

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS ANTE EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD  
POR EL COVID-19, AREQUIPA - 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLER**

**NEYRA DE LA CRUZ FABIOLA VANESSA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**ICA – PERÚ**

**2023**

**ASESOR**

DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO  
ORCID: 0000-0001-8776-7527

**TESISTA**

NEYRA DE LA CRUZ FABIOLA VANESSA  
ORCID: 0000-0003-1051-2424

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**PSICOLOGÍA – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A DIOS**

Por darme las fuerzas necesarias y sabiduría para poder seguir adelante en todo lo que me proponga y no desampararme en ningún momento.

### **A LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

Por formarme profesionalmente durante mis años de preparación.

### **A MI ASESOR**

Por brindarme su guía, tiempo y apoyo para poder culminar mi trabajo de tesis.

### **A MIS PADRES**

Por siempre apoyarme e impulsarme de manera incondicional en todos los retos y proyectos que me proponga.

### **A MIS HERMANOS**

Por ser mis motores a seguir en la vida y estar siempre alentándome y brindándome su ayuda en cada paso que doy.

## **DEDICATORIA**

A mis padres: Sonia y Santos, por apoyarme durante toda mi carrera profesional como también el mostrarme su comprensión y amor incondicional. A mis hermanos, Alexander y Alexandra que me ayudaron en todo momento motivándome día a día en ser mejor persona.

Fabiola.

## RESUMEN

**Introducción:** El síndrome de burnout es una de las problemáticas psicosociales que se ha manifestado en los últimos años afectando a gran parte de trabajadores y es así que, con la llegada del COVID-19, el sector educativo fue uno de los afectados repercutiendo en el bienestar de los docentes, por lo que, el presente trabajo de investigación tuvo como **Objetivo:** Determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.

**Metodología:** Estudio de diseño no experimental, de tipo aplicada y de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 97 docentes a quienes se les aplicó el Inventario Burnout de Maslach (MBI). **Resultados:** Se obtuvo que el 68% de los docentes presentaron un nivel medio de burnout, el 19,6% un nivel alto y el 12,4% un nivel bajo. Asimismo, se encontró que el 75,3% de la muestra presentaron un nivel medio de agotamiento emocional y realización personal, datos que se diferenciaron del 55,7% obtenido en la dimensión de despersonalización con un nivel bajo. **Conclusión:** Se concluyó, que los docentes presentaron burnout, pero en un nivel medio, en función a las dimensiones se determinó que, se encuentran emocionalmente agotados como también muestran preocupación e interés por sus estudiantes a la vez que se encuentran en proceso de realizarse personalmente.

**PALABRAS CLAVE:** síndrome de burnout, docentes, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

## ABSTRACT

**Introduction:** Burnout syndrome is one of the psychosocial problems that has manifested itself in recent years, affecting a large part of workers and thus, with the arrival of COVID-19, the educational sector was one of those affected, impacting the well-being of teachers, therefore, the present research work had as its **Objective:** Determine the level of burnout syndrome in teachers of public educational institutions upon the return to in-person attendance due to COVID-19, Arequipa – 2022. **Methodology:** Non-experimental design study, applied and descriptive level. The sample was made up of 97 teachers to whom the Maslach Burnout Inventory (MBI) was applied. **Results:** It was found that 68% of the teachers presented a medium level of burnout, 19.6% a high level and 12.4% a low level. Likewise, it was found that 75.3% of the sample presented a medium level of emotional exhaustion and personal fulfillment, data that differed from the 55.7% obtained in the depersonalization dimension with a low level. **Conclusion:** It was concluded that the teachers presented burnout, but at a medium level, based on the dimensions, it was determined that they are emotionally exhausted as well as showing concern and interest in their students while they are in the process of personal fulfillment.

**KEYWORDS:** burnout syndrome, teachers, emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment

## INDICE

CARÁTULA	i
ASESOR	ii
LINEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRAC	vii
ÍNDICE	viii
INFORME ANTIPLAGIO	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
<b>1. PROBLEMA</b>	
Realidad problemática	15
Formulación del problema	20
Objetivo General y específicos	20
Propósito	21
Línea de Investigación	21
Objetivo de Responsabilidad Social	21
Justificación	22
Delimitación	23
Limitaciones	23
<b>2. MARCO TEORICO</b>	

Antecedentes Nacionales e Internacionales	24
Bases teóricas y Marco Conceptual	29
<b>3. HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
Hipótesis	49
Variable	49
Operacionalización	49
<b>4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
Tipo, nivel y diseño de estudio	51
Población y muestra	52
Medios de recolección de información	55
Procedimiento	63
Procesamiento de datos	64
Aspectos éticos	64
<b>5 ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
Resultados	66
Discusión	91
<b>6 CONCLUSIONES</b>	101
<b>7. RECOMENDACIONES</b>	103
<b>8. REFERENCIAS</b>	104
<b>ANEXOS:</b>	115

## INFORME ANTIPLAGIO

### TESIS-NEYRA DE LA CRUZ FABIOLA VANESSA

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repository.ucc.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uroosevelt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.umb.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 21 FEBRERO 2024

NOMBRE DEL AUTORE: NEYRA DE LA CRUZ FABIOLA VANESSA

TIPO DE PRODUCTO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( )
- TESIS ( X )
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )
- ARTICULO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: "SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS ANTE EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD POR EL COVID-19, AREQUIPA - 2022"

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 19 %

Conformidad Investigador:

Conformidad Asesor:

  
\_\_\_\_\_  
NEYRA DE LA CRUZ  
FABIOLA VANESSA

DNI 71796308

  
\_\_\_\_\_  
BARBOZA ZELADA  
LUIS ALBERTO

DNI 07068974

GYT-FR-64

V.1

14/02/2020

## LISTA DE TABLAS

		Pág.
<b>TABLA 1</b>	Distribución de la muestra en función al sexo	<b>53</b>
<b>TABLA 2</b>	Distribución de la muestra en función a la edad	<b>54</b>
<b>TABLA 3</b>	Distribución de la muestra en función al nivel educativo.	<b>55</b>
<b>TABLA 4</b>	Distribución de la muestra en función a la variable del Síndrome de Burnout.	<b>66</b>
<b>TABLA 5</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de agotamiento emocional.	<b>67</b>
<b>TABLA 6</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de despersonalización.	<b>68</b>
<b>TABLA 7</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de realización personal.	<b>69</b>
<b>TABLA 8</b>	Distribución de la muestra en función a la variable Síndrome de burnout según el sexo.	<b>71</b>
<b>TABLA 9</b>	Distribución de la muestra en función a la variable Síndrome de burnout según la edad.	<b>73</b>
<b>TABLA 10</b>	Distribución de la muestra en función a la variable Síndrome de Burnout según el nivel escolar.	<b>75</b>
<b>TABLA 11</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de agotamiento emocional según el sexo.	<b>77</b>

<b>TABLA 12</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de agotamiento emocional según la edad.	<b>78</b>
<b>TABLA 13</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de agotamiento emocional según el nivel escolar.	<b>80</b>
<b>TABLA 14</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de despersonalización según el sexo	<b>81</b>
<b>TABLA 15</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de despersonalización según la edad.	<b>83</b>
<b>TABLA 16</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de despersonalización según el nivel escolar.	<b>85</b>
<b>TABLA 17</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de realización personal según el sexo.	<b>86</b>
<b>TABLA 18</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de realización personal según la edad.	<b>88</b>
<b>TABLA 19</b>	Distribución de la muestra en función a la dimensión de realización personal según el nivel escolar.	<b>90</b>

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO 1</b> Matriz de Consistencia	<b>116</b>
<b>ANEXO 2</b> Matriz de Operacionalización	<b>120</b>
<b>ANEXO 3</b> Instrumento de evaluación	<b>122</b>
<b>ANEXO 4</b> Autorización de uso del Instrumento	<b>124</b>
<b>ANEXO 5</b> Consentimiento Informado	<b>125</b>

## 1. PROBLEMA

En la actualidad el término de Síndrome de Burnout o Síndrome del “Desgaste Profesional” o el “Síndrome de estar quemado”, viene siendo conocido, por una parte, de la población, en especial, por aquellos que se encuentran inmersos en el mundo laboral y es, ante la presencia de los estresores emocionales crónicos y donde el sujeto denota agotamiento, falta de interés por su trabajo y sentimientos de auto desvalorización, donde nace, el Síndrome de Burnout (Maslach, 1986, p.69). En enero del 2022, el síndrome de burnout ingresó de manera oficial a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), donde es definido como la respuesta que brinda el sujeto al estrés laboral crónico ocasionando afectaciones tanto a nivel individual como laboral (Martínez, 2010, p.44).

Ante el comienzo de la pandemia por el SARS – CoV – 2 (COVID-19), La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2020), alertó sobre la presencia de un fenómeno socioeducativo que ocasionaría graves repercusiones psicológicas en la comunidad educativa (p.10). Y es que, al implementar una nueva modalidad de educación donde los docentes no contaban con la preparación ni la experiencia necesaria generó la presencia del estrés laboral en los docentes.

Durante este periodo se llevaron a cabo diversos estudios como es de la consultora Affor Prevención Psicosocial (2020), donde señaló que durante el confinamiento por el COVID-19, el 64,6% de los docentes españoles

manifestaron niveles altos de tensión y agotamiento, el 60,6% dificultades para disfrutar de sus actividades cotidianas y el 58,7% problemas de concentración y alteración en su ciclo del sueño (p.5). Asimismo, Gil – Monte (2020), indicó que, a través de un estudio realizado en la ciudad de México, se encontró que el 30% de los docentes mexicanos manifestaron casos críticos de burnout, repercutiendo en su calidad de vida profesional y personal (p.18).

En Perú, el Ministerio de Educación – MINEDU (2020), señaló a través de la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO), que el 60,4% de los docentes a nivel nacional, presentaron niveles altos de estrés, el 27,3% cuadros de ansiedad y el 16,2% episodios depresivos (p.23). Malestares psicológicos que tuvieron un mayor grado de presencia en las docentes mujeres durante el confinamiento, dado al incremento de actividades y responsabilidades que asumieron dentro del trabajo y el hogar. Donde para poder dar continuidad y salvaguardar la educación de los estudiantes, los docentes se vieron en la obligación de encarar nuevos retos, y es que, el método de enseñanza tuvo que variar para dar paso a la aplicación de nuevas estrategias pedagógicas, que permitieran brindar enseñanzas y aprendizajes de calidad.

Es en el 2022, que el MINEDU informó del retorno a la presencialidad en los centros educativos, tras dos años de confinamiento por el COVID-19, donde en cooperación con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la UNESCO y el Banco Mundial, se buscó brindar el apoyo y las condiciones adecuadas y necesarias para que el docente pueda recuperar el

aprendizaje perdido en los estudiantes. Es así que, con el fin de fortalecer el aspecto socioemocional y la relación que se da entre docente y estudiante, el MINEDU realizó una guía de apoyo llamado “Mi mochila de herramientas para el bienestar”, como también implementó el servicio de “Te escucho docente”, el cual se encarga de brindar atención psicológica gratuita a los docentes de forma virtual (MINEDU, 2021, p.36).

Es en este contexto donde se observó que el retorno a la presencialidad en los centros educativos puso en evidencia el agotamiento emocional que experimentaban muchos de los docentes frente a las diversas problemáticas que se presentaban. Donde una de las más latentes que tuvieron que afrontar fue, el retraso académico y las bajas relaciones interpersonales de muchos de los estudiantes, ya que, al no haber podido alcanzar los aprendizajes significativos correspondientes a su edad y el presentar dificultades en la integración y desenvolvimiento con sus compañeros ocasionaron que los docentes tuvieran que implementar nuevas estrategias pedagógicas y de integración, es así que, según la UNICEF (2022), señaló que se tendría que poner en práctica el acompañamiento integral hacia los estudiantes a fin de reforzar los hábitos de estudios y las habilidades socioemocionales (p.8).

De igual forma, muchos docentes han señalado que el no contar con el soporte y sostén por parte de los padres de familia en el seguimiento y acompañamiento del aprendizaje de sus menores hijos en casa, dificultaron en parte la recuperación oportuna de estos aprendizajes, por lo que, según

Valdivia (2022), señala que muchos de ellos pueden llegar a manifestar sentimientos de incompetencia y frustración al ver que su dedicación, esfuerzo y trabajo, no dan los resultados que ellos esperan (p.32). Esta situación eleva el agotamiento, desinterés, estrés, conformismo y desmotivación en los docentes, por lo que, muchos de ellos pudieran estar experimentando burnout en alguno de sus niveles.

Cabe considerar, por otra parte, que muchos docentes han señalado que cuando se implementó la medida de dividir a los estudiantes del nivel inicial y primario en subgrupos y asignarles días de asistencia intercalados, ocasionó que muchos de ellos manifestaran obtener mejores resultados en relación a la recuperación del aprendizaje en sus estudiantes, ya que, al contar con una reducida población estudiantil, el aprendizaje se volvió más individualizado al igual que la carga y responsabilidad laboral se vieron disminuidas, por lo cual, se sintieron más optimistas, despreocupados y satisfechos laboralmente. Pero esto cambio rotundamente posterior a la nueva disposición del gobierno de ampliar el aforo total en los estudiantes, ocasionando que el docente reestructure su método de enseñanza, buscando que el aprendizaje brindando tenga un mayor alcance y no perjudique ni genere un retraso en los estudiantes. Es así que, según Sánchez (2021), las altas demandas y la sobrecarga laboral genera un desgaste físico y emocional en el trabajador repercutiendo negativamente en su bienestar personal (p.12).

Estos constantes cambios e inestabilidades que se fueron dando en el transcurso del periodo escolar han significado un gran reto para cada uno de

los docentes y donde su capacidad de adaptación y afrontamiento se han visto en juego. Es en este sentido, que se observó un notable cambio en el desempeño del docente frente a sus labores y funciones como educador, llegando a mostrarse cansado durante la realización de sus clases escolares, teniendo un mayor número de ausentismo y tardanzas, ya que, ante el esfuerzo físico y cognitivo que realiza durante sus horas de trabajo muchos manifiestan sentirse fatigados, estresados y desmotivados, además, de haber comenzado a mostrar muchos de ellos, actitudes cínicas o negativas hacia su trabajo, desligándose de las responsabilidades y actividades pendientes que se presentan dentro de las instituciones educativas.

Es por ello, que según Benavides (2020), señaló que aquellos docentes que no se sienten motivados por su trabajo y profesión como educadores, pueden llegar a percibir que los retos o las altas demandas laborales asignadas por la institución donde laboran sobrepasan sus límites o capacidades como profesional, además, de tener que sobrellevar y lidiar con sus propios problemas personales, los cuales, de manera indirecta desgastan y perjudican la salud física y psicoemocional del docente (p.17). Esta percepción negativa por parte del docente repercute en su desempeño, ya que, ante el mínimo error cometido puede llegar a sentirse incompetente, desmotivado e insatisfecho, es así que, algunos de ellos se plantean o cuestionan la posible opción de renunciar, debido a que consideran ya no poder dar más de sí mismos, profesionalmente. Es ante esta situación que se generó un interés por poder comprender como retos nuevos, inestabilidad, estrés, baja tolerancia y pocos factores protectores repercuten en la salud del

docente llegando a poder desencadenar niveles bajos, medios o altos de burnout.

Ante lo expuesto, se planteó la siguiente interrogante ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022?

Por lo anterior, conviene resaltar que el objetivo general de la presente investigación fue determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.

Sumando al objetivo general mencionado, pasaremos a detallar los objetivos específicos en relación a las dimensiones establecidas dentro de la investigación, donde en primer lugar buscamos determinar el nivel de agotamiento emocional en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022. Asimismo, en relación a la segunda dimensión, se buscó determinar el nivel de despersonalización en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022. Y, por último, determinar el nivel de realización personal en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022. Dentro de este orden se añadió tres objetivos específicos en relación a las variables sociodemográficas consideradas donde se buscó determinar el nivel del síndrome de burnout según el sexo, edad y nivel

educativo en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.

Por otra parte, el propósito de la investigación partió que a través de los resultados obtenidos se busque conocer los niveles de burnout, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que se encuentran experimentando los docentes frente al retorno a la presencialidad dentro de los centros educativos públicos, ampliando así, los conocimientos en relación a la variable estudiada.

Asimismo, el estudio siguió una línea de investigación organizacional donde según Sanabria et al. (2014), postula que este tiene como fin avanzar tanto en la comprensión de los fenómenos organizacionales como en el planteamiento de estrategias de intervención y prevención (p.5). Es a partir del estudio de la problemática y sus efectos en los trabajadores que se tomó en cuenta la presente línea de investigación, además, que las instituciones educativas se encuentran estrechamente ligadas al ámbito laboral, ya que, estas se encuentran organizadas y conformadas por trabajadores y directivos que cumplen una función, un horario y perciben una remuneración económica, por lo que, se muestran vulnerables a una serie de factores de riesgo laborales.

A su vez, siguiendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), propuestos y aprobados en la Asamblea General de las Naciones Unidas y sus miembros en el 2015, se tomó en consideración al octavo objetivo, el cual

es denominado como Trabajo Decente y Crecimiento Económico, donde según la ONU (2018), busca promover un mayor crecimiento económico, integrador y sostenible, como también, un empleo decente, pleno y productivo para cada uno de los trabajadores (p.39). Este objetivo se encuentra vinculado a la problemática del síndrome de burnout que buscamos seguir estudiando, pero desde una perspectiva educativa y laboral y en un contexto nuevo e inestable para el docente. Donde las consecuencias que se dan en el desempeño, rendimiento y calidad laboral parten a causa de las inadecuadas condiciones y sobrecarga laborales, la falta de capacitación, oportunidades y crecimiento profesional en el personal docente, lo cual, repercute en su bienestar físico y emocional.

Este estudio se justificó desde una perspectiva teórica, metodológica y práctica. Donde de manera teórica, partió que la investigación sirva como antecedente para futuras investigaciones vinculadas al ámbito educativo y organizacional, asimismo, permita que la población interesada en el tema, pueda obtener una mayor comprensión acerca del síndrome de burnout a través de las definiciones, teorías e información recopilada y asociada al contexto actual, eliminando así cualquier duda que pueda llegar a presentarse en el lector.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación buscó obtener resultados válidos y confiables frente a la aplicación del instrumento utilizado y su procesamiento. Donde se siguió un diseño no experimental de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo empleándose el Inventario de Burnout de

Maslach (MBI), instrumento adaptado al Perú y que cuenta con nivel adecuado de confiabilidad y validez, en el que a través de ella hemos obtenido los niveles de burnout que manifiesta cada docente aportando cifras verídicas a la investigación.

De modo que, en la práctica, los resultados obtenidos permitan brindar un panorama más amplio con respecto a los niveles de burnout que vienen experimentando los docentes frente al retorno a la presencialidad.

En relación a la problemática manifestada, la presente investigación se llevó a cabo en una serie de instituciones educativas públicas del distrito de Acarí en el departamento de Arequipa, donde se dio inicio en el mes de julio hasta el mes de noviembre del 2022, donde la población que formó parte del estudio se encontró conformada por aquellos docentes que se encontraban laborando en dichas instituciones.

Cabe considerar, por otra parte, que una de las limitaciones que se encontraron durante el trascurso del estudio estuvieron orientadas a la aplicación del instrumento a través del uso de cuestionarios digitales donde algunos de los participantes demoraron en su contestación.

## 2. MARCO TEÓRICO

Dentro de este marco, se consideraron los siguientes antecedentes a nivel nacional donde *Villafuerte (2022)*, realizó un estudio sobre el “*Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial, en el contexto del retorno a las clases presenciales en el distrito de Tamburco, 2022*”. Tuvo como fin determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes del nivel inicial, donde la metodología empleada fue de nivel descriptivo, con una muestra de 33 docentes, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), obteniéndose que 45,5% manifiesta un nivel alto de burnout; el 42,4% un nivel medio y el 12,1% un nivel bajo, en relación a las dimensiones se obtuvo que el 60,6% presenta un nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización como también el 81,8% presenta un nivel bajo de realización personal, concluyéndose que los docentes presentan burnout en niveles altos.

Rodríguez (2022), realizó un estudio sobre el “*Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa, Sócola*”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables a estudiar, donde la metodología empleada fue de nivel correlacional, con una muestra de 25 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario Síndrome de Burnout y la Escala de satisfacción laboral, obteniéndose como resultado que la correlación existente obtiene un p valor de 0.023 (inferior a 0.05), donde a través del coeficiente de Pearson se señaló una correlación inversa negativa del (-0.310). Concluyéndose que existe una

correlación inversa negativa entre las variables estudiadas e indican que cuando la institución busque disminuir el burnout el nivel de satisfacción se elevará.

Rivera (2022), realizó un estudio sobre el “*Síndrome de burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero – Piura*”. Tuvo como fin establecer la relación entre las variables estudiadas, donde la metodología empleada fue de nivel correlacional, con una muestra de 23 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario Síndrome de Burnout y la Escala de resiliencia, obteniéndose como resultado a través del coeficiente de Rho Spearman índices de significancia de ( $p < 0.05$ ) y se señaló que los docentes manifestaron niveles altos de burnout y bajos niveles de resiliencia. Concluyéndose que existe una relación significativa inversa (-0,441) entre las variables estudiadas.

Velazco (2021), realizó un estudio sobre el “*Síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Miraflores*”. Tuvo como objetivo determinar las diferencias en los niveles del síndrome de burnout entre los docentes de instituciones educativas públicas y privadas, donde la metodología empleada fue de nivel descriptivo comparativo, con una muestra de 151 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), obteniéndose que 58% de los docentes de instituciones privadas alcanzaron niveles altos de burnout mientras que el 53% de los docentes de instituciones públicas alcanzaron niveles medios, concluyéndose así que los docentes de

instituciones privadas poseen un mayor nivel de burnout a comparación de los docentes de instituciones públicas.

Lazo (2021), realizó un estudio sobre el *“Síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados”*. Tuvo como fin determinar las diferencias del burnout según grupos diferenciados por sexo, edad y área curricular, donde la metodología empleada fue de nivel descriptivo comparativo, con una muestra de 54 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario Burnout de Maslach (MBI), obteniéndose que el 63% presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, el 91% un bajo nivel de despersonalización y el 80% un nivel alto de realización personal, concluyéndose así que no existen diferencias estadísticamente significativas según sexo y edad pero si en relación a las áreas curriculares.

Salcedo et al. (2020), realizaron un estudio sobre el *“Síndrome de burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima”*. Tuvo como objetivo determinar las diferencias significativas entre las dimensiones que componen el síndrome, donde la metodología empleada fue de nivel descriptivo comparativo, con una muestra de 107 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), obteniéndose el 82,2% de los docentes manifiestan un nivel medio de cansancio emocional al igual que el 59,8% un nivel alto, con respecto a la despersonalización se obtuvo que el 53,3% presenta un nivel bajo y el 57,9% manifiesta un nivel alto de realización

personal, concluyéndose así que existen diferencias significativas entre las dimensiones.

Saravia y Neyra (2020), realizaron un estudio sobre el “*Síndrome de burnout y desempeño laboral del nivel secundario de la localidad de Huancavelica*”. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables a estudiar, donde la metodología empleada fue de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 3 docentes, a quienes se les aplicaron el Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de desempeño laboral, obteniéndose como resultado a través de la prueba  $\chi^2$  una relación significativa de  $p$  – valor de 0,000 menor que  $\alpha=0,05$ . Concluyéndose que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral al igual que con todas sus dimensiones.

Salazar (2020), realizó un estudio sobre el “*Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa, 2020*”. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables, donde la metodología empleada fue de nivel descriptivo correlacional, con una muestra de 30 docentes, a quienes se les aplicaron el Inventario Burnout de Maslach y el Cuestionario de calidad de vida laboral, obteniéndose como resultado un nivel de significancia de  $0,001 < 0,005$  y a través de la correlación de Pearson, un coeficiente de  $-0,0586$ , siendo considerada significativa e inversa. Concluyéndose que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes.

Algunos estudios llevados a cabo de manera internacional, fueron el de Almeyda y Sampedro (2022), quienes realizaron un estudio sobre *“El síndrome burnout y su impacto en docentes del Catón Tosagua durante pandemia Covid-19”*. Tuvo como objetivo identificar la conexión entre las variables estudiantes y delimitar el problema a partir de la información brindada por las personas, donde la metodología empleada fue de nivel empírico – analítico, con una muestra de 203 docentes, a quienes se les aplicó el Inventario síndrome de burnout, obteniéndose como resultado que de los docentes el 74% presenta un nivel alto de cansancio emocional, el 18% un nivel alto de despersonalización y el 7% un nivel alto de realización personal. Concluyéndose que el burnout es una respuesta al agotamiento laboral frente a una mayor carga y demanda laboral, la cual se ha visto elevada a causa del COVID- 19.

Parra y Milanés (2020), realizaron un estudio sobre la *“Manifestación del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa San José de Jaraquiel en el marco de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 en el municipio de Montería”*. Tuvo como objetivo identificar la incidencia del burnout en la salud de los docentes, donde la metodología empleada fue de tipo analítico descriptivo, con una muestra de 30 docentes, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), obteniéndose como resultado que el 44% de los docentes presentan un grado moderado de burnout, el 38,9% un grado leve y el 11,1% un grado severo. Concluyéndose que los docentes presentan un alto riesgo de sufrir burnout a causa del miedo

a poder contagiarse y el no tener sentirse capacitados para el uso de las plataformas digitales.

Torres (2021), Realizó un estudio sobre los *“Niveles de burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del Bío Bío durante el periodo de pandemia por el COVID-19”*. Tuvo como fin medir los índices de burnout presentados por los docentes, donde la metodología empleada fue de tipo transaccional descriptivo, con una muestra de 45 docentes, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), obteniéndose como resultado niveles altos de agotamiento ( $X=4.32$ ), niveles moderados de cinismo ( $X=1.15$ ) y moderados niveles de eficacia ( $X=5.10$ ). Concluyéndose que los docentes presentan niveles altos de agotamiento y niveles moderados de cinismo y eficacia, por lo cual, los docentes se encuentran experimentando del síndrome de burnout.

El Síndrome de Burnout durante los últimos años, ha sido, estudiada por un amplio repertorio de investigadores, donde según el historiador Lovo (2020), desde una evolución histórica en un contexto organizacional, señala que esta partió con el autor Graham Greene en 1961, quién por primera vez menciona el término de síndrome de burnout en su obra titulada *“A burnout case”*, donde cuenta la historia de un arquitecto que, frustrado por las actividades repetitivas de su profesión, decide, como última opción abandonar su vida y viajar a África en busca de la paz que tanto deseaba tener.

En 1974, aparece el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien describió por primera vez este síndrome como una condición clínica, a partir de observar que después de su primer año de actividades en la Free Clinic de Nueva York, los voluntarios que se encontraban laborando por un periodo de uno a tres años sufrían una pérdida progresiva de energía y desmotivación, así como, una variedad de síntomas de estrés, ansiedad y depresión que generaban agotamiento en el individuo, además, que se volvieron menos comprensibles, sensibles y con un trato distante hacia los pacientes que acudían a dicha clínica.

Dos años después surge la psicóloga Christina Maslach quien era investigadora de la Universidad de Palo Alto en 1976 y la cual enfocó su estudio en el estrés emocional que experimentaban los trabajadores y donde este surgía de las relaciones interpersonales que mantenían con los clientes. Ella utilizó el término “burnout” que utilizaban los abogados californianos para referirse a la pérdida gradual de responsabilidad e interés cínico que se daba entre compañeros de trabajo.

Asimismo, en 1978 aparecen Pines y Kafry quienes mencionan sobre la presencia de un agotamiento físico, emocional y comportamental en los trabajadores. Asimismo, Caputo y Spaniol en 1979, señalan al síndrome de burnout como la ausencia de capacidad que tienen los trabajadores para afrontar las demandas laborales o personales.

Siguiendo sus estudios en 1981, Maslach establece los elementos que conforman su modelo teórico en relación al síndrome de burnout, los cuales, implican al agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal. En 1986, junto a Susana Jackson, desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento diseñado para medir el burnout y que sigue siendo una de las pruebas más utilizadas hasta la actualidad.

En 1991, García e Izquierdo plantean que el burnout es una problemática característica de los trabajos que están vinculadas al servicio humano y donde los trabajadores mantienen un contacto continuo de ayuda hacia el cliente o paciente, por lo que este contacto prologando llegaría a generar burnout en el trabajador.

Es en el 2000, donde la Organización Mundial de la Salud (OMS), indicó que el síndrome de burnout era considerado como un factor de riesgo laboral, a partir de que, perjudicaba la calidad de vida y el estado socioemocional del trabajador. Es así que, en el 2019 fue considerado como una “enfermedad”, por ello podemos encontrarlo dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), manual que comenzó a ser utilizado en el 2022 por los profesionales de la salud (Lovo, 2020, p.112).

Por otra parte, con referencia a la delimitación conceptual los autores Gil Monte y Peiró (1997), plantean que el término de burnout puede llegar a diferenciarse bajo dos perspectivas: una clínica, que es donde se considera

como un estado al que el sujeto accede a consecuencia del estrés laboral y desde una perspectiva psicosocial, que lo considera como un proceso que se da a través de la interacción social con el entorno laboral y personal (p.170).

A su vez, se señala que existe una disimilitud notable entre el burnout como “estado” y como “proceso”, donde el burnout como estado parte de un grupo de emociones y conductas vinculadas al estrés mientras que el burnout como proceso parte como una respuesta que da el sujeto al estrés laboral ante la falla de las estrategias de afrontamiento utilizadas por este frente a un estrés y sus posibles consecuencias.

Siguiendo esta definición conceptual tenemos a los autores Thomaé et al. (2006), quienes definieron al burnout como una reacción al estrés laboral crónico caracterizado por comportamientos y sentimientos negativos hacia sus colegas y hacia su propio papel como profesional como también experimentan la sensación de sentirse emocionalmente agotados (p.18).

Los autores Schaufeli y Enzmann (1998), la definen como un estado mental negativo a largo plazo que se encuentra asociado al trabajo, el cual, se va a manifestar en personas que estén óptimamente sanas y que se caracteriza por sentimientos de incompetencia, malestar, desmotivación y disfunción laboral (pp.112 – 113).

Por último, para la Organización Mundial de la Salud (2019), el síndrome de burnout es una dolencia laboral que ocasiona afectaciones a nivel físico y emocional, que se da ante el desbalance que hay entre las expectativas y la realidad a la que se expone el sujeto repercutiendo en su salud (p.26).

Dentro de este marco conceptual, se consideró como modelo teórico al Modelo tridimensional de Burnout de Maslach, que fue diseñado por Cristina Maslach, Susana Jackson y Leiter en 1986 desde una perspectiva psicosocial, en la cual explican que el síndrome de burnout es una reacción al estrés laboral crónico, manifestado por conductas y emociones negativas hacia los colegas de trabajo y hacia su papel como profesional.

Este modelo señala que el burnout cuenta con tres dimensiones que la caracterizan, entre ellas tenemos al agotamiento emocional, que es considerado como el elemento principal del burnout y donde se indica que el sujeto se encuentra emocionalmente agotado y sobrecargado en relación a sus recursos emocionales, mostrándose mucho más irritables, inconformes y desmotivados por su trabajo.

La despersonalización por su parte es señalada como el componente interpersonal del síndrome y que se caracteriza por presentar conductas negativas, rutinarias e impersonales, las cuales, generan sentimientos de rigidez hacia los demás; las personas que adolecen de burnout y se

encuentran en esta fase suelen sentirse agotados emocionalmente y alternar entre estados depresivos y de hostilidad.

Asimismo, la baja realización personal, es considerado como el componente de autoevaluación, donde refiere que los efectos manifestados dentro de esta dimensión son el descenso de los sentimientos de competencia y éxito dentro del trabajo, llegando a evaluarse a uno mismo de manera negativa, especialmente, cuando se encuentra laborando con otros, a causa de la falta de recursos laborales, apoyo profesional y social. Es en esta fase, donde el trabajador llega a perder sus ideales y suele cuestionarse sobre cuál es su propósito y logros a obtener en relación al ámbito laboral, profesional y personal, generando sentimientos de incompetencia y frustración, lo que lleva a que, el trabajador ponga en duda su realización personal (Maslach y Jackson, 1986, p.52-54).

Cabe considerar, por otra parte, que Edelwich y Brodsky (1980), señalaron algunos factores de riesgo que pueden propiciar el burnout en los docentes y donde indican que estos pueden partir desde diferentes aspectos. Uno de ellos son los aspectos individuales, donde estudios señalan que el tener expectativas muy elevadas, ser un trabajador joven, recibir una remuneración baja, hacer uso inadecuado de sus recursos y no contar con apoyo por parte de la institución donde laboran generan un cierto grado de burnout.

Además, en términos de sexo, se indicó que son las docentes mujeres quienes son mucho más vulnerables a la insatisfacción profesional en comparación a los varones, insatisfacción que parte a causa de contar con una mayor carga familiar, limitación en la libertad para tomar decisiones y poca disponibilidad de tiempo, entre otros.

Asimismo, la personalidad juega un papel importante en la presencia del burnout, y es que aquellos docentes que presentan un inadecuado control y manejo de sus emociones tienden a experimentar mayores niveles de burnout a diferencia de aquellos docentes que tienen una mayor autoconciencia y control sobre ellos.

En relación a los aspectos organizacionales, son consideradas como desencadenantes del burnout, la carga laboral excesiva a la que se ven expuestos los docentes y es que la presión y la alta demanda en el trabajo disminuye el desempeño y rendimiento del trabajador, llegando a manifestar malestares fisiológicos y psicológicos. Además, se destaca que las condiciones de trabajo también influyen, y es que contar con bajos recursos materiales para impartir sus clases y tener un horario desorganizados genera malestar y estrés en el docente (Edelwich y Brodsky, 1980, pp. 51-54).

En contraparte tenemos a los factores de protección que permitirán al individuo hacer frente al burnout y resguardar su bienestar psicoemocional. Uno de estos factores es la “autoestima”, la cual, es definida como el

componente afectivo del autoconcepto, donde se señala que aquellos docentes que manifiesten una adecuada autoestima tienden a manejar de una manera más óptima y productiva las situaciones estresantes.

A su vez, el que el trabajador se perciba con una “autoeficacia alta” contribuye a que desarrolle acciones y estrategias de afrontamiento a fin de superar las diversas barreras que se hayan podido presentar, ya que, el creer en sus propias capacidades permitirán la obtención de logros y resultados.

Otro factor de protección es la “resiliencia”, que es la virtud que tiene el sujeto para reponerse a las adversidades señalando que esta permite que los docentes sean mucho más resistentes a situaciones estresantes escolares o tengan una mayor capacidad para sobreponerse o adaptarse ante estas situaciones, siendo así, menos vulnerables.

Por su parte, la “familia y las amistades” cumplen un rol importante y de apoyo para el docente, ya que, permite que este se sienta más valorado, querido, cuidado, motivado, con un mejor estado de ánimo, disminuyendo y mitigando así los malestares experimentados en el día a día a causa de su trabajo y frente a las dificultades que pudieran llegar a presentarse. La inteligencia emocional y la personalidad también cumplen un papel importante dentro de los factores de protección, las cuales ayudan a prevenir y afrontar al burnout.

Tras la publicación de diversos estudios, Martínez (2019), reportó una cantidad considerable de síntomas que manifiestan los docentes ante el síndrome de burnout en relación a las postulaciones de Maslach y Jackson en 1986. Entre ellos tenemos al agotamiento emocional que, en el contexto pedagógico, hace mención a la reducción de los recursos emocionales por parte de los docentes como resultado de las altas demandas de los estudiantes, padres e instituciones educativas. Además, se ha demostrado que son las docentes mujeres las que presentan un mayor agotamiento emocional, esto se debe a que se involucran de manera más emocional y maternal en comparación a los docentes varones.

Entre los síntomas de la despersonalización, podremos encontrar a la apatía y al comportamiento distante que evidencian los docentes hacia sus estudiantes, mostrándose muchas veces rígidos y malhumorados, llegando a afectar la convivencia entre estudiante y docente; estas actitudes suelen ocasionar en los estudiantes inasistencias y temor hacia el docente. Las relaciones interpersonales y laborales que se establece entre compañeros de trabajo se ven también afectadas a causa de los conflictos internos que se presentan entre ellos.

En relación a la baja realización personal, esta es considerada como la valoración negativa que tiene el docente hacia su persona y la baja confianza que presenta en sus capacidades y habilidades para poder alcanzar sus

objetivos en relación con el aprendizaje de sus estudiantes y a su crecimiento personal y laboral (Martínez, 2019, pp. 43-45).

Por otro lado, Brodsky (1980), mencionó cinco fases por las que el individuo pasa cuando es propenso a experimentar el síndrome de burnout. En la primera fase tenemos al “entusiasmo”, donde el trabajador manifiesta tener altas expectativas con respecto a su trabajo, las cuales asumirá con entusiasmo y responsabilidad, generándose así relaciones e interacciones positivas con sus compañeros de trabajo y con los usuarios que reciben los servicios brindados por éste.

En la segunda fase se manifestará el “estancamiento”, la cual parte del desvanecimiento de las altas expectativas que desarrolló el trabajador acerca de su trabajo, dando paso al pesimismo y ocasionando que el trabajador se considere incapaz de alcanzar sus metas y objetivos, por lo que, comienza a manifestarse la frustración.

Es en la tercera fase, donde aparece la “frustración”, punto que se mencionó anteriormente y donde señalan que el trabajador al no saber afrontar diversas situaciones estresantes y no tener la capacidad para transformar la insatisfacción en algo más positivo, dará paso a la presencia de malestares físicos y emocionales, repercutiendo así en su desempeño y ambiente laboral. Esta fase es considerada como la base del síndrome de burnout.

Durante la cuarta fase, aparece la “apatía”, donde el trabajador afrontará su situación laboral de manera defensiva y evitará aquellas tareas que considere extenuante, por lo cual su comportamiento y desempeño se verán más mecanizadas. Y en la última fase encontraremos al burnout, es aquí en el que el trabajador presentará malestares físicos y emocionales, generando que se considere una posible renuncia o un cambio de trabajo debido a la insatisfacción y frustración que se encuentra experimentando (Brodsky, 1980, p.28).

Abordando otro aspecto importante dentro de este marco teórico tenemos el enfoque de la Psicología Positiva, cuyo objetivo parte de poder comprender las emociones positivas y aumentar las fortalezas y virtudes en el ser humano. Donde estas virtudes serán consideradas como los rasgos distintivos del carácter y las fortalezas como aquellos aspectos psicológicos que definen cada una de estas virtudes, en la cual, ambas van a orientar el camino hacia una óptima vida psicológica. Asimismo, según Fernández (2009), señala que las personas deben de potenciar las fortalezas que más destacan y no las que se encuentran en déficit, ya que, son estas las que surgen de manera inmediata y espontánea (p.18).

En relación con el ámbito organizacional los autores Salanova et al. (2005), buscaron introducir un nuevo término, que es, la Psicología Organizacional Positiva (POP), que tiene como objetivo comprender y optimizar las fortalezas y talentos de los trabajadores y organizaciones a fin

de mejorar su bienestar psicoemocional (p.19). Además, se destaca que la psicología positiva no busca llevar la investigación de lo negativo a lo positivo, sino, brindar una perspectiva más integradora donde el individuo vaya construyendo su propia realidad y en la que las fortalezas y virtudes sirvan como un mecanismo de barrera y afrontamiento frente al síndrome de burnout u otras afectaciones.

Por otro lado, considerando otro enfoque psicológico tenemos a la Psicología Cognitivista, donde según Mayer (1985), señala que esta corriente se encarga del análisis científico de los diferentes procesos y estructuras mentales del sujeto, el cual, permite una mayor comprensión de la conducta del sujeto (p.15). Es ante este enfoque que se señala que cuando el sujeto percibe algún tipo de situación estresante o se encuentra expuesto a una alta demanda, éste la analizará y evaluará desde los recursos laborales y personales disponibles con los que cuente, por lo cual, si la consideramos como amenazadora o sobre demandante se dará inicio a una reacción de estrés, agotamiento o preocupación en el sujeto. Respuesta que puede ir escalando en grado de severidad como en temporalidad, dando paso, a la presencia del burnout.

Cabemos destacar que las situaciones que generan mayores niveles de tensión, agotamiento, apatía y preocupación entre otros, son aquellas que se buscan evitar, aunque, al recordarlas o asociarlas constantemente con otras situaciones y el brindarles interpretaciones y significados negativos a

éstas, contribuyen a la presencia del burnout en el sujeto. Beck (1980), señala que el sujeto llega a desarrollar esquemas mentales a partir de la manera en cómo se ve él mismo y a los demás, llegando así, a influir en la manera en que como percibe éste, por lo que, se podrían dar ciertas distorsiones cognitivas (p.15).

En 1990, Salovey y Mayer propusieron el término de “Inteligencia Emocional”, definida como la capacidad que muestra cada persona para relacionarse con sus propias emociones y sentimientos y con la de los demás. Muchos autores y programas educativos han manifestado la transcendencia que tiene la inteligencia emocional en los docentes frente a los conflictos personales e interpersonales que se presentan cotidianamente, donde según Ríos (2003), señala que un adecuado manejo de las reacciones emocionales disminuye el estrés laboral en los docentes en sus diferentes niveles (p.27).

Es por ello que, los docentes que manifiestan una inteligencia emocional alta y presentan una mayor suficiencia para poder percibir, comprender y autorregular sus propias emociones y la de los demás, se muestran mucho más eficientes al momento de enfrentar situaciones de estrés y de peligro, a la vez, que son menos vulnerables a las afectaciones del burnout.

La “Personalidad” y su relación con el burnout es un aspecto a considerar dentro de esta investigación y donde Aquino (2003), la definió

como aquellas características duraderas y estables que presenta el individuo y que lo distingue y lo hace único en comparación a otras personas (p.43). Existen tres tipos de personalidad donde una de las más estudiadas ha sido la “Personalidad de tipo A (PCTA)”, que es definida por Pallarés y Rosel (2001), como una componente de acción y reacción conformado por componentes formales (p.10). Asimismo, Barraza (2008), señala que la personalidad de tipo A se basa en creencias irracionales que, al mantenerse durante un periodo de tiempo acarrearán una autoexigencia desmesurada (p.105).

Aquellas personas con este patrón de conducta suelen ser por lo general individuos entregados a su trabajo, por lo que, dilatan su jornada laboral y tienden a asumir nuevos retos profesionales estando en constante lucha y siempre contra el reloj, tratando de perseguir y obtener la mayor cantidad de logros posibles. Su hostilidad e impaciencia se puede manifestar desde un modo psicomotor como son los suspiros, movimiento continuo de dedos y manos, parpadeos y movimientos expresivos en el rostro entre otros, asimismo, también se evidencia a través de la voz donde esta puede llegar a ser alta y cortante y con o sin interrupciones.

Asimismo, se ha evidenciado que son propensos a responder de forma automática, es decir, mediante la activación del sistema simpático adrenal. Es ante este perfil psicológico, que se llega a visualizar una respuesta excesiva por parte del sujeto, por lo que, suelen mostrarse agresivos, irritables,

ambiciosos, hostiles, impacientes, impulsivos, tensos y competitivos tanto consigo mismos como con el entorno, además que, las interacciones interpersonales que establecen suelen ser problemáticas y dominantes. Considerando, que el sujeto genera una respuesta automática al estrés, éste se expone a poder padecer de patologías cardiovasculares debido a la activación de las catecolaminas.

Luego tenemos a la “Personalidad de tipo B”, donde según Robbins (2002), señala que los individuos que manifiestan este tipo de conductas son individuos tranquilos y despreocupados, que asumen y reconocen cambios y no llegan a sentir premura ni inquietud (p.45). Las personas con este tipo de personalidad suelen presentar características de calma, adaptación, introversión, tono de voz suave, postura dócil y agradable como también realizan movimientos suaves al caminar y moverse; es así que, diversos autores han señalado que las personas que presenta este tipo de conducta tienen menos probabilidades de desarrollar estrés y burnout a comparación de las personas con una personalidad de tipo A.

La “Personalidad de tipo C”, hace referencia a aquellos sujetos retraídos, pasivos, pacíficos, dóciles, conformistas y colaboradores, que interioriza su reacción frente al estrés. Según Gonzales (2006), indicó que los sujetos que presentan esta personalidad suelen mostrarse muy atentos, complacientes, serviciales, pacientes, armoniosos y tranquilos, asimismo, buscan evitar cualquier tipo de conflicto o altercado, además, de suprimir sus

emociones, por lo que, suelen experimentar sentimientos de indefensa, desesperanza y depresión (p.56).

En 1972, surge el término “Personalidad Resistente” o “Hardy personality”, donde Kobasa la define como un modelo de personalidad conformado por actitudes y comportamientos que contribuyen a poder cambiar aquellos hechos estresantes por oportunidades de crecimiento, evitando probables complicaciones (p.12). Aquellos individuos que manifiestan esta personalidad suelen tener la capacidad de afrontar de manera oportuna los factores estresantes, llegando a considerálas menos peligrosas y atemorizantes, por lo que, no tendrían afectaciones a consecuencia del estrés, sino, que aprovecharían aquellas situaciones difíciles como oportunidades para poder crecer y mejorar en los diferentes aspectos de su vida. Asimismo, muestran un alto sentido de compromiso y control sobre los hechos que se puedan presentar, además de, mostrar más accesibilidad y adaptación a los cambios que se presenten e interpretar aquellas experiencias dolorosas y estresantes como situaciones que toda persona experimentará en algún momento de su vida.

Por otra parte, desde un “Enfoque Neuropsicológico” se señala que la activación de las zonas en los sistemas nervioso central, autónomo, endocrino y motor son de vital importancia al momento de explicar la reacción adaptativa del sujeto ante al estrés. El área prefrontal medial acata la función de modular ciertos procesos emocionales, entre ellos, el manejo del estrés, la cual, se

realiza a partir de que se inhibe de forma indirecta la adrenalina hipotalámica-pituitaria, asimismo, esta permite poder aprobar o suspender la respuesta adaptativa que tiene el sujeto ante el estrés, la cual, dependerá de la alteración que se de en la actividad neuronal en determinadas áreas del cerebro. Asimismo, se considera que los factores estresantes pueden llegar a contribuir en la estructura de la corteza prefrontal medial dando paso a la capacidad adaptativa que tendrá el individuo con respecto al estrés, el control y la resiliencia.

Los autores Ardilla y Ostrosky (2008), postulan que los lóbulos prefrontales presentan dos habilidades importantes que ayudan a comprender el comportamiento humano, una de ellas está direccionada en la resolución de conflictos, planeamiento, desarrollo y ejecución de estrategias y memoria de trabajo y la otra está orientada a la coordinación de la parte cognitiva y de la emoción, es decir, se encarga de saciar los impulsos básicos que tiene el ser humano utilizando estrategias que se consideren socialmente válidas (p.17).

A su vez, algunos estudios han demostrado que concentraciones elevadas de cortisol o estrés agudo afectan a la memoria de trabajo, el aprendizaje, la enseñanza, el desarrollo y proceso de información y el control inhibitorio, por lo que, se genera cansancio, incumplimiento de las tareas o actividades y desgaste en la concentración y toma de decisión. Pero cuando

esta se presenta en bajas concentraciones ayuda al organismo a prepararse para situaciones de emergencia o peligro permitiendo así enfrentarlas.

Según Voguel et al. (2016), señaló que las funciones frontales ejercen un papel importante en la reacción que manifiesta el sujeto frente al estrés. Es así que, las afectaciones que experimente pueden llegar a darse ante elevados niveles de catecolaminas, especialmente, por el cortisol o ante la aparición de diversos trastornos de la personalidad como pueden llegar a ser la ansiedad y la depresión, los cuales, alteran la manera en cómo se llega a percibir una situación de alerta o de peligro ocasionando respuestas de adaptación y supervivencia. Asimismo, considerando otra de sus reacciones, tenemos que, a partir de la interacción con la personalidad, está favorece en la reacción que tendrá el sujeto ante al estrés, por lo que, es tomado como un valioso recurso de afrontamiento.

En relación a un “Enfoque Sociocultural” se señala que actualmente ya nadie indaga ni cuestiona si el trabajo, sus recursos y sus condiciones ocasionan perturbaciones en la salud, ya que, desde hace algunos años se ha aceptado que dependiendo del tipo de trabajo y de las condiciones en que se ejecute, se puede producir estrés o accidentes laborales. Es así que, los individuos han normalizado la presencia del estrés en su vida cotidiana por lo que, muchas veces no lo relacionan con los problemas psicoemocionales que se encuentran experimentando.

El entorno social, ya sea estructural o cultural, afecta a una persona, pero en ello se requerirá la mediación psicológica de cómo se evalué y afronte las situaciones estresantes. Asimismo, algunos autores han señalado que el entorno o marco social no solo es considerado como uno de los principales desencadenantes del estrés, sino que también genera y brinda aquellos recursos fundamentales con las que el ser humano puede y debe de conseguir para sobrevivir y evolucionar.

Por otra parte, el estrés cotidiano o el estrés reciente es considerado como un estrés basado en sucesos menores o micro estresores donde al manifestarse de manera más continua y sin sobresalir a comparación de aquellos hechos mayores, es que, suelen manifestar menores acciones retributivas y de recompensa, por lo que, podrían llegar a considerarse como fuentes mayores de estrés. Es así que, señalaríamos que son la acumulación de diversos acontecimientos continuos y la presencia de un estrés diario la que generaría perturbaciones en la salud del sujeto.

Dentro del marco teórico se emplearon con mayor frecuencia algunos términos como es el del síndrome de burnout, donde para Freudenberg (1974), es considerado como el agotamiento o frustración que se da como resultado de un uso excesivo de energía o fuerza, de recursos laborales y personales por parte del trabajador (p.47). Asimismo, el estrés es señalado como el estado fisiológico y psicológico que se da en el sujeto cuando aparecen ciertas demandas que retan al sujeto, generando inestabilidad entre

las demandas percibidas y las capacidades de afrontamiento y adaptación que tiene el individuo (Mikhail, 1981, p.35).

Por otro lado, el estrés laboral fue definido según Durán (2010), como la reacción que tendrá el trabajador frente al desequilibrio que se puede llegar a presentar con las demandas laborales, el control y los recursos laborales con las que dispone el trabajador (p.119). Con respecto a las estrategias de afrontamiento, estas son consideradas como aquellos esfuerzos cognitivos y comportamentales que efectúa el trabajador para poder hacer frente a las altas demandas a las que se ven expuestas y que consideran amenazantes (Lazarus y Folkman, 1986, p.8).

Otro término mencionado es el de recursos laborales, donde es señalado como aquellos recursos que ayudan al trabajador a disminuir y enfrentar aquellas demandas laborales que considere exigentes y sobre demandantes, además, de permitir un mayor crecimiento personal y el cumplimiento de sus metas profesionales. En relación a los recursos personales, estos distan del término anterior, ya que estas son consideradas como las aptitudes, habilidades, capacidades, valores y entre otros con los que cuenta el trabajador y que le ayuda a enfrentar situaciones demandantes. A su vez, las demandas laborales, son aquellas características que tiene un trabajo y donde el trabajador requerirá de un mayor esfuerzo tanto físico como psicológico, generándole un desgaste (Durán, 2010, p.47).

### **3. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

El presente estudio realizado no requiere de hipótesis.

#### **3.2 Variable**

Síndrome de burnout.

#### **3.2 Operacionalización de la variable**

##### **V1: Síndrome de Burnout**

##### **Definición conceptual**

Se definió conceptualmente al síndrome de burnout como una reacción inadecuada que brinda el individuo ante un estresor emocional crónico, llegando a generar cansancio, comportamientos fríos e impersonales, y sentimientos de ineptitud con respecto a las actividades a cumplir (Cristina Maslach y Jackson, 1986, p.25).

##### **Dimensiones**

Las dimensiones que conforman el estudio son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

##### **Definición operacional:**

El síndrome de burnout se midió a través de la aplicación del

Inventario Burnout de Maslach, diseñado y creado por Cristina Maslach y Susana Jackson en 1986, además, fue adaptado al Perú por Fernández en el 2022. Este instrumento se encuentra conformado por 3 dimensiones, 22 enunciados y su escala de interpretación parte de 1 al 33 (Nivel bajo de Burnout), del 34 al 66 (Nivel medio de Burnout) y del 67 al 99 (Nivel alto de Burnout).

## **4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación**

Se siguió un tipo de investigación aplicada y transversal, donde según Maleta (2009), menciona que investigaciones de este tipo no cuestionan los conocimientos básicos establecidos, sino que, es aplicado en contextos particulares y donde destaca la parte descriptiva (p.96). Es por ello, que a través de los conocimientos básicos del burnout se buscó adquirir unos nuevos a partir de determinar los niveles de burnout ante el retorno a la presencialidad en los docentes.

A su vez, la investigación de tipo transversal, es definida según Escobar et al. (2015), como aquellos estudios que recopilan la información en momento determinado (p.63). Ante lo planteado, el investigador recolectó y analizó las respuestas obtenidas sobre el síndrome de burnout en los docentes en un único y determinado momento.

La línea de investigación que se siguió es el de nivel descriptivo, donde, según Escobar et al. (2015), refiere que es aquel estudio que busca describir aquellas características y propiedades que presente un determinado elemento que se encuentre en estudio (p.59). Ante ello, se buscó llegar a describir los niveles de burnout manifestados en los docentes como también las dimensiones que las conforman.

Asimismo, se consideró al diseño No experimental, donde según Escobar et al. (2015), señala que es el estudio donde las variables independientes no reciben ningún tipo de manipulación intencional, por lo que sólo se observarán y analizarán (p.63). Es así que la variable de síndrome de burnout no recibió ningún tipo de alteración o manipulación por medio del investigador y solo se realizó la observación de la muestra para después ser analizada.

#### **4.2. Población y muestra**

El conjunto de elementos considerados en la investigación y que conformaron la población, es definida, desde la perspectiva de Fidias (2012), como el conjunto finito o infinito de componentes que presentan particularidades comunes (p. 81). La misma que se encontró constituida por un total de 97 docentes de las instituciones educativas públicas de los niveles inicial, primaria y secundaria de dichas instituciones, datos que fueron recogidos del ESCALE – Portal de la Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación del Perú.

Desde la concepción de Fidias (2012), la muestra es aquel grupo representativo que se extrae de la población a estudiar (p.83). La muestra que conformó la investigación es de 97 docentes, las cuales representan al total de la población.

En las tablas que se presentaran a continuación se muestra la distribución de la muestra:

**TABLA 1**

***Distribución de la muestra en función al sexo de los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujer	62	63,9%
Hombre	35	36,1%
Total	97	100,0%

En la TABLA 1, se muestra la información sociodemográfica en función al sexo de los docentes de instituciones educativas públicas, donde se evidenció que el 63,9% (62) de la muestra evaluada son mujeres y el 36,1% (35) son hombres. Por lo que, se señala que gran porcentaje de la muestra se encontró constituida por mujeres.

**TABLA 2.**

***Distribución de la muestra en función a la edad de los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
23-28	4	4,1%
29-34	11	11,3%
35-40	26	26,8%
41-46	26	26,8%
47-52	20	20,6%
53-59	10	10,4%
Total	97	100,0%

En la TABLA 2, se muestra la información sociodemográfica en función a la edad de los docentes de instituciones educativas públicas, donde se evidenció que, el 4,1% (4) de la muestra evaluada se ubica en un rango de 23 a 28 años, el 11,3% (11) en un rango de 29 a 34 años, el 26,8% (26) en un rango de 35 a 40 años, el 26,8% (26) en un rango de 41 a 46 años, el 20,6% (20) en un rango de 47 a 52 años y el 10,4% (10) en un rango de 53 a 59 años. Por lo que, se indica que gran parte de los docentes viene atravesando la etapa de la adultez.

**TABLA 3.**

***Distribución de la muestra en función al nivel educativo de los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Nivel Educativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicial	14	14,4%
Primario	47	48,5%
Secundario	36	37,1%
Total	97	100,0%

En la TABLA 3, se presenta la información sociodemográfica en función al nivel educativo de enseñanza de los docentes de instituciones educativas públicas, donde se evidenció que el 14,4% (14) de la muestra evaluada labora en el nivel inicial, el 48,5% (47) en el nivel primario y el 37,1% (36) en el nivel secundario. Por lo que, gran parte de los docentes laboran en el nivel primario y secundario.

#### **4.3. Medios de Recolección de Información**

La técnica elegida para la recolección de información dentro de la investigación, fue la encuesta, donde según Fidias (2012), la definió como aquella técnica destinada a obtener información sobre un grupo de individuos, o en relación a un tema determinado (p.72).

Asimismo, se utilizó como instrumento al cuestionario, donde según Fidias (2012), es el tipo de encuesta que se escribe y realiza utilizando una herramienta o formato en papel que hace una serie de interrogantes (p.74). Ante ello se usó el Inventario Burnout de Maslach (MBI), con el fin de poder recolectar información acerca de los niveles de burnout presentados en los docentes de las instituciones educativas públicas.

El Inventario Burnout de Maslach fue publicado por Cristina Maslach y Susan Jackson en 1986 y adaptado al Perú por el Lic. Manuel Fernández Arata en el 2002 (ORCID: 0000-0002-8582-9904). Este instrumento cuenta con 22 ítems, orientados a evaluar las dimensiones del agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; aplicándose de forma individual o grupal durante un periodo de 10 a 15 minutos, donde se tuvo como escala de respuesta numérica tipo Likert las siguientes opciones:

- 0 = Nunca
- 1 = Alguna vez al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Algunas veces al mes
- 4 = Una vez por semana
- 5 = Algunas veces por semana
- 6 = Todos los días

Los enunciados que conforman el instrumento se encuentran distribuidos en tres dimensiones, como son:

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.

Asimismo, un dato a tomar en cuenta al momento de calificar el instrumento es que, los ítems que conforman la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización serán puntuados del 0 al 6, pero es en la dimensión de realización personal que la puntuación se invierte y se puntúa de 6 a 0, para poder obtener los resultados generales de la variable.

Por otro lado, se hizo uso de los siguientes niveles de burnout, los cuales han sido determinados por los autores:

1 al 33 – Nivel bajo de Burnout.

34 al 66 – Nivel medio de Burnout.

67 al 99 – Nivel alto de Burnout.

A su vez, para la calificación del instrumento por dimensión se emplearon los siguientes niveles propuestos:

Dimensión de agotamiento emocional: Esta dimensión evalúa las vivencias que ha tenido el sujeto al sentirse emocionalmente agotado por las altas demandas que se dan en el trabajo. Se obtiene un puntaje máximo de 54.

0 al 18 – Nivel bajo de agotamiento emocional.

19 al 26 – Nivel medio de agotamiento emocional.

27 al 54 – Nivel alto de agotamiento emocional.

Dimensión de despersonalización: Esta dimensión valora el nivel de reconocimiento que tiene el individuo sobre sus conductas de insensibilidad, indiferencia, apatía, alejamiento entre otros. Se obtiene un puntaje máximo de 30.

0 al 5 – Nivel bajo de despersonalización.

6 al 9 – Nivel medio de despersonalización.

10 al 30 – Nivel alto de despersonalización.

Dimensión de realización personal: Esta dimensión valora los sentimientos de eficiencia, utilidad, capacidad y crecimiento personal dentro del ámbito laboral. Asimismo, la puntuación de esta dimensión ha sido realizada de manera inversa, por lo cual, se entiende que a mayor puntaje obtenido existe un menor grado de burnout y ante un menor puntaje hay mayor probabilidad de experimentar burnout. Se obtiene una puntuación máxima de 48.

40 al 48 – Nivel alto de realización personal.

34 al 39 – Nivel medio de baja realización personal.

0 al 30 – Nivel bajo de baja realización personal.

Por otro lado, el Maslach Burnout Inventory (MBI) original, cuenta con un grado de confiabilidad del 0.90 cifra obtenida a través del método de Alpha de Cronbach, al igual que, con cada una de sus dimensiones, donde las autoras señalaron que la dimensión de agotamiento emocional presentó una fiabilidad del 0.90, la dimensión de despersonalización una fiabilidad del 0.79 y la dimensión de realización personal una fiabilidad del 0.71 (Fernández, 2012, p.42).

La traducción al español de la versión original del instrumento fue realizada por Seisdedos en España (1997), donde señaló encontrar una consistencia interna del 0.80, obteniendo un valor de alfa de Cronbach entre 0.71 y 0.90. Además, se indicó una fiabilidad a través del test-retest con intervalos de aproximadamente 2 a 4 semanas, obteniendo cifras de entre 0.60 y 0.82, con respecto al intervalo de un año se obtuvo cifras entre 0.54 y 0.57 (Moutestruque, 2018, p.12).

Para la adaptación del instrumento se consideró el Maslach Burnout Inventory en su versión Educators Survey (Ed), adaptación que se realizó con anterioridad para la aplicación en docentes, donde la palabra “paciente” fue reemplazada por “alumno”. El grado de

confiabilidad obtenido fue del 0.90 a través del Alpha de Cronbach, asimismo, se obtuvo la fiabilidad de las tres dimensiones consideradas señalando que el agotamiento emocional presentó un grado de fiabilidad del 0.78, la dimensión de despersonalización una fiabilidad de 0.76 y la dimensión de realización personal una fiabilidad del 0.74, cifras que permiten considerar que el inventario cuenta con un grado de confiabilidad alto.

En relación a la validez del instrumento adaptado, se empleó la validez de contenido por medio del criterio de jueces, contándose con la participación de nueve expertos, donde los resultados brindados pasaron por el coeficiente V de Aiken, indicando que, cada uno de los enunciados presentan una validez óptima. Por otro lado, para la validez de constructo se utilizó el Análisis Factorial Confirmatorio, obteniéndose así, un chi cuadrado del 47,01 que es considerado como no significativo, asimismo, los datos estadísticos responsables de determinar la adecuación del instrumento oscilan entre 0,95 a los 0,98 datos que son considerados como adecuados, concluyéndose así que, el instrumento presenta una validez de constructo (Fernández, 2012, p.42).

El Inventario Burnout de Maslach, es utilizado y aplicado en diversos estudios de investigación en Perú hasta la actualidad, donde Lazo (2021), realizó una prueba piloto en docentes de Lima metropolitana, obteniendo un coeficiente de validez de Aiken = 1 ( $p=0.032$ ), a través del criterio de jueces de ocho expertos. En cuanto a

la confiabilidad del instrumento se indicó que a partir del análisis de la consistencia interna se obtuvo que la dimensión de agotamiento emocional presenta un grado de confiabilidad del 0.85, la despersonalización un grado del 0.84 y la realización personal un grado del 0.60; concluyéndose que el instrumento es válido y confiable.

Otro estudio realizado fue el de Clemente (2019), a docentes del nivel inicial del distrito de Tambo – Huancayo, donde a través del juicio de experto obtuvo que el instrumento presenta una validez del 96.6% y una confiabilidad del 0.803 a través del Alpha de Cronbach, considerándose al instrumento altamente confiable y válido. Asimismo, Grajeda (2018), desarrolló una investigación en docentes de una institución educativa pública en Huaral, donde señaló que el instrumento a partir del criterio de jueces manifiesta que, los ítems presentados tienen una adecuada validez del 0.98, asimismo, el instrumento mediante el alfa de Cronbach, reportó una alta consistencia interna del 0.90; concluyéndose que el instrumento es altamente confiable y válido.

### **Ficha técnica del instrumento Inventario Burnout de Maslach (MBI)**

**Título Original:** Maslach Burnout Inventory (MBI).

**Autor:** Cristina Maslach y Susana Jackson.

**Año de Creación:** 1986

**Adaptación en Perú:** Lic. Manuel Fernández Arata en el 2002.

**Aplicación:** Adultos.

**Número de ítems:** 22 ítems.

**Duración:** 10 a 15 minutos.

**Escala:** Tipo Likert.

**Niveles:** Nivel bajo, nivel medio y nivel alto.

**Dimensiones:** Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

**Propiedades psicométricas original:** El Inventario Burnout de Maslach, cuenta con un grado de confiabilidad del 0,80, dato obtenido a través del método del Alpha de Cronbach. La dimensión de agotamiento emocional presentó una fiabilidad del 0.78, la despersonalización una fiabilidad 0.76 y la de realización personal una fiabilidad del 0.74.

**Propiedades psicométricas peruanas:** La adaptación del Inventario Burnout de Maslach, obtuvo su validez de contenido a través del criterio de expertos donde se obtuvo que cada uno de los ítems presentaron niveles adecuados de validez, asimismo, en la validez de criterio se empleó el Análisis Factorial Confirmatorio obteniéndose así un chi cuadrado del 47,01 y datos estadísticos adecuados que oscilan entre 0,95 a los 0,98, concluyéndose que el instrumento cuenta con un nivel de validez adecuado. En relación con la confiabilidad se obtuvo una puntuación del 0,90 mediante el alfa de Cronbach, asimismo, el agotamiento emocional presentó un grado de fiabilidad del 0.78, la despersonalización una fiabilidad 0.76 y la de realización personal una fiabilidad del 0.74, concluyéndose así que, existe un nivel alto de confiabilidad en el instrumento.

#### **4.4. Procedimiento**

En relación al procedimiento de la investigación, esta comenzó con la detección de la problemática que se buscaba estudiar, para posteriormente seleccionar a la población que sería parte del estudio y donde al ser una población pequeña, la muestra se encontró conformada por su totalidad. Para poder llevar a cabo la aplicación del instrumento se conversó con los directores de los centros educativos para poder tener contacto con aquellos docentes que se encontraban laborando, a quienes se les informó sobre la finalidad de la investigación y el por qué se requería de su participación, para poder así, solicitar su consentimiento informado y las respuestas al cuestionario presentado a través de un formulario digital, el cual, fue enviado por medio de la plataforma de WhatsApp y que consta de 22 ítems donde se tiene una escala de respuesta del 0 al 6 de acuerdo a la frecuencia en que se presentaba, el cuestionario fue elaborado en base a poder seleccionar la alternativa que se creía correspondiente como también poder llenar datos relevantes en relación al sexo, la edad y el nivel educativo en el que se encontraban laborando. Una vez obtenido todos los cuestionarios resueltos se pasó a la revisión y al procedimiento estadístico por medio del SPSS que nos permitió obtener los resultados finales por medio de tablas de frecuencia para su posterior interpretación, llegando así, a la realización de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

#### **4.5. Procesamiento de datos**

Para el procesamiento de la información se hizo uso de la codificación, donde según Comboni y Juárez (2017), la definen como un procedimiento por el cual los datos obtenidos serán clasificados en categorías permitiendo así tabularlas de manera rápida (p.5).

La tabulación es otro de los procesamientos empleados, donde es definido según Rojas (2017), como aquel proceso mediante el cual los datos obtenidos serán organizados en tablas o cuadros en relación a las hipótesis planteadas para su posterior procesamiento estadístico (p.10).

Y, por último, se utilizó las tablas estadísticas o de frecuencia, donde según Bendita (2012), señala que estas se encuentran formadas por las categorías o valores con respecto a una variable y sus frecuencias correspondientes (p.20).

#### **4.6. Aspectos Éticos**

La presente investigación se encontró respaldado bajo tres principios éticos básicos dentro del Informe Belmont, donde el primer principio con el que contaremos es el de la No Maleficencia, a partir de que no buscamos generar ningún tipo de daño o afectación de manera intencional al participante, a su vez, tenemos al principio de Beneficencia, donde el estudio a realizar busca aportar y beneficiar a la población estudiada y por último tenemos al principio de Justicia, que nos menciona

el trato igualitario que se brindó a cada participante durante el desarrollo del estudio (Iguillay, 2018, p.48).

Asimismo, un respaldo ético adicional con el que contamos, es el Código de Nuremberg, que fue creado en 1947 y donde plantea algunos requisitos que se deberán de considerar para llevar a cabo una investigación, como son el consentimiento informado por parte de todos los participantes, el evitar cualquier tipo de daño y sufrimiento en los sujetos que conforman el estudio, el analizar y evaluar los beneficios y riesgos que puedan llegar a presentarse e indican que estos estudios deberán ser llevados por investigadores capacitados (Yaacov, 2015, p.80).

Por último, es importante destacar que la presente investigación fue presentada ante al comité de ética de la casa de estudios de la Universidad Privada San Juan Bautista, para su respectiva revisión, recibiendo la aprobación correspondiente.

## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1 RESULTADOS

**TABLA 4.**

*Distribución de la muestra en función a la variable del Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.*

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	19	19,6%
Nivel Medio	66	68,0%
Nivel Bajo	12	12,4%
Total	97	100,0%

En la TABLA 4, se muestra los niveles de burnout obtenidos por la muestra evaluada, donde el 19,6% (19) manifiesta un nivel alto, el 68% (66) un nivel medio y el 12,4% un nivel bajo, por lo que, los docentes evidencian burnout, pero en un nivel medio.

Ante estos resultados podemos evidenciar que gran parte de los docentes se encuentran experimentando cansancio a nivel físico y emocional donde la indiferencia y desinterés por el bienestar integral de los estudiantes y de su trabajo se ha hecho presente, además, de llegar a sentirse incompetentes y frustrados por no cumplir con sus objetivos personales y exigencias de la institución. Todo ello parte a consecuencia

de la inestabilidad experimentada ante el retorno a los centros educativos y donde al no contar con las herramientas adecuadas para responder a las altas demandas laborales han desencadenado la presencia de un estrés prolongado que ha llevado a los docentes a manifestar niveles medios de burnout.

**TABLA 5.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Agotamiento Emocional en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	3	3,1%
Nivel Medio	73	75,3%
Nivel Bajo	21	21,6%
Total	97	100,0%

En la TABLA 5, se presenta los niveles de agotamiento emocional obtenidos por la muestra evaluada, donde el 21,6% (21) manifiesta un nivel bajo, el 75,3% (73) un nivel medio y el 21,6% (21) un nivel alto, por lo que, gran parte de los docentes se encuentran emocionalmente agotados, pero en un nivel medio.

Ante estos hallazgos obtenidos podemos mencionar que un gran porcentaje de los docentes, emocionalmente, se muestran agotados,

claro está, no en un grado elevado. Donde la irritabilidad, la desconformidad y baja motivación se viene manifestando en el docente en un nivel moderado ante su labor y rol como educador. Y es que, enfrentarse a una nueva realidad y a altas exigencias, requiere de un desgaste emocional para poder adaptarse e innovar nuevas estrategias que permitan ayudar al docente en el desarrollo de las sesiones académicas.

**TABLA 6.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Despersonalización en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Despersonalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Medio	43	44,3%
Nivel Bajo	54	55,7%
Total	97	100,0%

En la TABLA 6, se evidencia los niveles de despersonalización obtenidos por la muestra evaluada, donde el 44,3% (43) de los docentes manifiestan un nivel medio y el 55,7% (54) un nivel bajo, por lo que, gran parte de los docentes vienen mostrando actitudes distantes y de desinterés en un nivel bajo y medio.

Posterior a los resultados obtenidos se señala que un porcentaje menor de los docentes muestran ciertos comportamientos rígidos,

distantes e impersonales con sus compañeros de trabajo y con sus estudiantes en relación a la interacción y vocación laboral. Esto se evidencia en el desinterés manifestado por estos ante el bienestar de sus alumnos, su relación de confianza y de sociabilización, además, de no brindar más de sí mismo con respecto a las clases brindadas. Por otra parte, debemos destacar que existe también un porcentaje mayor que presenta alguno de estos comportamientos, pero en un nivel bajo, que puede llegar a pasar muchas veces desapercibidos debido a que la intensidad y frecuencia es menor.

**TABLA 7.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Realización Personal en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Realización Personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nivel Alto	12	12,4%
Nivel Medio	73	75,2%
Nivel Bajo	12	12,4%
Total	97	100,0%

En la TABLA 7, se presenta los niveles de realización personal obtenidos por la muestra evaluada, donde el 12,4% (12) manifiesta un nivel alto, el 75,2% (73) un nivel medio y el 12,4% (12) un nivel bajo, por

lo que, gran parte de los docentes se sienten realizados personalmente en un nivel medio.

Ante los hallazgos obtenidos se pudo evidenciar que una gran cantidad de docentes manifiestan aún encontrarse en proceso de seguir creciendo personal y profesionalmente donde buscan responder de manera oportuna a las exigencias de la institución y ante su rol como educadores. Asimismo, el encontrarse en este proceso ha llevado a que muchos se sientan incompetentes y frustrados al no contar con los materiales y recursos académicos adecuados par el desarrollo de sus clases y poder alcanzar así ciertos objetivos planteados, del mismo modo, el no contar con el apoyo de los padres dificulto la recuperación de los aprendizajes ante este retorno a la presencialidad. Es ante ello que, podemos visualizar que los docentes aun se encuentran en proceso de realización como también hay una minoría de docentes que sienten no haber cumplido ni obtenido ninguna meta llegando a cuestionarse y autocriticarse.

**TABLA 8.**

***Distribución de la muestra en función a la variable Síndrome de Burnout según el sexo en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Sexo</b>	<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujer	Nivel Alto	14	22,6%
	Nivel Medio	43	69,3%
	Nivel Bajo	5	8,1%
	Total	62	100,0%
Hombre	Nivel Alto	5	14,3%
	Nivel Medio	23	65,4%
	Nivel Bajo	7	20,3%
	Total	35	100,0%

En la TABLA 8, se presenta los niveles de burnout según el sexo de la muestra evaluada, donde el 22,6% (14) de las docentes mujeres manifiestan un nivel alto, el 69,3% (43) un nivel medio y el 8,1% (5) en un nivel bajo, por lo que, las docentes mujeres presentan burnout en un nivel medio. Asimismo, en los docentes hombres se obtuvo que el 14,3% (5) evidencian un nivel alto, el 65,4% (23) un nivel medio y el 20,3% (7) un nivel bajo, señalándose que, los docentes varones presentan burnout en un nivel medio.

Posterior a los resultados obtenidos podemos indicar que un gran porcentaje de los docentes hombres y mujeres manifiestan estar

experimentando burnout, por lo que, la disminución de los recursos emocionales, el desinterés, la frustración y la autocrítica se vienen haciendo presentes en ambos sexos en un nivel moderado, lo que, nos podría indicar que no existe una distinción con respecto al sexo dándose así tanto en hombres como en mujeres. Aunque, algunos estudios han señalado que son las mujeres quienes presentan una mayor predisposición a experimentar la comparación de los varones.

**TABLA 9.**

***Distribución de la muestra en función a la variable Síndrome de Burnout según la edad en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Edad</b>	<b>Síndrome de burnout</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
23-28	Nivel Medio	1	25,0%
	Nivel Bajo	3	75,0%
	Total	4	100,0%
29-34	Nivel Medio	8	72,7%
	Nivel Bajo	3	27,3%
	Total	11	100,0%
35-40	Nivel Alto	1	3,8%
	Nivel Medio	20	76,9%
	Nivel Bajo	5	19,3%
41-46	Total	26	100,0%
	Nivel Alto	3	11,5%
	Nivel Medio	22	84,6%
47-52	Nivel Bajo	1	3,9%
	Total	26	100,0%
	Nivel Alto	8	40,0%
53-59	Nivel Medio	12	60,0%
	Total	20	100,0%
	Nivel Alto	7	70,0%
53-59	Nivel Medio	3	30,0%
	Total	10	100,0%

En la TABLA 9, se evidencian los niveles de burnout según la edad de la muestra evaluada, donde aquellos que se encuentran entre los 23 a 28 años, el 75% (3) manifiestan un nivel bajo de burnout y el 25% (1) un nivel alto; a su vez, entre las edades de 29 a 34 años, el

72,7% (8) manifiesta un nivel medio y el 27,3% (3) un nivel bajo, entre las edades de 35 a 40 años, el 3,8% (1) presenta un nivel alto, el 76,9% (20) un nivel medio y el 3,8% (1) un nivel bajo; de la misma manera entre las edades de 41 a 46 años, el 11,5% (3) presento un nivel alto, el 84,6% (22) un nivel medio y el 3,9% (1) un nivel bajo; entre las edades de 47 a 52 años, el 60% (12) manifiesta un nivel medio de burnout y el 40% (8) un nivel alto; como también entre las edades de 53 a 59 años, el 30% (3) manifiestan un nivel medio de burnout y el 70% (10) un nivel alto.

Ante los resultados obtenidos se pudo evidenciar que aquellos docentes que se encuentran en la etapa de la juventud manifiestan bajos niveles de burnout a comparación de los que docentes que se encuentran en la etapa de la adultez quienes ya manifiestan ciertas conductas y reacciones propias del burnout. Por ello, se podría señalar que a mayor edad tenga el docente mayor es la probabilidad de experimentar burnout en niveles altos, además, que se destaca que son en estas edades donde la paciencia se ve limitada y existe una disminución en la autoexigencia, por lo que, aparecen el conformismo y la desmotivación frente a su desempeño como educadores.

**TABLA 10.**

***Distribución de la muestra en función a la variable Síndrome de Burnout según el nivel escolar en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Nivel Escolar</b>	<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicial	Nivel Alto	4	28,6%
	Nivel Medio	7	50,0%
	Nivel Bajo	3	21,4%
	Total	14	100,0%
Primario	Nivel Alto	13	27,7%
	Nivel Medio	30	63,8%
	Nivel Bajo	4	8,5%
	Total	47	100,0%
Secundario	Nivel Alto	2	5,5%
	Nivel Medio	29	80,6%
	Nivel Bajo	5	13,9%
	Total	36	100,0%

En la TABLA 10, se presenta los niveles de burnout según el nivel escolar de la muestra evaluada, donde el 28,6%(4) de los docentes del nivel inicial presentan un nivel alto de burnout, el 50% (7) un nivel medio y el 21,4% (3) un nivel bajo; a su vez, el 27,7% (13) de los docentes del nivel primario presentan un nivel alto, el 63,8% (30) un nivel medio y el 8,5% (4) un nivel bajo, de la misma forma, el 5,5% (2) de los docentes del nivel secundario evidenciaron un nivel alto y el 80,6% (29) un nivel medio de burnout. Deduciéndose que, gran parte de los docentes que

laboran en alguno de los tres niveles educativos manifiestan burnout en un nivel medio.

Tras los resultados obtenidos se pudo evidenciar que los docentes que se desempeñan dentro de alguno de los tres niveles educativos manifestaron burnout en un nivel medio. Esto se debe a partir de que los docentes se encuentran en constante interacción con los estudiantes y padres de familia, por lo que, muchas veces deben de enfrentar comportamientos disruptivos, inquietud, déficit de atención y falta de apoyo, lo que, conlleva a una mayor responsabilidad, elevando la presencia del estrés y del burnout. Es así que, podemos destacar que es el nivel primario quien ha presentado mayores casos de burnout en un nivel alto debido a que es en este nivel donde el estudiante aún no tiene un adecuado control y manejo de sus emociones y comportamientos.

**TABLA 11.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Agotamiento Emocional según el sexo en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Sexo</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujer	Nivel Alto	3	4,8%
	Nivel Medio	50	80,6%
	Nivel Bajo	9	14,6%
	Total	62	100,0%
Hombre	Nivel Medio	23	65,7%
	Nivel Bajo	12	34,3%
	Total	35	100,0%

En la TABLA 11, se presenta los niveles de la dimensión agotamiento emocional según el sexo de la muestra evaluada, donde el 4,8% (3) de las docentes mujeres manifestaron un nivel alto, el 80,6% (50) un nivel medio y el 14,6% (9) un nivel bajo, de la misma forma, el 65,7% (23) de los docentes hombres manifestaron un nivel medio y el 34,3% (12) un nivel bajo, deduciéndose que, ambos sexos se encuentran emocionalmente agotados en un nivel medio.

Ante estos hallazgos podemos destacar que los docentes tanto hombres como mujeres manifiestan estar sintiendo una disminución de sus propios recursos emocionales. Donde podemos indicar que son las docentes mujeres quienes tienden a tener una mayor predisposición a manifestar niveles altos a comparación de los docentes varones debido

a que suelen involucrarse de manera emocional y maternal con los estudiantes considerándolos muchas veces como sus segundos hijos. Si a esto le sumamos las responsabilidades y problemas personales por la que atraviesan podemos observar que el agotamiento se ve elevado.

**TABLA 12.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Agotamiento Emocional según la edad en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Edad</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
23-28	Nivel Bajo	4	100,0%
	Nivel Medio	4	36,4%
29-34	Nivel Bajo	7	63,6%
	Total	11	100,0%
35-40	Nivel Medio	18	69,2%
	Total	26	100,0%
41-46	Nivel Bajo	8	30,8%
	Total	24	92,3%
47-52	Nivel Bajo	2	7,7%
	Total	26	100,0%
	Nivel Alto	2	10,0%
53-59	Nivel Medio	18	90,0%
	Total	20	100,0%
	Nivel Alto	1	10,0%
53-59	Nivel Medio	9	90,0%
	Total	10	100,0%

En la TABLA 12, se presenta los niveles de la dimensión agotamiento emocional según la edad de la muestra evaluada, donde los docentes que oscilan entre los 23 a 28 años, el 100% (4) presentaron un nivel bajo; a su vez, entre las edades de 29 a 34 años, el 36,4% (4) presentaron un nivel medio y 63,6% (7) un nivel bajo; entre las edades de 35 a 40 años, el 69,2% (18) manifestaron un nivel medio y el 30,8% (8) un nivel bajo, de la misma manera, entre las edades de 41 a 46 años, el 92,3% (24) evidenciaron un nivel medio y el 7,7% (2) un nivel bajo; entre las edades de 47 a 52 años, el 10% (2) presentaron un nivel alto y el 90% (18) un nivel medio, asimismo, entre las edades de 53 a 59, el 10% (1) presentaron un nivel alto y el 90% (9) un nivel alto de agotamiento emocional.

Posterior a los resultados obtenidos podemos señalar que aquellos docentes que se encuentran en la etapa de la juventud y adultez temprana manifiestan bajos niveles de agotamiento a comparación de los docentes que se encuentran en la etapa de la adultez intermedia quienes ya evidencian ciertas conductas irritables, de cansancio y desmotivación al momento de impartir sus sesiones escolares, por lo que, a mayor edad mayor es el agotamiento emocional en el docente.

**TABLA 13.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Agotamiento Emocional según el nivel escolar en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Nivel Escolar</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicial	Nivel Medio	11	78,6%
	Nivel Bajo	3	21,4%
	Total	14	100,0%
	Nivel Alto	3	6,4%
Primario	Nivel Medio	39	83,0%
	Nivel Bajo	5	10,6%
	Total	47	100,0%
Secundario	Nivel Medio	23	63,9%
	Nivel Bajo	13	36,1%
	Total	36	100,0%

En la TABLA 13, se presenta los niveles de la dimensión agotamiento emocional en función al nivel escolar de la muestra evaluada, donde el 78,6% (11) de los docentes del nivel inicial manifestaron un nivel medio y el 21,4% (3) un nivel bajo; a su vez, en los docentes del nivel primario, el 6,4% (3) manifestaron niveles altos, el 83% (39) niveles medios y el 10,6% (5) niveles bajos, asimismo, en los docentes del nivel secundario, el 63,9% (23) manifestaron niveles medios y 36,1% (13) niveles bajos, deduciéndose así que, gran parte de los docentes de los tres niveles se encuentran emocionalmente agotados en un nivel medio.

Tras los resultados obtenidos podemos destacar que los docentes que laboran dentro de alguno de estos tres niveles manifiestan sentirse cansados emocionalmente y es que las responsabilidades, demandas y exigencias que denota su profesión suelen elevar la sobrecarga laboral, por lo que, el agotamiento se hace presente, claro está, que las exigencias y responsabilidades varían de acuerdo al nivel educativo en el que se desempeñe.

**TABLA 14.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Despersonalización según el sexo en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Sexo</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujer	Nivel Medio	30	48,4%
	Nivel Bajo	32	51,6%
	Total	62	100,0%
Hombre	Nivel Medio	13	37,1%
	Nivel Bajo	22	62,9%
	Total	35	100,0%

En la TABLA 14, se presenta los niveles de la dimensión despersonalización según el sexo de la muestra evaluada, donde el 48,4% (30) de las docentes mujeres manifestaron un nivel medio de despersonalización y el 51,6% (32) un nivel bajo, con respecto, a los docentes hombres se encontró que 37,1% (13) evidenció un nivel medio y

el 62,9% (22) un nivel bajo, señalándose que, gran mayoría de docentes de ambos sexos manifiestan un nivel medio de despersonalización.

Posterior a los resultados obtenidos podemos señalar que tanto los docentes hombres y mujeres evidencian ciertos comportamientos de rigidez, indiferencia y poca sociabilización e interacción con sus estudiantes y colegas. Estas conductas se evidencian en menor o mayor intensidad dependiendo del nivel de despersonalización y burnout en que se encuentre el docente, afectando así, el aspecto interpersonal del docente.

**Tabla 15.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Despersonalización según la edad en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Edad</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
23-28	Nivel Bajo	4	100,0%
29-34	Nivel Bajo	11	100,0%
35-40	Nivel Medio	6	23,1%
	Nivel Bajo	20	76,9%
	Total	26	100,0%
41-46	Nivel Medio	16	61,5%
	Nivel Bajo	10	38,5%
	Total	26	100,0%
47-52	Nivel Medio	14	70,0%
	Nivel Bajo	6	30,0%
	Total	20	100,0%
53-59	Nivel Medio	7	70,0%
	Nivel Bajo	3	30,0%
	Total	10	100,0%

En la TABLA 15, se presenta los niveles de la dimensión despersonalización según la edad de la muestra evaluada, donde aquellos docentes que, oscilan entre los 23 a 28 años, el 100% (4) presentaron un nivel bajo, a su vez, entre las edades de 29 a 34 años, el 100% (11) presentaron un nivel bajo; entre las edades de 35 a 40 años, el 23,1% (6) manifestaron un nivel medio y el 76,9% (20) un nivel bajo, de la misma manera, entre las edades de 41 a 46 años, el 61,5% (16) evidenciaron un nivel medio y el 38,5% (10) un nivel bajo; entre las

edades de 47 a 52 años, el 70% (14) presentaron un nivel medio y el 30% (6) un nivel bajo, igualmente, entre las edades de 53 a 59, el 70% (7) presentaron un nivel medio y el 30% (3) un nivel bajo de despersonalización.

Tras los hallazgos obtenidos podemos señalar que los docentes que se encuentra en la etapa de la juventud y adultez temprana evidencian bajas conductas impersonales a diferencia de aquellos docentes que se encuentran en la etapa de la adultez intermedia quienes ya muestran ciertas conductas propias de la despersonalización. Por ello, recalcando lo postulado anteriormente se manifiesta que a mayor edad tenga el docente existe la probabilidad que estas conductas se intensifiquen.

**TABLA 16.**

*Distribución de la muestra en función a la dimensión de Despersonalización según el nivel escolar en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.*

<b>Nivel Escolar</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicial	Nivel Medio	6	42,9%
	Nivel Bajo	8	57,1%
	Total	14	100,0%
Primario	Nivel Medio	23	48,9%
	Nivel Bajo	24	51,1%
	Total	47	100,0%
Secundario	Nivel Medio	14	38,9%
	Nivel Bajo	22	61,1%
	Total	36	100,0%

En la TABLA 16, se presenta los niveles de la dimensión despersonalización en función al nivel escolar de la muestra evaluada, donde el 42,9% (6) de los docentes del nivel inicial manifestaron un nivel medio y el 57,1% (8) un nivel bajo, a su vez, el 48,9% (23) de los docentes del nivel primario manifestaron niveles medios y el 51,1% (24) niveles bajos, asimismo, en los docentes del nivel secundario, el 38,9% (14) manifestaron niveles medios y 61,1% (22) niveles bajos, deduciéndose que, gran parte de los docentes que se encontraban laborando en alguno de los tres niveles manifestaron burnout en un nivel medio.

Posterior a los resultados obtenidos se evidenció que, dentro de los tres niveles escolares, los docentes del nivel primario son quienes han presentado mayores conductas impersonales en un nivel medio frente a los otros niveles. Esto genera una alerta, ya que, mostrar este tipo de conductas interfiere en la interacción del docente con sus estudiantes como también en la relación de confianza y cuidado ante el bienestar integral de estos, además, que después de retornar de una pandemia que generó pérdidas y poca sociabilización, este tipo de comportamientos no son los más adecuados.

**TABLA 17.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Realización Personal según el sexo en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Sexo</b>	<b>Realización Personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujer	Nivel Alto	8	12,9%
	Nivel Medio	48	77,4%
	Nivel Bajo	6	9,7%
	Total	62	100,0%
Hombre	Nivel Alto	4	11,5%
	Nivel Medio	25	71,4%
	Nivel Bajo	6	17,1%
	Total	35	100,0%

En la TABLA 17, se presenta los niveles de la dimensión realización personal según el sexo de la muestra evaluada, donde el 12,9% (8) de las docentes mujeres manifestaron un nivel alto, el 77,4% (48) un nivel medio

y el 9,7% (6) un nivel bajo, de la misma manera, el 11,5% (4) de los docentes hombres presentaron un nivel alto, el 71,4% (25) un nivel medio y el 17,1% (6) un nivel bajo, deduciéndose que, ambos sexos se encuentran en proceso de realizarse personalmente.

Tras la obtención de los resultados podemos señalar que tanto los docentes hombres como mujeres evidencian aún encontrarse en proceso de seguir creciendo y realizándose a nivel personal y laboral. Es en este proceso donde el docente experimentará frustración, sentimientos de incompetencia e incluso se cuestionará acerca de sus propósitos y llegará a autoevaluarse de forma negativa frente a su rol como educador, por lo que, el nivel de realización se ve disminuida.

**TABLA 18.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Realización Personal según la edad en los docentes de instituciones educativas públicas, Arequipa, 2022.***

<b>Edad</b>	<b>Realización Personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
23-28	Nivel Medio	2	50,0%
	Nivel Bajo	2	50,0%
	Total	4	100,0%
29-34	Nivel Medio	7	63,6%
	Nivel Bajo	4	36,4%
	Total	11	100,0%
35-40	Nivel Medio	21	80,8%
	Nivel Bajo	5	19,2%
	Total	26	100,0%
41-46	Nivel Medio	25	96,2%
	Nivel Bajo	1	3,8%
	Total	26	100,0%
47-52	Nivel Alto	9	45,0%
	Nivel Medio	11	55,0%
	Total	20	100,0%
53-59	Nivel Alto	3	30,0%
	Nivel Medio	7	70,0%
	Total	10	100,0%

En la TABLA 18, se presenta los niveles de la dimensión realización personal según la edad de la muestra evaluada, donde aquellos docentes que oscilan entre los 23 a 28 años, el 50% (2) manifestaron un nivel medio y el 50% (2) un nivel bajo, a su vez, entre las edades de 29 a 34 años, el 63,6% (7) evidenciaron un nivel medio y el 36,4% (4) un nivel bajo; entre

las edades de 35 a 40 años, el 80,8% (21) manifestaron un nivel medio y el 19,2% (5) un nivel bajo, de la misma manera, entre las edades de 41 a 46 años, el 96,2% (25) evidenció un nivel medio y el 3,8% (1) un nivel bajo; entre las edades de 47 a 52 años, el 45% (9) presentaron un nivel alto y el 55% (4) un nivel medio, de la misma manera, entre las edades de 53 a 59 años, el 30% (3) presentaron un nivel alto y el 70% (7) un nivel medio de realización personal.

Posterior a la obtención de los datos podemos señalar que aquellos docentes que se encuentran en la etapa de la adultez intermedia manifiestan un mayor grado de realización a comparación de los docentes que se encuentran en la etapa de la juventud y adultez temprana, ya que, a más edad mayores son los logros obtenidos, además, que cuentan con la experiencia y reconocimiento dentro de su profesión. En caso de los jóvenes estos aun se encuentran en camino de seguir alcanzando sus objetivos y experiencias, por lo que, la competitividad y motivación se hacen presente.

**TABLA 19.**

***Distribución de la muestra en función a la dimensión de Realización Personal según el nivel escolar.***

<b>Nivel Escolar</b>	<b>Realización Personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inicial	Nivel Alto	2	14,3%
	Nivel Medio	9	64,3%
	Nivel Bajo	3	21,4%
	Total	14	100,0%
Primario	Nivel Alto	7	14,9%
	Nivel Medio	36	76,6%
	Nivel Bajo	4	8,5%
	Total	47	100,0%
Secundario	Nivel Alto	3	8,3%
	Nivel Medio	28	77,8%
	Nivel Bajo	5	13,9%
	Total	36	100,0%

En la TABLA 19, se presenta los niveles de la dimensión de realización personal en función al nivel escolar de la muestra evaluada, donde el 14,3% (2) de los docentes del nivel inicial manifestaron un nivel alto, el 64,3% (9) un nivel medio y el 21,4% (3) un nivel bajo, a su vez, el 14,9% (7) de los docentes del nivel primario manifestaron niveles altos, el 76,6% (36) niveles medios y el 8,5% (4) niveles bajos; como también en los docentes del nivel secundario, el 8,3% (3) manifestaron niveles altos, el 77,8% (28) niveles medios y el 19,9% (5) niveles bajos, deduciéndose que en los docentes de los tres niveles se encuentran en proceso de realizarse personalmente.

Tras los resultados obtenidos se pudo evidenciar que los docentes que se desempeñan dentro de alguno de los tres niveles manifiestan seguir creciendo y alcanzados metas a largo plazo como también buscan cumplir con las exigencias que impone cada nivel educativo, donde las responsabilidades y estilos de enseñanza varían, por lo que, cada docente busca destacar dentro de su nivel a pesar de las diferentes barreras que puedan presentarse.

## **5.2 DISCUSIÓN**

El Síndrome de Burnout en los últimos años se ha transformado en una de las problemáticas psicosociales que más afecta en el bienestar de los trabajadores, donde éste, parte de la presencia de un estrés crónico y prolongado que desencadena cansancio físico, emocional, insensibilidad y sentimientos de incompetencia (Sahili, 2015, p.8). Tomando en cuenta la coyuntura por el COVID-19 y sus afectaciones en los diversos sectores laborales, se pudo destacar que, el sector educativo fue uno de los más perjudicados, desestabilizando así, el rol del docente. El retorno a la presencialidad en los centros educativos evidenció las afectaciones psicoemocionales por la que los docentes se encontraban atravesando, es ante ello que, muchos presentaron burnout en algún nivel.

La investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar el nivel de burnout en los docentes de instituciones públicas ante el retorno a la presencialidad, donde los resultados evidencian que más de la mitad de los docentes presentan burnout, pero en un nivel medio, siendo así que, las

cifras obtenidas señalan que el 68% (66) de los docentes muestran un nivel medio; el 19,6% (19) en un nivel alto y el 12,4% (12) en un nivel bajo. Estos resultados se afianzan con los estudios realizados por Velazco (2021), quien obtuvo que el 58% de los docentes de instituciones públicas presentan burnout en un nivel medio, asimismo, el estudio realizado por Parra y Milanés (2020), señaló que el 44,4% de los docentes manifiestan un nivel medio de burnout al igual que el estudio de Rodríguez (2022), quien obtuvo que el 50% presenta burnout en el mismo nivel. Por otro lado, estos hallazgos distan con el estudio realizado por Villafuerte (2022), donde indica que el 45,5% de los docentes manifiestan un nivel alto de burnout.

Es ante estos hallazgos que podemos destacar lo mencionado por Edelwich y Brodsky (1980), dentro del marco teórico, donde postulan que el síndrome de burnout surge ante la presencia de diversos factores de riesgos, que al permitir que el sujeto se exponga de manera prolongada hace que éste se vea afectado a nivel personal y laboral. Además, señalan que el sujeto cuando es propenso a experimentar burnout pasa por cinco fases que llevan a su desencadenamiento, asimismo, según Barraza (2008), postula que el contar con una personalidad de tipo A, hace que el individuo sea más vulnerable a experimentar estrés y burnout. Por otra parte, considerando el enfoque neuropsicológico, se señala que a partir de la inhibición de la corteza prefrontal se interrumpe la respuesta de adaptación al estrés, como también, elevados niveles de cortisol generan su presencia en el docente. Ante estos postulados podemos considerar que

la presencia de alguno de estos aspectos ha podido influir en el burnout hallado en los docentes.

Con respecto al primer objetivo específico se buscó determinar el nivel de agotamiento emocional en los docentes, donde se obtuvo que el 3,1% (3) de los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional, el 75,3% (73) un nivel medio y el 21,6% (21) un nivel bajo. Ante estos hallazgos podemos señalar que en mayoría los docentes manifiestan un nivel medio de agotamiento emocional. Estos resultados son reforzados por Salcedo et al. (2020), donde indica que el 82,2% de los docentes manifiestan un nivel medio agotamiento emocional. Asimismo, estos hallazgos difieren con los estudios realizados por Rivera (2022), quien señala que el 57% de los docentes manifiestan un nivel alto de agotamiento emocional, al igual que, el estudio de Almeyda y Sampedro (2022), quienes obtuvieron que el 74% manifiestan el mismo nivel.

Tomando en consideración lo planteado por Maslach y Jackson (1986), dentro de su modelo teórico, podemos destacar que los docentes que manifestaron un nivel medio y alto de agotamiento emocional se encontraban experimentando una pérdida gradual de sus recursos emocionales, es así que, Martínez (2019), señaló que el agotamiento emocional que mostraban los docentes se debía a las altas demandas de los estudiantes, padres de familia e instituciones educativas, ocasionando

así irritabilidad, desmotivación e inconformidad frente a su rol como educadores.

Con respecto al segundo objetivo específico, este buscó determinar el nivel de despersonalización en los docentes, donde se obtuvo que el 44,3% (43) presentaron un nivel medio de despersonalización y el 55,7% (54) un nivel bajo. Es así que, gran parte de los docentes muestran una despersonalización baja, pero se recalca que la diferencia en porcentaje con el nivel medio no es mucha. Estos resultados son afianzados por el estudio de Salcedo et al. (2020), quien señaló que el 53,3% presentan un nivel bajo de despersonalización, al igual que, Lazo (2021), donde indica que el 91% manifiestan el mismo nivel. Asimismo, se diferencian con el estudio de Rivera (2022), quien obtuvo que el 43% muestran un nivel alto de despersonalización, a su vez, Saravia y Neyra (2020), indicaron también que el 98,4% manifiestan un nivel alto.

Contemplando el modelo teórico de Maslach y Jackson (1986) planteado anteriormente, se consideró a la dimensión de despersonalización como el componente interpersonal del síndrome, donde el docente se distanciará de sus emociones y de las personas con las que se relaciona u ofrece sus servicios. Es así que, aquellos docentes que se encontraban presentando un nivel medio, pudieron llegar a experimentar sentimientos de rigidez, conductas negativas, rutinarias y de cero empatía frente a sus estudiantes y colegas de trabajo, dejando de

mostrar preocupación y cuidado por su bienestar e integridad, asimismo, aquellos docentes que manifestaron un nivel bajo, pueden haber experimentado alguna de estas conductas, pero sin la misma intensidad y severidad que los docentes que se encontraban en un nivel medio, se recalca además que, estos docentes se muestran mucho más vulnerables a elevar sus niveles de despersonalización sino cuentan con factores protectores adecuados que les ayuden hacer frente al burnout según lo mencionado por Edelwich y Brodsky (1980).

El tercer objetivo específico planteado fue en relación a determinar el nivel de realización personal en los docentes, donde se obtuvo que el 12,4% (12) presentaron un nivel alto de realización personal, el 75,2% (73) un nivel medio y el 12,4% (12) un nivel bajo. Ante estos resultados se obtuvo que un gran porcentaje de los docentes se encuentran en proceso de seguir alcanzando metas y objetivos y de realizarse personalmente. Por otra parte, estos hallazgos no guardan relación con ninguno de los estudios tomados en consideración dentro de los antecedentes, pero si difieren con las investigaciones de Rivera (2022), quien obtuvo que el 48% manifiesta un nivel alto de realización personal, al igual que, Lazo (2021), donde el 80% presentó el mismo nivel. Asimismo, Saravia y Neyra (2020), señalaron que el 74,6% manifestaron un nivel bajo, como también el estudio de Villafuerte (2022), quien indicó que el 81,8% se encuentran en el mismo nivel.

En contraste con el marco teórico, se postuló que la realización personal, es considerado como el componente de autoevaluación, donde el docente hace una valoración acerca de su persona y de sus capacidades y habilidades para cumplir con sus objetivos y crecimiento personal. Asimismo, se destaca también lo mencionado por Barraza (2008), donde señala que las personas que manifiestan una personalidad de tipo A, suelen ser entregadas a su trabajo y aceptan desafíos profesionales que les permita obtener la mayor cantidad de logros posibles, además, de ser competitivos y ambiciosos. Estos postulados guardan relación con los hallazgos obtenidos en el estudio, y es que, los docentes aún se encuentran en proceso de seguir obteniendo más logros y aceptando desafíos que los lleve a sentirse plenos y realizados a nivel personal.

En el cuarto objetivo específico se buscó determinar el nivel del síndrome de burnout según el sexo en los docentes, donde se obtuvo que la muestra estuvo conformada por un 36,1% (35) de docentes varones y un 63,9% (62) de docentes mujeres. De las cuales, con respecto a las docentes mujeres el 22,6% (14) obtuvo un nivel alto, el 69,3% (43) un nivel medio y el 8,1% (5) un nivel bajo de burnout a comparación de los docentes varones, donde el 14,3% (5) presentó un nivel alto, el 65,4% (23) un nivel medio y el 20,3% (7) un nivel bajo. Ante estos resultados se señala que gran parte de los docentes tanto hombres como mujeres presentan un nivel medio de burnout. Asimismo, podemos destacar que, en relación al nivel alto de burnout encontrado, son las docentes mujeres quienes presentaron mayores casos. En relación al agotamiento emocional se encontró que el

80,6% (50) de las docentes mujeres y el 65,7% (23) de docentes hombres manifiestan un nivel medio, en cuanto a la despersonalización se obtuvo que el 51,6% (32) de docentes mujeres y el 62,9% (22) de docentes hombres manifestaron un nivel bajo y, por último, el 77,4% (48) de docentes mujeres y el 71,4% de docentes hombres evidenciaron un nivel medio de realización personal. Ante estos hallazgos podemos mencionar que en los docentes de ambos sexos el nivel que predominó en relación al burnout y sus dimensiones fue el nivel medio, exceptuando la dimensión de despersonalización que obtuvo un nivel bajo.

Estos datos obtenidos se contrastan con lo postulado por Martínez (2019), donde señalaba que las docentes mujeres suelen presentar un mayor agotamiento emocional a comparación de los docentes hombres, a partir de que, se suelen involucrar de manera más emocional y maternal con sus estudiantes, donde sumado a las responsabilidades externas que cumple dentro del hogar y en los centros educativos hace que los niveles de burnout de vean elevados.

El quinto objetivo específico buscó determinar el nivel de burnout según la edad de los docentes, donde se obtuvo que el 25% (1) de los docentes que oscilaban entre los 23 a 28 años manifestaron un nivel medio y el 75% (3) un nivel bajo; entre las edades de 29 a 34 años, el 72,7% (8) manifestó un nivel medio y el 27,3% (3) un nivel bajo; entre las edades de 35 a 40 años, el 3,8% (1) evidenció un nivel alto, el 76,9% (20) un nivel

medio y el 19,3% (5) un nivel bajo; entre las edades de 41 a 46 años, el 11,5% (3) manifestó un nivel alto, el 84,6% (22) un nivel medio y el 3,9% (1) un nivel bajo; entre las edades de 47 a 52 años el 40% (8) manifestó un nivel alto y el 60% (12) un nivel medio y entre las edades de 53 a 59 años, el 70% (7), mostro un nivel alto y el 30% (3) un nivel medio. Ante estos datos obtenidos podemos destacar que, en todas las edades tomadas en consideración dentro de la investigación, el nivel medio de burnout predominó, aunque cabe resaltar que los docentes que cuentan con una edad más avanzada se muestran más propensos a experimentar burnout en un nivel alto, ya que, a pesar de que cuentan con una amplia experiencia laboral son mucho más vulnerables a los factores estresantes.

Adicionalmente, se obtuvo que en relación a la dimensión agotamiento emocional y realización personal, los docentes que oscilaban entre las edades de 23 a 59 años, obtuvieron un nivel medio, estos si se diferencian de la dimensión de despersonalización, donde entre las edades de 23 a 59 años, el nivel que más destacó fue el bajo. Aunque se observó que a mayor edad los niveles de cada dimensión y del burnout mismo elevaba sus niveles.

En el sexto objetivo se buscó determinar el nivel del burnout según el nivel educativo en los docentes, donde se tuvo que en el nivel inicial el 28,6% (4) presento un nivel alto de burnout, el 50% (7) un nivel medio y el 21,4% (3) un nivel bajo; en los docentes del nivel primario se obtuvo que el

27,7% (13) presentó un nivel alto, el 63,8% (30) un nivel medio y el 8,5% (4) un nivel bajo; con los docentes del nivel secundario se obtuvo que el 5,5% (2) manifestó un nivel alto, el 80,6% (29) un nivel medio y el 13,9% (5) un nivel bajo. Por lo que, podemos señalar que el nivel medio de burnout predominó en los docentes que laboran en alguno de los tres niveles educativos. Asimismo, se ha evidenciado que en el nivel primario existen mayores casos de burnout en un nivel alto a comparación de los otros niveles. Esta situación suele presentarse con frecuencia, ya que, según el MINEDU (2021), los estudiantes del nivel primario se encuentran en una etapa de crecimiento físico y emocional, imaginación, exploración y aprendizaje donde sumado a la situación de incertidumbre que se pasaba y a los nuevos retos que se enfrentaban elevaron la responsabilidad, la carga y demanda laboral en el docente exponiéndose a padecer niveles altos de estrés y burnout. Asimismo, el enfoque sociocultural señalaba que el enfrentarse a un estrés cotidiano generaría perturbaciones en la salud del sujeto, aunque, también podría ser de beneficio para este, ya que, prepara al cuerpo para responder a situaciones estresantes.

En la dimensión de agotamiento emocional y realización personal, el nivel predominante dentro de los tres niveles educativos fue el medio, aunque, en la dimensión de despersonalización el nivel destacado fue el bajo. Cabe recalcar que, es el nivel primario quien ha presentado mayores casos de agotamiento emocional y realización personal en un nivel alto a comparación de los niveles educativos del inicial y secundaria.

Tras los datos obtenidos en el presente estudio se pudo determinar que el nivel predominante en cada uno de los aspectos fue el nivel medio, salvo en la dimensión de despersonalización que se obtuvo un nivel bajo. Es ante la presencia de este grado de afectación que experimentaron los docentes que lo postulado por Ríos (2003), con respecto a la inteligencia emocional y al adecuado manejo y control de las emociones, al igual que, Brodsky (1980), donde señalan que los factores protectores cumplen un papel importante en la disminución del estrés y burnout en el sujeto. Asimismo, se destaca lo mencionado por Fernández (2009), donde señala que se debe de potenciar las fortalezas más destacadas y no las que se necesite trabajar, ya que, estas aparecen de manera espontánea y sirven como estrategias de afrontamiento.

## 6. CONCLUSIONES

Tras los hallazgos obtenidos dentro del estudio se plantearon las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** Con respecto a determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022, se señaló que la muestra manifestó burnout en un nivel medio, por lo que, se concluyó que el 68% de los docentes manifiestan burnout en un grado moderado.

**SEGUNDA:** Con respecto al primer objetivo específico, se concluyó que, el 75,3% de los docentes manifestaron agotamiento emocional en un nivel medio.

**TERCERA:** Con respecto al segundo objetivo específico, se concluyó que, el 55,7% de los docentes manifestaron un nivel medio de despersonalización.

**CUARTA:** En cuanto al tercer objetivo específico, se concluyó que, el 75,3% de los docentes manifestaron la realización personal en un nivel medio.

**QUINTA:** En cuanto al cuarto objetivo específico, se concluyó que, el 69,4% de las docentes mujeres y el 65,7% de los docentes varones presentaron burnout en un nivel medio.

**SEXTA:** En cuanto al quinto objetivo específico, se concluyó que, en relación a las edades generales el nivel medio predominó, donde las edades que presentaron mayores casos fueron entre los 35 a 40 años con un 76,9% (20); entre las edades de 41 a 46 años con un 84,6% (22) y entre las edades de 47 a 52 años con un 60% (12).

**SÉPTIMA:** En cuanto al sexto objetivo específico, se concluyó que, el 50% de los docentes del nivel inicial presentaron burnout en un nivel medio, el 63,8% de los docentes del nivel primario en un nivel medio al igual que el 80,6% de los docentes del nivel secundario.

## 7. RECOMENDACIONES

Posterior a los hallazgos obtenidos se brindaron las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO:** En relación a un nivel teórico, se recomienda seguir estudiando la variable del síndrome de burnout en función a otros aspectos, los cuales, permitan seguir recopilando y ampliando mayores conocimientos de modo que genere una mayor comprensión.

**SEGUNDO:** Se recomienda a futuros investigadores tomar en consideración la realización de estudios que involucren al síndrome de burnout.

**TERCERO:** Se recomienda a los directores poder continuar con el estudio de la problemática encontrada dentro de sus instituciones con el fin de poder conocer si los niveles de burnout encontrados se mantienen, han disminuido o se han elevado.

**CUARTO:** En relación al nivel práctico, se recomienda que los directores de los centros educativos realicen talleres o actividades que permitan que los docentes puedan reforzar sus factores protectores y establezcan mecanismos de afrontamiento frente al burnout.

## 8. REFERENCIAS

- Achaerandio L. (2010). Iniciación a la práctica de la investigación. (7° edición actualizada). Magna Terra editores.  
<https://bibliotecavirtualcunori.wordpress.com/2018/11/19/iniciacion-de-la-practica-de-la-investigacion/>
- Alejo E. (2021). Síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria agroindustrial Crucero – Puno, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Telesup, Perú.  
<https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1202/1/ALEJO%20NINA%20ELMER.pdf>
- Almeyda y Sampedro (2022). El síndrome burnout y su impacto en docentes del Catón Tosagua durante pandemia Covid-19. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador.  
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4089/9578>
- Cárdenas et al. (2019). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto? Psicología desde el Caribe Vol. 39, Núm. 2  
<https://www.redalyc.org/journal/213/21363396002/21363396002.pdf>
- Ccari L. (2017). Síndrome de burnout y clima organizacional en la caja rural de ahorro y crédito los Andes Azángaro, Periodo 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad del Altiplano, Perú.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3467/Ccari\\_Calci\\_na\\_Luz\\_Marina.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3467/Ccari_Calci_na_Luz_Marina.pdf?sequence=1)

- Chicoma K. (2022). Síndrome burnout en docentes de educación secundaria de las instituciones Magdalena Sofia y Las Palmas, Chiclayo. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79645/Chicoma\\_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79645/Chicoma_SKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cialzeta J. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Córdoba, Colombia.  
[http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta\\_jorge\\_raul.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf)
- Clemente R. (2019). Síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito de el Tambo, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú.  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6584/TE\\_SIS\\_BURNOUT\\_VALIDO\\_08\\_ocx.pdf?sequence=4](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6584/TE_SIS_BURNOUT_VALIDO_08_ocx.pdf?sequence=4)
- Dagnino J. (2014), Tipos de Estudios. Rev Chill Anest. Vol. (43), [104 – 108].  
<https://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanestv43n02.05.pdf>
- Doménech et al. (2011), El bienestar psicológico del profesorado: Variables implicadas. Anuari de 1 Agrupación Borriana de Cultura, N°22, pp. 27-40.  
<https://www3.uji.es/~betoret/Investigacion/BORRADOR%2012%20ARTICULO%20con%20resumen%20y%20pie.pdf>
- Escobar P., Astuñupa S. y Huanca W. (2015). Metodología de la Investigación Científica. (Primera edición). Grafica Tolentino. E.I.R.L.  
<https://es.scribd.com/document/431466573/INVESTIGACION>

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, Vol. (5), 27 – 66.  
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/download/842/814/>
- Fidias G. Arias (2012). El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica (6° edición). Editorial Episteme, C.A.  
<https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Gallardo et al. (2019). Análisis del Síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. Revista Electrónica Educare. Vol.23.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-42582019000200324](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000200324)
- Gómez (2009). Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia. Vol. 55 [230 – 233].  
<https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- Hernández et al. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición.  
<https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Jarrin et al. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. Polo del conocimiento, Vol., (7), 183 – 197.  
[https://redib.org/Record/oai\\_articulo3597532-prevalencia-del](https://redib.org/Record/oai_articulo3597532-prevalencia-del)

[s%C3%ADndrome-de-burnout-en-docentes-ecuatorianos-de-educaci%C3%B3n-superior-en-tiempos-de-pandemia-covid-19](#)

Lazo M. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lazo M. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo\\_pm.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo_pm.pdf?sequence=1)

Levine D., Krehbiel T. y Berenson M. (2006). Estadística para administración. (Cuarta edición). Pearson Educación de México, S.A.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/16091/mod\\_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administracion%20Parte%201..pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/16091/mod_resource/content/1/Estadistica%20para%20Administracion%20Parte%201..pdf)

López F. y Chiclana C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. Rev. Comunicación y hombre, núm. 14, pp. 53-62.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>

Lovo J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista entorno, Vol. (70), 110 – 120.  
<https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371/12034>

- Méndez y León (2009), Fortalezas Humanas y Síndrome de Burnout en una muestra de profesores de secundaria. (Tesis de Licenciatura). Universidad Francisco Orellana, Trujillo. <https://core.ac.uk/download/pdf/72045976.pdf>
- Ministerio de Educación (2021). Implementación de la educación remota en las universidades. Identificación y análisis de contenidos formativos. [https://www.minedu.gob.pe/conectados/pdf/autoridades/guia2\\_identificacion\\_analisis\\_08\\_07\\_21.pdf](https://www.minedu.gob.pe/conectados/pdf/autoridades/guia2_identificacion_analisis_08_07_21.pdf)
- Muntané J. (2010). Introducción a la investigación básica. Rap Online Vol. 33, [221 – 227]. <RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
- Panizo (2015). Relación entre personalidad tipo A y síndrome de burnout en trabajadores de mando operario de una empresa privada de Lima. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú. <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/380/Relacion%20entre%20personalidad%20tipo%20A%20y%20S%20C3%20ADndrome%20de%20Burnout%20en%20trabajadores%20de%20mando%20operario%20de%20una%20empresa%20privada%20de%20Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra D. y Milanés A. (2021). Manifestación del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa San José de Jaraquiel en el marco de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 en el municipio de Montería. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Córdoba, Colombia. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4093>

- Passos (2008). Estrés y sufrimiento: una interpretación según Heidegger. Interfaz (Botucatu). Vol. 12, [1-10]. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141432832008000200005&lng=pt&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141432832008000200005&lng=pt&tlng=pt)
- Pérez A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, Vol. (112), 42 – 80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). Salud mental en docentes durante la pandemia: Reflexiones en torno al género. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica – Pulso PUCP. [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7699/Salud%20mental%20en%20docentes%20durante%20la%20pandemia%20reflexiones%20en%20torno%20al%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20ENDO%20\(2020\)%2C%20el%2052.8%25,diferencia%20por%20sexo%20se%20mantiene.](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7699/Salud%20mental%20en%20docentes%20durante%20la%20pandemia%20reflexiones%20en%20torno%20al%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=De%20acuerdo%20a%20la%20ENDO%20(2020)%2C%20el%2052.8%25,diferencia%20por%20sexo%20se%20mantiene.)
- Ramírez J. (2008). El estrés laboral desde la perspectiva sociocultural. Rev. Segunda época, Vol. (1), [10 – 20]. <https://saludproblemaojs.xoc.uam.mx/index.php/saludproblema/article/download/69/69>
- Rendón et al. (2016), Estadística descriptiva. Revista Alergia México. Vol. 63, [397 – 407]. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rivera A. (2022). Síndrome de burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero – Piura.

(Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79371/Rivera\\_YAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79371/Rivera_YAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rivera et al. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Postgrado, Vol. (8), 1 – 7.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>

Rodríguez O. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa, Socotá. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79349/Rodriguez\\_DOM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79349/Rodriguez_DOM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rubiano et al. (2019). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en la IPS Promover S.A de Ibagué. (Tesis de Licenciatura). Universidad EAN, Colombia.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3414>

Saborío L. y Hidalgo L. (2015). Síndrome de Burnout. Revista de Medicina Legal de Costa Rica. Vol. (32).

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20fue,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.&text=arrojado%20porcentajes%20que%20van%20desde%20el%2020%25%20hasta%20el%2070%25](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20fue,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.&text=arrojado%20porcentajes%20que%20van%20desde%20el%2020%25%20hasta%20el%2070%25).

Salazar A. (2020), Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa, 2020. (Tesis de Maestría). Universidad

César

Vallejo,

Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50091>

Salcedo et. al (2020). Síndrome de Burnout en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. Revista de Investigación Científica y Tecnológica. Vol. 1. Edición Especial.

<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/18/21>

Sánchez P. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de la Victoria, setiembre a diciembre, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL\\_SanchezC\\_astroPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezC_astroPedro.pdf)

Sánchez P. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de la Victoria, setiembre a diciembre, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL\\_SanchezC\\_astroPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezC_astroPedro.pdf)

Saravia M. y Neyra F. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3493/TESIS-SEG-ESP-FED-2020>

Silva N. (2021). Clima organizacional y síndrome de burnout en trabajadores de dos centros de salud públicos del distrito de Huacho. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/127>

[8/Silva%20Mendez%2C%20Nelida%20Medaline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3387/Soto_VkB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soto K. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3387/Soto\\_VkB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3387/Soto_VkB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

The Adecco Group (2020). Resetting Normal II: Redefiniendo la nueva era del trabajo.  
<https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2021/12/NdP-Resetting-Normal.-4-de-cada-10-espanoles-han-sufrido-burnout-durante-el-ultimo-ano-y-piden-a-las-empresas-que-apliquen-medidas-para-garantizar-la-sa.pdf>

Torres D. (2021). “Niveles de burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del Bío Bío durante el periodo de pandemia por el COVID-19”. (Tesis de Maestría). Universidad de Concepción, Chile.  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/5582/1/Tesis%20niveles%20de%20Bornout.pdf>

Valenzuela A. (2010). Síndrome de burnout de identificación de los factores de riesgo asociado en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma, Perú.  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/240/valenzuela\\_ah.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/240/valenzuela_ah.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Valverde (2019), Burnout y apoyo social percibido en docentes en un centro educativo del distrito de Carabayllo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4281/TESIS\\_VALVERDE\\_LEIDIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4281/TESIS_VALVERDE_LEIDIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez J. et al. (2014). Frecuencia del Síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Rev. Neuropsiquiatra. Vol. (3).  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
- Velazco K. (2021). Síndrome de burnout en docentes de secundaria de institucione educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Miraflores”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú.  
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5330/UN\\_FV\\_FP\\_Velazco\\_Astete\\_Katherine\\_Marianela\\_Titulo\\_profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5330/UN_FV_FP_Velazco_Astete_Katherine_Marianela_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villafuerte C. (2022). Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial, en el contexto del retorno a las clases presenciales en el distrito de Tamburco, 2022. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, Perú.  
[https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1249/T\\_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1249/T_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vizcardo W. Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016. (Tesis de Licenciatura).

Universidad César Vallejo, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3414>

Yaacov (2015). Introducción a la ética en investigación: conceptos básicos y revisión de la literatura. Revista Med. Vol. 23, [78 – 86].

<https://www.redalyc.org/pdf/910/91044134009.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**ALUMNO:** Fabiola Vanessa Neyra de la Cruz

**ASESOR:** Dr. Luis Alberto Barboza Zelada

**LOCAL:** Ica

**TEMA:** Síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas publicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.

PROBLEMA	OBETIVOS	VARIABLE	Niveles y Rangos
<p><b>PG:</b> ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022?</p>	<p><b>OG:</b> Determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p> <p><b>OE1:</b> Determinar el nivel de agotamiento emocional en docentes de instituciones educativas públicas ante el</p>	<p><b>Variable: Síndrome de Burnout</b></p> <p><b>D1: Agotamiento Emocional:</b> agotamiento por el trabajo y sentimientos de desesperanza.</p> <p><b>D2: Despersonalización:</b> pérdida de interés y entusiasmo y trato impersonal.</p>	<p style="text-align: center;">Nivel bajo (1 al 33)</p> <p style="text-align: center;">Nivel medio (34 al 66)</p> <p style="text-align: center;">Nivel alto (67 al 69)</p>

	<p>retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p> <p><b>OE2:</b> Determinar el nivel de despersonalización en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p> <p><b>OE3:</b> Determinar el nivel de la baja realización personal en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p> <p><b>OE4:</b> Determinar el nivel del síndrome de burnout según el sexo en docentes de instituciones educativas</p>	<p><b>D3: Realización personal:</b> Respuesta negativa al trabajo y sentimiento de escasa competencia.</p>	
--	---	--	--

	<p>públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p> <p><b>OE5:</b> Determinar el nivel del síndrome de burnout según la edad en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p> <p><b>OE6:</b> Determinar el nivel del síndrome de burnout según el nivel educativo en docentes de las instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.</p>		
<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO</b>	

<p><b>Nivel:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada.</p>	<p><b>Población:</b> N = 97 docentes.</p> <p><b>Muestra:</b> 97 docentes.</p>	<p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Inventario Burnout de Maslach (MBI).</p>
--	---	--

## ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**ALUMNO:** Fabiola Vanessa Neyra de la Cruz

**ASESOR:** Dr. Luis Alberto Barboza Zelada

**LOCAL:** Ica

**TEMA:** Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa – 2022.

<b>SINDROME DE BURNOUT</b>			
<b>DIMENSIÓN - INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>NIVEL DE MEDICION</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b> - Agotamiento por el trabajo. - Sentimientos de desesperanza.	1,2,3,6,8,13,14,16,20	ORDINAL  Nunca (0)  Alguna vez al año o menos (1)	Inventario Burnout de Maslach (MBI)
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b> - Pérdida de interés y entusiasmo. - Trato impersonal.	5,10,11,15,22	Una vez al mes o menos (2)  Algunas veces al mes (3)  Una vez por semana	

<p>REALIZACIÓN PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta negativa al trabajo.</li> <li>- Sentimientos de escasa competencia profesional.</li> </ul>	<p>4,7,9,12,17,18,19,21</p>	<p>(4) Algunas veces por semana (5) Todos los días (6)</p>	
---	-----------------------------	--	--

### ANEXO 03: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Nivel Escolar: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presenta un conjunto de enunciados relacionados con su trabajo. Marque con una “X” la respuesta que se crea conveniente.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita se presenta en su vida laboral, anotando el número que mejor la describa.

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de mi jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							

9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

## ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO

**CODIGO ISSN: 1560 – 6139**

**ENLACE:**

<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>

The screenshot shows a web browser displaying the journal 'Persona' from the University of Lima. The article title is 'Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana' by Manuel Fernández. The page includes a navigation menu, a search bar, and a 'Resumen' section. A PDF icon is visible next to the article title. The footer of the page shows the publication date as 2002-10-24 and the citation information: 'Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Persona, (005), 27-66.'



## UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

OFICINA DE GRADOS Y TITULOS

### INFORME DE PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

San Borja, 16 de diciembre del 2022

La investigación del Bachiller en PSICOLOGIA NEYRA DE LA CRUZ FABIOLA VANESSA de código universitario 162140203U, perteneciente al programa de estudios de Psicología ha solicitado revisión de su investigación y la posibilidad de no ser necesario el permiso de aplicación de instrumento realizando la investigación en el distrito de ~~Acari~~ - Arequipa.

La investigación titulada "SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS ANTE EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD POR EL COVID-19, AREQUIPA - 2022", no requiere de permiso de aplicación de instrumento (recolección de datos) debido a que es información pública, base de datos pública u otros que no corresponde de permiso.

Se ha determinado posterior a la revisión de la investigación y se consideró no necesario el permiso de aplicación habiendo realizando la investigación en el distrito de ~~Acari~~ - Arequipa, revisado por el Docente asesor Barboza Zelada Luis Alberto y el programa de estudios mediante el Docente revisor Mercedes Patricia Morales Velásquez.



Luis Alberto Barboza Zelada  
Docente en Psicología  
C. P. N.º 35116

Asesor: Luis Alberto Barboza Zelada

DNI: 07068974



Revisor de escuela: Mercedes Patricia Morales Velásquez

DNI: 40515074

## ANEXO 05: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es describir el nivel del síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas públicas ante el retorno a la presencialidad por el COVID-19, Arequipa - 2022. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de instrumentos relacionados a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente:

Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. respondería las preguntas con solo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 15 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud., además de las preguntas del instrumento Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Sus respuestas serán registradas en una base electrónica provista por la plataforma Formulario Google, la que nos asegura la confidencialidad de sus datos.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Si bien sus respuestas van a estar en la internet, estamos usando una plataforma segura para almacenar sus datos, los cuales son encriptados y solo los investigadores serán quienes conozcan la información y serán usados con fines de investigación científica. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos que Ud. cree un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serán asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso. Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en los docentes, especialmente relacionados al Síndrome de burnout. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer sobre el síndrome de burnout y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos "test" que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una adecuada salud mental, disponibles en el link: [https://sindrome-de-burnout21.webnode.pe/?\\_gl=1\\*\\_zbryfc\\*\\_gcl\\_aw\\*R0NMLjE2NjEzODUwMTkuQ2p3S0NBandtSmVZQmhBd0Vpd0FYbGcwQVdicWdxZVlkQTJhYVkyX1pwM3VWdmZfNHA2dUpnSTVhdXpgY3VnS2Q0aHpCvE9hZjV2ekxSb0NkbGNRQXZEX0J3RQ..&\\_ga=2.225338078.514608735.1661385020-2098268094.1661384911&\\_gac=1.115608948.1661385051.CjwKCAjwmJeYBhAwEiwAXIq0AWbqgqeYdA2aaY2\\_Zp3uVvf\\_4p6uJgI5GuzjcuGkd4hzBTOaf5vzLRoCdlcQAvD\\_BwE](https://sindrome-de-burnout21.webnode.pe/?_gl=1*_zbryfc*_gcl_aw*R0NMLjE2NjEzODUwMTkuQ2p3S0NBandtSmVZQmhBd0Vpd0FYbGcwQVdicWdxZVlkQTJhYVkyX1pwM3VWdmZfNHA2dUpnSTVhdXpgY3VnS2Q0aHpCvE9hZjV2ekxSb0NkbGNRQXZEX0J3RQ..&_ga=2.225338078.514608735.1661385020-2098268094.1661384911&_gac=1.115608948.1661385051.CjwKCAjwmJeYBhAwEiwAXIq0AWbqgqeYdA2aaY2_Zp3uVvf_4p6uJgI5GuzjcuGkd4hzBTOaf5vzLRoCdlcQAvD_BwE)

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano del síndrome de burnout y otros aspectos de la salud mental en los docentes.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos).

Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el estudiante Fabiola Vanessa Neyra de la Cruz al teléfono 953294099 en Ica, o por correo electrónico [fabiolaneyradelacruz@gmail.com](mailto:fabiolaneyradelacruz@gmail.com)

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo [ciei@upsjb.edu.pe](mailto:ciei@upsjb.edu.pe), o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.  
No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados.

Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Si" o "No"

\_\_\_\_\_ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

\_\_\_\_\_ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación.

Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la

confidencialidad. El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del Participante

Fecha