, debe tratar a los demás como objetos y no como personas. Los resultados encontrados indicaron que 32 docentes, quienes representan al 72.73% de la población docente se encuentran en el nivel Bajo de despersonalización ; estos resultados no tienen similitud con la investigación realizada por Garay y Meza (2017), en su tesis “Nivel de síndrome de burnout en

docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo” donde encontró que para la dimensión despersonalización, los resultados muestran que el 9.5% (2) de los docentes tienen un bajo nivel, con un 0% (0) un nivel moderado y un 90.5% (19) un alto nivel. Generalmente se interpreta como una actitud negativa de los profesionales hacia los demás, hacia sí mismos, hacia el trabajo y hacia la vida.

Según el tercer objetivo específico: Determinar el nivel de realización personal en los docentes de educación inicial en la modalidad no presencial del distrito de Casa Grande, 2020, en el contexto del COVID-19. Bosqued (2008), los profesionales no están satisfechos con la forma en que hacen su trabajo y los resultados que obtienen. A menudo es una experiencia negativa y el resultado de una profesionalidad insuficiente, lo que lleva a una caída en su autoestima. Los resultados arrojaron que 25 docentes, quienes representan al 56.82% de la población docente se encuentran en el nivel Bajo de realización personal ; estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Garay y Meza (2017), en su tesis “Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo” donde encontró que en términos de realización personal, los resultados mostraron que el 76,2% (16) de los profesores mostró un nivel bajo, el 14,3% (3) mostró un nivel medio y el 9,5% (2) un nivel alto. Por otro lado, la falta de realización personal describe la sensación de que ha logrado poco y que todo lo que ha hecho no vale la pena. Las consecuencias de las personas con escaso éxito personal son: disminución de las habilidades personales en el trabajo, irritabilidad y falta de autoconfianza y éxito personal. Los resultados obtenidos en este nivel muestran que los docentes varias veces a la semana o al día; demuestran la capacidad de comprender los sentimientos de los alumnos, son muy efectivos en la resolución de los problemas de mis alumnos y creo que influyo activamente en mi trabajo, mis alumnos se sienten muy enérgicos en el trabajo, sienten que pueden crear un ambiente agradable y feliz con los alumnos, se sienten motivados después del contacto con los alumnos, creen que han logrado muchas cosas valiosas en su trabajo.

Creemos que el rol del educador es vital e importante en la vida de los estudiantes y que la educación es reconocida como una profesión dedicada al servicio de la vida misma. También creemos que las instituciones educativas que mantienen buenas relaciones con sus empleados en todas las áreas de trabajo logran su satisfacción.

En este sentido, este estudio es relevante, porque con el conocimiento y detección de los casos de síndrome de burnout se pueden planificar programas de intervención con el fin de reducir las tasas de burnout encontradas en este estudio. Monitoreo continuo del nivel de síndrome de burnout con el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) para determinar el nivel de burnout de docentes, administradores y directores de escuelas de nivel inicial de Casa Grande para ofrecer e implementar programas de intervención si es necesario.

CONCLUSIONES

1. Se encontró que 27 docentes que equivale al 61.36% del total de la población, tiene un nivel alto de síndrome de burnout.
2. El 63.64% de la población docente se encuentran en el nivel Alto de desgaste emocional.
3. El 72.73% de la población docente se encuentran en el nivel Bajo de despersonalización.
4. El 56.82% de la población docente se encuentran en el nivel bajo de realización personal.

RECOMENDACIONES

1. Se debe gestionar el cambio, programas de gran escala, políticas públicas de educación que regulen la formación, promoción y bienestar de quienes desempeñan estas funciones.
2. Crear un espacio de cooperación, desarrollo y una dinámica de trabajo armónica y competente que le permita a la fundación lograr sus objetivos y así contribuir al desarrollo de quienes han participado en estos logros.
3. A los directores de las instituciones educativas realizar talleres de recreación o de esparcimiento con la finalidad de disminuir los efectos del Síndrome de Burnout en las distintas variables relacionadas con la labor educativa. En todo caso, se hace necesario trabajar con aquellas que presentan riesgo de presentar este mal, especialmente relacionado con el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.
4. Para los docentes que tienen baja realización personal es recomendable realizar talleres de fomento de la autoconfianza para desarrollar un alto nivel de confianza y seguridad y para convencer de que el éxito es un logro personal y se puede trasladar al entorno laboral.
5. Para los docentes que tienen agotamiento emocional es aconsejable desarrollar estrategias de afrontamiento en los profesionales que tengan como objetivo afrontar de forma positiva las emociones y los problemas, para que actúen como factor protector ante un mal desempeño personal. Implementar estrategias efectivas que faciliten el desarrollo docente en sus áreas individuales, grupales y organizacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, C.; Caycho, T. y Gutiérrez, L. (2019). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Artículo científico. Apuntes Universitarios*. Revista de Investigación
- Albarracín, Y. (2019). *Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno – 2019*. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, L. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 5(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Arís, N. (2005). *El Síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Valles Occidental*. Univeritat Internacional de Catalunya. Barcelona España
- Bosqued, M. (2008). *Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona
- Caballero, C., Hederich, C. y Palacio, J. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131-146, ISSN 0120-0534. Consultado en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=bcf12e08-a654-4406-a7cd-928c2880df3f%40pdc-v-sessmgr05>
- Cruz, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. España: Editorial CEP, S.L.
- De la Fuente, R. (2017). *Niveles de burnout y existencia de relaciones entre estos y sus dimensiones, con las variables de identificación de los docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana*. (Tesis de grado). Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Freundenberg, H. (1974). *Staff Burn- Out*. Society For The Psychological Study of Social Issues.

- Garay, C. y Meza, P. (2017). *Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo*. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gil-Monte, P. (2005) *El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: Edamsa Impresiones S.A.
- Leiter, M. y Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco, C.: Jossey-Bass.
- Maina N. (2010). *Despersonalización y desrealización: cuando todo parece un sueño*. España: Psicología y mental. <https://psicologiaymente.com/clinica/despersonalizacion-desrealizacion>
- Mansilla, F. (2009). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*, Manual Madrid. España, artículo recuperado del 1 de septiembre de <http://www.tradiciones.com/>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (en inglés). Consulting Psychologist Press.
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada.
- MINEDU. (2018). *Obtenido de Plan de mejoramiento del clima laboral asociado al estrés*: <http://www.minedu.gob.pe/noticias/index.php?id=17978>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- OMS (2020). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- OMS. (2008). *La organización del trabajo y el estrés*. Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (2018). *La Organización del trabajo y el estrés*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

- Pizan, J. (2019). *Síndrome de burnout y la negociación de conflictos en docentes de educación inicial de instituciones educativas privadas de Huamachuco, 2019*. (Tesis de pregrado). Perú: Universidad Particular Antenor Orrego.
- Rabasa, B., Figueiredo, H., Gil-Monte, P. R., y Llorca-Pellicer, M. (2016). The role of guilt in the relationship between teacher's job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 103-119. doi: <https://doi.org/10.1387/RevPsicodidact.13076>
- Restrepo, N. C., Colorado, G. O., y Cabrera, G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de Salud Pública*, 8(1), 63-73.
- Salcedo, H.; Cárdenas, Y.; Carita, L. y Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de investigación científica y tecnológica*. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Salgado, J. A., y Leria, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev.CES Psico*, 11(1), 69-89. doi: <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Soto, C. G., & Valdivia, E. N. (2012). *Niveles del Síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial sector Callao*. Lima-Perú: Escuela de Postgrado. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Thakur, P. (2015). Burnout among teacher educators. *G-Journal of Education, Social Science and Humanities (GJESH)*, 1(1), 10-12. Consultado en: http://gjestenv.com/gjesh/Current_Issue/vol_1/Gjesh_14-0901.pdf
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome de Burnout*. Buenos Aires: Espacio editorial
- Zambrano, J. (2016). *El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de educación inicial de la Ciudad de Guayaquil Distrito N°5 de la Zona Tarqui, periodo lectivo 2016-2017*. (Tesis de grado). Ecuador: Universidad Casa Grande

ANEXOS

Anexo 01. CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES

Estimada(o) docente: El cuestionario MaslachBurnout Inventory (MBI) consta de 22 ítems de declaración diseñados para medir el nivel de agotamiento informado por los maestros de nivel de inicial en las escuelas públicas del distrito de Casa Grande. Gracias de antemano por su sincera cooperación. Esta encuesta es anónima y su respuesta es confidencial y está destinada únicamente a fines de investigación.

INSTRUCCIONES: A continuación, se muestra un conjunto de declaraciones sobre las diversas ideas, pensamientos y situaciones asociadas con su trabajo; debe indicar con qué frecuencia surgen. Debe responder marcando una (X) en la casilla que considere apropiada. Puede comprobar las siguientes opciones:

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

Ítem	Enunciado	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado /a por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as							

8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas							

Anexo 2. Base de datos

Docente	DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIOANAL										DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN						DIMENSIÓN: RELACIÓN PERSONAL							Síndrome Burnout		
	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	∑DAE	P5	P10	P11	P15	P22	∑DD	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19		P21	∑DRP
Docente 01	2	0	6	4	3	5	5	6	4	35	1	2	1	1	0	5	4	2	5	0	3	5	4	4	27	67
Docente 02	3	0	5	6	4	4	2	0	5	29	0	1	0	2	1	4	1	6	6	1	1	5	4	2	26	59
Docente 03	5	4	3	4	4	1	0	4	0	25	1	0	1	2	1	5	1	0	4	2	2	5	1	2	17	47
Docente 04	4	4	5	2	4	5	6	1	5	36	0	2	1	2	4	9	6	4	6	2	5	5	5	2	35	80
Docente 05	1	1	5	6	0	5	4	1	4	27	0	0	1	1	1	3	0	6	4	2	0	2	2	5	21	51
Docente 06	5	5	0	1	4	1	2	4	6	28	1	0	0	3	1	5	6	5	5	5	4	5	5	5	40	73
Docente 07	2	5	3	4	5	0	6	3	6	34	1	1	2	0	1	5	5	2	2	6	5	1	4	3	28	67
Docente 08	3	1	6	2	1	2	0	1	2	18	3	2	2	1	5	13	0	1	0	1	4	4	4	0	14	45
Docente 09	3	5	5	5	3	5	6	1	3	36	1	0	2	1	0	4	0	4	3	3	4	3	6	4	27	67
Docente 10	2	2	6	0	2	6	2	5	4	29	1	1	0	0	1	3	2	3	6	6	5	3	5	5	35	67
Docente 11	2	5	3	0	4	0	5	1	5	25	2	2	0	1	0	5	3	0	6	3	2	3	3	6	26	56
Docente 12	4	3	1	3	3	3	2	5	1	25	0	0	2	2	1	5	4	5	6	3	4	5	4	6	37	67
Docente 13	2	4	4	2	2	5	5	3	4	31	0	1	1	1	1	4	2	0	1	0	6	1	0	3	13	48
Docente 14	1	6	0	4	4	5	6	4	0	30	0	1	2	2	0	5	6	5	4	5	6	4	5	6	41	76
Docente 15	4	3	6	5	2	0	4	5	5	34	1	2	0	2	0	5	4	6	5	5	5	6	5	4	40	79
Docente 16	0	3	2	4	3	0	2	2	2	18	0	1	1	1	1	4	6	4	3	4	6	5	3	4	35	57
Docente 17	3	5	2	5	3	2	1	0	3	24	1	1	0	2	1	5	5	6	5	4	4	5	6	5	40	69
Docente 18	3	6	5	4	3	6	4	6	4	41	0	1	1	2	0	4	3	1	3	2	4	2	4	3	22	67
Docente 19	4	2	3	3	2	1	3	2	4	24	2	1	0	1	1	5	4	4	6	6	4	5	4	5	38	67
Docente 20	5	1	0	0	2	0	4	1	1	14	3	1	0	1	0	5	6	5	5	3	5	3	3	4	34	53
Docente 21	1	4	6	1	6	0	3	0	1	22	1	0	2	2	0	5	5	5	6	4	5	6	5	4	40	67
Docente 22	5	4	1	3	5	0	2	1	2	23	0	2	0	1	1	4	4	5	5	6	5	5	5	5	40	67

Docente 23	3	0	6	3	2	4	2	0	5	25	1	1	1	0	0	3	5	0	5	3	0	1	2	3	19	47
Docente 24	3	4	3	0	1	2	5	5	1	24	2	1	0	2	0	5	4	5	5	4	5	4	6	5	38	67
Docente 25	1	5	1	5	2	5	5	6	2	32	1	0	1	2	1	5	4	6	1	3	4	5	5	4	32	69
Docente 26	6	4	2	5	3	0	1	1	5	27	1	0	1	2	1	5	5	3	6	6	3	4	5	3	35	67
Docente 27	5	1	5	2	6	6	3	2	2	32	2	1	0	1	0	4	5	5	6	5	5	5	4	5	40	76
Docente 28	6	3	2	4	3	4	2	0	3	27	0	1	1	2	1	5	5	3	3	4	0	1	0	5	21	53
Docente 29	0	1	0	6	3	3	1	0	1	15	1	1	2	0	1	5	0	2	4	5	0	3	2	2	18	38
Docente 30	4	6	2	4	4	1	4	5	3	33	2	1	0	1	1	5	6	5	5	6	6	4	4	5	41	79
Docente 31	0	4	6	2	2	4	5	5	3	31	1	0	1	2	1	5	2	1	1	3	4	1	5	2	19	55
Docente 32	3	4	5	1	6	5	0	5	4	33	2	2	2	1	2	9	4	6	4	5	5	6	4	6	40	82
Docente 33	5	0	1	2	4	3	4	6	1	26	2	3	2	2	0	9	4	2	1	3	2	3	0	1	16	51
Docente 34	2	5	4	1	3	6	4	2	5	32	0	2	0	0	3	5	6	5	1	3	4	5	5	2	31	68
Docente 35	5	1	6	3	5	1	5	4	2	32	5	2	0	2	0	9	1	3	3	1	4	2	3	1	18	59
Docente 36	3	2	0	6	5	1	1	5	5	28	2	2	1	2	2	9	2	5	6	4	3	6	4	6	36	73
Docente 37	4	6	1	2	3	0	4	1	5	26	3	4	0	2	0	9	1	3	3	1	6	2	1	5	22	57
Docente 38	3	4	6	5	1	6	0	5	5	35	0	1	1	3	0	5	4	4	2	4	3	5	4	3	29	69
Docente 39	1	6	6	1	4	2	1	6	6	33	1	0	4	6	2	13	6	3	4	6	6	6	1	3	35	81
Docente 40	4	5	3	3	2	1	1	4	3	26	4	6	2	0	0	12	6	1	4	4	6	3	6	2	32	70
Docente 41	0	5	5	4	3	3	6	6	4	36	0	1	2	1	1	5	1	4	3	4	4	5	4	2	27	68
Docente 42	5	4	4	6	2	6	6	1	6	40	2	3	2	2	1	10	2	5	4	6	5	4	2	1	29	79
Docente 43	6	5	1	5	2	6	4	3	1	33	3	1	2	0	3	9	6	2	2	2	6	1	3	2	24	66
Docente 44	4	5	0	4	2	4	4	2	6	31	1	2	1	4	2	10	0	5	5	3	4	1	4	3	25	66