



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LAS CARRERAS DE PSICOLOGÍA Y OBSTETRICIA DE UNA UNIVERSIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Autoras:

Miriam Victoria Gomez Salazar

Ely Nora Gutierrez Cardeña

Asesor:

Mg. Juan Carlos Escudero Nolasco

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

Dedicamos la presente investigación a aquellas personas que fueron parte de todo este proceso de formación profesional, en especial a nuestros padres Florencia, Santos, Nemesia y Clever, quienes nos han guiado para poder sobrellevar este largo camino de mucha perseverancia y constante aprendizaje, siendo nuestros principales apoyos y modelos a seguir.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos al Mg. Juan Escudero quien ha sido nuestro asesor en este trabajo de investigación, estando siempre presto a resolver las dudas que iban surgiendo a lo largo de este camino.

Agradecemos a nuestros padres quienes nos han brindado su apoyo incondicional; asimismo, agradecemos a nuestras hermanas por los consejos brindados durante nuestra formación profesional. Finalmente agradecemos a todos los miembros de nuestras familias por su comprensión ante momentos en los cuales hemos brindado poco tiempo y a pesar de ello nos mostraron constante afecto,
Muchas gracias.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE DE TABLAS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Realidad problemática	7
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos	10
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	10
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	10
Antecedentes	11
<i>Internacionales</i>	11
<i>Nacionales</i>	13
Modelos explicativos del Síndrome de Burnout	14
<i>Modelo Clínico</i>	14
<i>Modelo Psicosocial</i>	15
CAPÍTULO II. MÉTODO	21
2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación	21
2.2. Población y muestra	22
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	24
<i>Ficha técnica</i>	25
2.4. Procedimiento	27
2.5. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO III. RESULTADOS	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
4.1. Discusión	37
4.2. Conclusiones	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teorías explicativas	18
Tabla 2. Características de la población.....	23
Tabla 3. Rangos de Síndrome de Burnout	26
Tabla 4. Rangos de las dimensiones del Síndrome de Burnout	26
Tabla 5. Maslach Burnout Inventory (MBI)	27
Tabla 6. Síndrome de Burnout.....	30
Tabla 7. Dimensión - Agotamiento emocional	31
Tabla 8. Dimensión - Despersonalización.....	32
Tabla 9. Dimensión - Realización Personal.....	33
Tabla 10. Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Shapiro-Wilk	34
Tabla 11. Diferencias en el Síndrome de Burnout según sexo	35
Tabla 12. Diferencias en el Síndrome de Burnout según carrera	35
Tabla 13. Diferencias en el Síndrome de Burnout según el tiempo de trabajo	36

RESUMEN

La presente investigación es cuantitativa de corte transversal descriptivo – comparativo, tiene como objetivo identificar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes universitarios de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho, 2020. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory que se aplicó a 33 docentes, siendo 20 de Psicología y 13 de Obstetricia. Se obtuvo como resultados un nivel bajo con el 75.8%, en el nivel medio se obtuvo el 21.2 % y en el nivel alto se presentó el 3%. Con respecto, a la dimensión de Agotamiento emocional, se identificó que los docentes muestran un nivel bajo que representa el 57.6%. Asimismo, en la Despersonalización se evidencia un nivel bajo con el 84.8%. Contrario a las dimensiones anteriores, en Realización personal el 97% de los docentes presentan un nivel alto. En torno a las comparaciones realizadas por sexo y carrera no se encontraron diferencias significativas, sin embargo en relación al tiempo de trabajo se halló que quienes tienen menos de 5 años laborando presentan mayores niveles de Burnout. En conclusión, los docentes universitarios de Psicología y Obstetricia presentan en general Síndrome de Burnout en un nivel bajo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Docentes universitarios, Psicología, Obstetricia

ABSTRACT

The present research is quantitative, cross-sectional, descriptive-comparative, and aims to identify the level of Burnout Syndrome in university professors of Psychology and Obstetrics at a university in San Juan de Lurigancho, 2020. For data collection, the Maslach questionnaire was obtained. Burnout Inventory that was applied to 33 teachers, being 20 of Psychology and 13 of Obstetrics. As a result, a low level was obtained with 75.8%, in the medium level 21.2% was obtained and in the high level 3% were presented. Regarding the dimension of emotional exhaustion, it was identified that teachers show a low level that represents 57.6%. Likewise, in Depersonalization a low level is evidenced with 84.8%. Contrary to the previous dimensions, in Personal Fulfillment, 97% of the teachers present a high level. Regarding the comparisons made by sex and career, no significant differences were found, however, in relation to working time, it was found that those who have worked for less than 5 years have higher levels of Burnout. In conclusion, university professors of Psychology and Obstetrics generally present Burnout Syndrome at a low level.

Keywords: Burnout Syndrome, University teachers, Psychology, Obstetrics

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las múltiples actividades que realizan los docentes universitarios a tiempo completo pueden llevar a desencadenar un estrés crónico o más conocido como síndrome del quemado, esto sumado a las diferentes condiciones de trabajo que presentan. La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación - UNESCO (2005), realizó un análisis comparativo para poder identificar las condiciones de trabajo y salud en docentes de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay, encontrando similitudes en los resultados de cada país, de manera global existen factores que influyen en el desarrollo del Síndrome, como que el 46% de docentes mujeres realizan más de 20 horas semanales realizando labores domésticas aparte de sus labores como docentes, mientras que el 33% de docentes varones realizan una labor similar. Con respecto a factores ergonómicos, como largas horas de pie en el dictado de clases, forzar la voz, contar con una postura incómoda, entre otras, se evidenció que en promedio el 42% del total de docentes evaluados de todos los países participantes suelen forzar constantemente la voz, además que el 90% refiere la exigencia de mantenerse siempre o casi siempre de pie mientras realiza su jornada laboral. Muchos de estos factores mencionados influyen en el desarrollo de este síndrome, por lo que se precisa su abordaje dentro de las instituciones educativas.

Asimismo, Guy Ryder refiere que “El estrés laboral afecta a trabajadores de todas las profesiones, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo. Puede tener efectos muy nocivos no sólo para la salud de los trabajadores sino también para el bienestar de sus familias” (Como se cita en OIT, 2016). En ese sentido, Mouzo (2019) indicó que se incorporará el Síndrome del trabajador quemado dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un trastorno mental para el año 2022, ya que está asociado a un estrés crónico en el trabajo, trayendo consigo cansancio emocional y físico, y un bajo rendimiento, este

trastorno puede llegar a afectar a un 10% de los trabajadores y en su forma más grave entre un 2% y 5% de las personas que laboran.

Por lo mencionado, se torna importante las realizaciones de investigaciones en relación al Síndrome de Burnout o también conocido como síndrome del quemado, que hace referencia al estrés crónico por el que pasan muchos trabajadores.

Por otro lado, Soria y Chiroque (2004), junto con el Instituto de Pedagogía Popular (IPP) realizaron un estudio para identificar la salud de estudiantes y docentes debido a las pocas investigaciones realizadas sobre este tema en el Perú, teniendo como resultado que el 52.2% de docentes evaluados refieren haber sufrido de alguna enfermedad o dolencia relacionada a su salud durante el último año, siendo las más frecuentes faringitis, laringitis y la gastritis.

Por otra parte, Benites (2021) realizó una investigación sobre la educación superior universitaria en el Perú post pandemia, encontrando en una encuesta que a consecuencia de la pandemia por COVID-19 el 30% de los docentes consideraban como el principal obstáculo la falta de acceso a internet para sus labores virtuales, el 35% consideraban que la velocidad de internet se encontraba por debajo del promedio esperado generando un obstáculo para trabajar de forma remota, estos reportes fueron encontrados durante febrero y marzo 2020 por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Además, refiere que los docentes universitarios tuvieron como desafío encontrar un espacio equipado y reservado para desarrollar sus actividades de enseñanza dentro de su hogar.

Es por ello que teniendo en conocimiento la realidad problemática con respecto al Síndrome de Burnout en docentes universitarios, es muy importante seguir realizando investigaciones sobre este tema con la finalidad de poder identificar su presencia en las instituciones educativas e incluso poder prevenirlo y asegurar el bienestar físico y mental de los docentes.

Por otro lado, ante la coyuntura actual en la que nos encontramos debido a la Pandemia por el Covid - 19, se ha dado la modalidad de trabajo remoto, significando un gran reto para los docentes universitarios, la cual han tenido que buscar estrategias para lograr su objetivo.

El Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2020), hace referencia a que el trabajo remoto es aquella modalidad donde el trabajador realizará sus labores desde su domicilio o en un lugar de aislamiento debido a la pandemia que se vive. Es por ello que se emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020 donde el gobierno dispone a las empresas del sector público y privado a modificar el lugar donde se realizan las labores para así implementar el trabajo remoto con la finalidad de salvaguardar la seguridad de los trabajadores.

Silas y Vázquez (2020), refieren que los docentes pese a la pandemia, buscaron estrategias para generar aprendizajes significativos, por lo cual han permanecido por mayor tiempo conectados a su computadora, asimismo, mencionan que se ven inmersos a la sobrecarga que significa un desgaste en ellos. Es por estas razones, que es necesario llevar a cabo la investigación con la finalidad de detectar el estrés crónico en los docentes universitarios y conocer sobre su estado emocional, realización personal y despersonalización. Este trabajo se centra en describir y comparar el nivel de síndrome de burnout en los docentes universitarios de una universidad en San Juan de Lurigancho teniendo en cuenta su género y carrera.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una Universidad de San Juan de Lurigancho, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de agotamiento emocional en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.
- Identificar el nivel de despersonalización en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.
- Identificar el nivel de realización personal en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.
- Comparar el Síndrome de Burnout según sexo en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho
- Comparar el síndrome de burnout según carrera en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.
- Comparar el síndrome de burnout según los años de docencia universitaria en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.

Antecedentes

Internacionales

Giler; Loor; Urdiales y Villavicencio (2022) en la investigación realizada tuvieron como objetivo determinar la prevalencia del Burnout en 86 docentes de pregrado de una universidad pública en Ecuador durante la pandemia, además de identificar los factores sociodemográficos y laborales que estarían asociados. Las herramientas utilizadas fueron el cuestionario Ad Hoc para recolectar la información sociodemográfica y laboral, mientras que el Maslach Burnout Inventory (MBI) fue utilizado para medir los niveles de Burnout. Se tuvo como resultado la prevalencia del Burnout en 16 docentes (18.60%). Teniendo el 2.33% una baja Realización personal, mientras que el 16.28% presentó Agotamiento emocional y finalmente el 1.16% padece de una despersonalización.

Bedoya, Vega, Severiche y Meza (2017) en su estudio realizado tuvo como objetivo evaluar el Burnout y los factores asociados en 150 docentes de una universidad pública de Colombia. Se utilizó el Maslach Burnout inventory (MBI) como instrumento de recolección de datos. Teniendo como resultados que en la dimensión de Realización Personal se encuentra asociado al sexo femenino, teniendo una media del 6.5 en esta dimensión y siendo las mujeres las más afectadas por el Burnout. En relación a la antigüedad de los docentes, aquellos que tienen menor antigüedad presentan mayor agotamiento emocional (Media 19) y despersonalización (Media 4).

Arévalo y Solano (2017) realizaron una investigación en Ecuador titulada “Síndrome de burnout en docentes de la universidad Azuay y sus factores asociados” que tuvo como objetivo identificar la prevalencia del síndrome del quemado en docentes universitarios comparándolos con aspectos sociodemográficos específicos, esta investigación fue descriptiva de corte transversal en donde participaron 178 docentes de dicha universidad, para el estudio se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). De acuerdo a las dimensiones de la prueba se

concluye que se presentan resultados significativos en la subescala de agotamiento emocional y despersonalización. Además, obtienen altos puntajes los docentes de la facultad de ciencias de la administración donde el 45% presenta un nivel alto de agotamiento emocional. En referencia, al factor de edad los docentes que se encuentran entre los 37 y 47 años presentan niveles altos de agotamiento emocional.

Serrano (2017) realizó la investigación descriptiva en Ecuador titulada “Factores de riesgos que inciden en el síndrome de Burnout en docentes de la universidad técnica de Machala”, que tuvo como objetivo comprobar la presencia de este síndrome en los docentes de la universidad ya antes mencionada, donde se trabajó con un total de 172 docentes aplicándose el MBI, teniendo como resultado que el 43.8% presentaron niveles altos de agotamiento emocional. Mientras que en la dimensión de despersonalización el 43.8% se ubicó en un nivel medio y el 29.2% en un nivel alto de despersonalización. Finalmente el 41.7% obtuvo un nivel bajo de realización personal, mientras que el 29.2% se ubicó en un nivel medio respecto a esta dimensión.

Baquero, Gutierrez y Moreno (2021) realizaron una investigación teniendo como objetivo evaluar la presencia del Burnout en 58 docentes de Odontología de una universidad de Colombia estudio realizado en tiempos de pandemia, siendo un estudio de tipo observacional de corte transversal y se utilizó el Inventario de Maslach para poder medir el Burnout en los docentes. Se obtuvo como resultados que el 58.62% de docentes presentan un nivel bajo de agotamiento emocional y por otro lado el 25.86% presentaron un nivel alto. En relación a la despersonalización el 77.59% de docentes se ubicaron en un nivel bajo, mientras que el 6.9% evidenciaron un nivel alto. Finalmente en la dimensión de Realización Personal el 79.31% de docentes se ubicaron en un nivel alto, mientras que el 12.07% evidenciaron bajo nivel en esta dimensión.

López y Zacarias (2020) realizaron una investigación para poder determinar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan los 531 docentes de la Universidad de Huánuco que dictaron clases virtuales durante el periodo 2020-II. Para la recolección de datos se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Entre los resultados se encontró que en la dimensión Cansancio Emocional el 46.3% de los docentes presentaron un nivel bajo, mientras que el 35.2% evidenció un nivel alto de cansancio emocional. Por otro lado, en referencia a la dimensión de Despersonalización el 40.1% de la población presentó un nivel alto y el 44.1% presentó un nivel alto de despersonalización. Finalmente en la dimensión de Realización personal se muestra que el 59% de docentes se ubican en un nivel bajo. Se concluye de esta investigación que los docentes de la Universidad de Huánuco presentan un nivel bajo de Burnout.

Carmen y Vásquez (2022) en su investigación tuvieron como objetivo general establecer las diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout en 136 docentes de una universidad particular de Piura, según género. El estudio fue descriptivo-comparativo. El instrumento utilizado para medir la variable fue el Inventario de Burnout de Maslach, obteniendo como resultado que no existen diferencias significativas ($p > 0.05$) entre las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes varones y mujeres.

Callisaya (2019), realizó la investigación descriptiva cuyo objetivo fue determinar la prevalencia y los factores relacionados al Burnout en 62 docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory. Es así que se obtuvo como resultado que el 95.2% de los docentes obtuvieron un nivel bajo, mientras que el 4,8% presentó un nivel alto de Burnout. Se evidencia que aquellos docentes varones que oscilan entre

los 30 - 49 años y se encuentran casados, con uno o dos hijos y llevan laborando entre 5 y 10 años, tienen alta prevalencia de padecer el síndrome de Burnout.

Ramos (2019), llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal cuyo objetivo era determinar el nivel del síndrome de burnout en los docentes universitarios. Participaron 163 docentes que fueron evaluados con el cuestionario Maslach Burnout Inventory. En sus resultados se obtuvo que dentro de la dimensión cansancio emocional 35% de los docentes evaluados presentan cansancio en un nivel alto, 53% en nivel medio y 12% nivel bajo. De acuerdo a la dimensión de despersonalización el 70% cuenta con un nivel alto, 18% medio y 12% bajo. Además, en la dimensión realización personal el 12% de los docentes universitarios se ubican en un nivel alto y medio, y el 76% en el nivel bajo. Por último, de manera global los docentes de educación superior presentan síndrome de burnout medio (100%).

Aguilar y Aquino (2018), realizaron una investigación descriptiva teniendo como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los 166 docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica que fueron partícipes de la investigación, a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach para docentes. Teniendo como resultado que el 80.1% presenta nivel bajo de Burnout, es decir bajo en sus dimensiones y sólo un 2.4% de docentes presentó un nivel alto dentro de los resultados.

Modelos explicativos del Síndrome de Burnout

Se detallarán las teorías explicativas del Síndrome del Burnout desde la agrupación en dos modelos fundamentales: el modelo clínico y el modelo psicosocial.

Modelo Clínico

Este modelo se concentró inicialmente en identificar aquellos síntomas producto del agotamiento laboral y sus consecuencias en la salud psicológica de los trabajadores. (Maslach,

Schaufeli y Leiter, 2001). Esto quiere decir, que se basa en identificar los síntomas relacionados al estrés y cansancio emocional en el área laboral de las personas.

Freudenberger, 1974 refiere que el Síndrome de Burnout es la “sensación de fracaso, con agotamiento permanente, resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía, recursos personales y fuerza anímica del individuo” (Citado en Sahili, 2015, p. 6). Es decir, aquellas personas que manifiesten este síndrome presentarán una serie de síntomas a causa de factores asociados al trabajo.

Modelo Psicosocial

Este modelo se centra en la relación que existe entre el trabajador, el cliente y el contexto situacional en el que se desempeñan las labores (Maslach et al., 2001).

En ese sentido, Gill-Monte y Peiró (1999), clasifican los modelos en tres teorías: Teoría Sociocognitiva del Yo, Teoría del Intercambio Social y por último la Teoría Organizacional.

1. Teoría Sociocognitiva del Yo:

Toma ideas de Albert Bandura para explicar las causas del síndrome de burnout. Los conocimientos de los individuos influyen en su percepción y sus acciones, que han sido modificados por la consecuencia de sus acciones y la observación de ellas. Asimismo, el nivel de confianza que tenga la persona en sí misma y en sus competencias influirá cuando tenga que trazarse objetivos, teniendo un impacto favorable en las reacciones emocionales ante la depresión y el estrés.

Dentro de este modelo se halla:

- Modelo de competencia social de Harrison, 1983: Según Mansilla (2009) menciona que todo colaborador comienza sus labores con cierta motivación realizando su trabajo con

eficacia. Además, alega que dentro del entorno laboral existen factores que ayudarán a que el colaborador sienta una mayor motivación y por ende mantenga o presente mayor eficacia al momento de realizar sus labores. Sin embargo, al presentarse barreras que bajen la motivación en el colaborador y la situación negativa se mantenga por un periodo largo de tiempo produce el burnout donde no se muestra motivación al realizar sus actividades y su eficacia disminuye.

- Modelo de Cherniss, 1993: Hace referencia a que existen ciertos factores que generan en los colaboradores sentimientos de éxito. Los trabajadores que presentan altos sentimientos de autoeficacia, se sienten menos estresados ante una situación complicada de resolver, ya que consideran que lo pueden solucionar. El éxito al lograr sus objetivos personales aumenta su confianza en sí mismo, pero el fracaso lo disminuye y da paso a que genere el síndrome de burnout. (Mansilla, F., 2009)
- Modelo de los Pines, 1993: Este modelo se refiere a aquellos trabajadores que se encuentran altamente motivados y se hayan planteado altas expectativas dentro de su centro laboral; sin embargo, al no poder conseguirlo, suelen presentar el síndrome de burnout. (Mansilla, F., 2009)
- Modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper, 1993: Se refiere al nivel de autoconciencia del colaborador, esto indica la capacidad del colaborador de autorregular sus niveles de estrés frente a un objetivo trazado. Asimismo, este modelo indica que aquellas personas que tengan altos niveles de autoconciencia pueden presentar mayores sentimientos de desilusión, frustración y pérdida desarrollando el síndrome de burnout por su tendencia a autoperibirse estresado teniendo en cuenta sus experiencias pasadas. (Mansilla, F., 2009)

2. Teoría del Intercambio Social:

Esta teoría hace referencia a los conocimientos sobre la falta de igualdad generando sentimientos de quemarse por el trabajo. Esto se manifiesta cuando los trabajadores consideran que dan más de sí mismo al realizar sus actividades laborales y no reciben la ganancia que esperan por su aporte.

Dentro de esta teoría se encuentran modelos como:

- Modelo de comparación social de Buunk y Schau, 1993: Este modelo se refiere a la equidad profesional, esto quiere decir que los profesionales esperan recibir según la labor que realizan, cuando estas expectativas se ven frustradas suelen presentar síntomas de burnout. (Mansilla, F., 2009)
- Modelo de Hobfoll y Fredey, 1993: Mansilla, F. (2009), afirma que el síndrome de burnout aparece cuando el colaborador no cuenta con recursos esto sucede cuando se encuentra frustrado y ha perdido la motivación para realizar sus actividades laborales.

3. Teoría Organizacional:

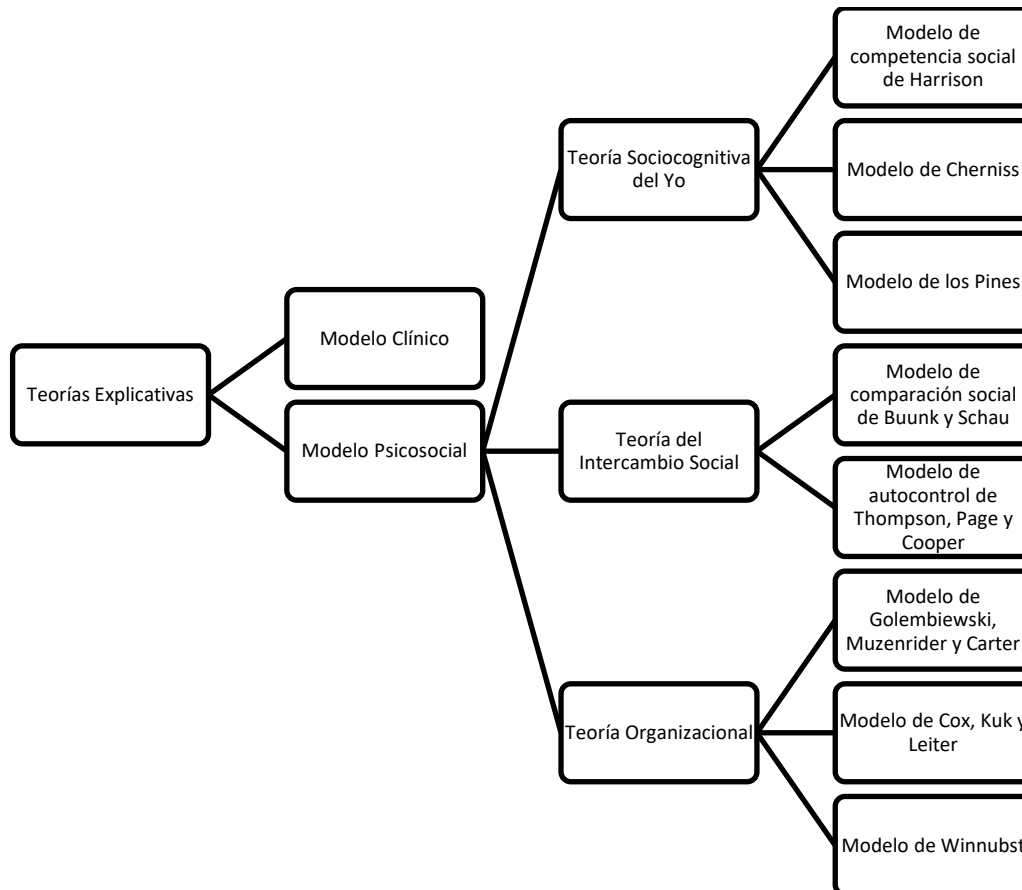
Hace referencia a los estresores que se encuentran en el ambiente de trabajo estos pueden ser: las disfunciones del rol de trabajo, bajo nivel de comunicación, inadecuada estructura, clima o cultura organizacional.

Dentro de esta teoría se encuentran modelos como:

2. Modelo de Golembiewski, Muzenrider y Carter: Destaca las dificultades en el conocimiento de su labor dentro de la organización y la sobrecarga laboral, generando que se pierda el compromiso inicial.
3. Modelo de Cox, Kuk y Leiter: Resalta la importancia de tener un adecuado nivel de comunicación entre los miembros de la empresa, así como también el conocimiento de las políticas y procedimientos de la empresa.

4. Modelo de Winnubst: Hace énfasis en la estructura, impresión del colaborador sobre el ambiente laboral y, a las normas, hábitos y valores que se proyecta en cada miembro de la empresa.

Tabla 1. Teorías explicativas



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, Guerrero y Rubio (2005) refieren que el Síndrome de burnout se da como consecuencia del estrés en el trabajo, trayendo consigo en el colaborador que se mire y rechace a sí mismo y a sus compañeros. Del mismo modo, Edelwich y Brodsky (1980) mencionan que la presión y los factores estresantes afectan a nivel emocional, generando la pérdida progresiva del entusiasmo, energía e influye en el cumplimiento de las funciones que debe realizar el colaborador.

Asimismo, Maslach y Jackson (1981) definen el Síndrome de Burnout, como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actividades de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional. Entienden que el burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. (Citado en Maicon, C. 2010).

Es así que Maslach y Jackson en 1981, publican el primer instrumento de medición estandarizado llamado Maslach Burnout Inventory que evalúa este síndrome (UGT, 2013).

Es así que Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), describen cada dimensión.

Agotamiento emocional: Esta dimensión es más estudiada y que refleja principalmente el padecimiento de este síndrome, se habla no solo de un desgaste físico, sino también de un desgaste emocional que es causado por la excesiva carga laboral, que a su vez este agotamiento se encuentra relacionado con aquellos oficios o profesiones que implican la interacción con otras personas, así como la labor de los docentes.

Despersonalización: Implica que el individuo genere un distanciamiento entre su persona y las personas que se encuentran dentro de su entorno laboral, esto como una herramienta para afrontar el agotamiento que viene presentándose.

Realización personal: El individuo presenta un sentimiento de insatisfacción con referencia al rendimiento laboral que está llevando, calificándose de manera negativa producto de la sobrecarga laboral.

Con la finalidad de poder sintetizar la información referente a la variable Síndrome de Burnout, se realizó la operacionalización de la variable. (Ver Anexo 1).

Para este trabajo de investigación se realizó la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una Universidad de San Juan de Lurigancho, 2020?

Este estudio se justifica por las siguientes razones, detalladas de la siguiente manera:

La presente investigación es conveniente porque permitirá identificar y comparar el Síndrome de Burnout según el género, carrera y tiempo de trabajo en la plana de docentes universitarios de una universidad en San Juan de Lurigancho, cubriendo de esta manera una información importante, ya que este es un tema poco estudiado en nuestra realidad local.

Además, a nivel de relevancia social, este estudio brindará un aporte al campo de investigación y a las instituciones de educación superior, sobre el burnout en docentes universitarios y en un futuro puedan implementar estrategias para prevenir esta problemática en beneficio de la institución, docentes y estudiantes.

Finalmente, tendrá un aporte teórico, ya que son diversas las investigaciones que buscan identificar los síntomas asociados al Síndrome de burnout, entre ellas la más acogida ha sido la de Maslach y Jackson, quien entiende que este es una respuesta al estrés laboral crónico. La presente investigación pretende identificar la presencia del síndrome de burnout en los docentes universitarios de una universidad de San Juan de Lurigancho dando un aporte adicional a la Teoría organizacional que explica el síndrome de Burnout como causa de diversos estresores en el trabajo, esto puede haberse visto influido debido a que la presente investigación fue realizada bajo un contexto de pandemia.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2018) infieren que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para explorar fenómenos, eventos, variables con el fin de probar las hipótesis planteadas en el trabajo, mediante el sondeo numérico e investigación estadística con la finalidad de determinar causa, efecto, establecer vínculos, conocer modelos de comportamiento de la población y comprobar las teorías planteadas.

Según Sánchez y Reyes (2006) refieren que la investigación descriptiva - comparativa hace referencia cuando un estudio analiza cómo es y cómo se manifiesta una variable, así como también se recolectan dos o más muestras con el propósito de observar la variable estudiada y cómo otras variables o factores afectan lo que se está estudiando.

Además, Hernández y Mendoza (2018) afirman que el diseño de investigación no experimental de corte transversal descriptivo son estudios que no cambian de forma intencional la variable independiente para ver el efecto de esta con otras variables y que indagando categorías de una o más variables en una población en un único tiempo determinado.

Por lo mencionado, esta investigación es de tipo cuantitativo descriptivo, ya que se buscó identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una Universidad de San Juan de Lurigancho, 2020, indagando las características y atributos del fenómeno que se pretende estudiar, además de detallar las cualidades, propiedades y peculiaridades importantes del análisis de los resultados obtenidos.

Además, de ser comparativo ya que los caracteres psicosociales se diferencian en los docentes universitarios en relación al género y carrera que dictan.

El diagrama del diseño descriptivo comparativo de la presente investigación es el siguiente:



Dónde: M1: Docentes universitarios sin Síndrome de Burnout

M2: Docentes universitarios con Síndrome de Burnout

O1 y O2: Observaciones o mediciones relevantes, realizadas en base al instrumento de recojo de información escogido para el trabajo de investigación.

(=): Igual

(\approx): Similar

(\neq): Diferente

2.2. Población y muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) la población o universo hace referencia a un grupo de casos que sintonizan con características similares entre ellos. Asimismo, Chávez (2015) define a la población como un conjunto de elementos que comparten características en común sobre el cual se pretende tener resultados.

Conforme a lo mencionado anteriormente, la presente investigación consta de una población de 33 docentes universitarios de las carreras de psicología y obstetricia de una Universidad de San Juan de Lurigancho, 2020.

En el presente estudio se trabajó con 33 docentes universitarios, siendo 20 pertenecientes a la carrera de Psicología y 13 docentes de Obstetricia, las cuales cuentan con una modalidad de trabajo a tiempo completo y tiempo parcial. Asimismo, con respecto al género prevalecen 17 docentes del género masculino y 16 docentes del género femenino. Finalmente, la edad de los docentes que participaron en la presente investigación oscila entre los 32 y 62 años.

Cabe mencionar, debido a que el tamaño de la población es el mismo de la muestra, no fue necesario realizar un muestreo. En ese sentido, se realizó un censo. Sabino (2002) refiere que el censo recolecta información involucrando a toda la población definida para el estudio. Y en esta investigación la población consta de 36 docentes universitarios, pero hubieron ciertas limitaciones por la coyuntura de la pandemia por Covid-19 en la cuales se tuvo acceso de información de 33 docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia.

Tabla 2. Características de la población.

	Masculino	Femenino
Psicología	15	5
Obstetricia	2	11
Total	17	16

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el instrumento de medición es la herramienta para recoger los datos sobre la variable o variables que se investigan. En este sentido en la presente investigación se hará uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento de medición.

Arias (2020) menciona que las técnicas de recolección de datos hacen referencia al conjunto de procedimientos que utiliza el investigador para obtener una información importante en su investigación.

Por otro lado, existen diferentes tipos de técnicas de recolección de datos entre ellas tenemos la encuesta, cuestionario, observación, etc. Hernández y Col (2006), en la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, se hará uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento de medición.

Ficha técnica

1. Nombre: Maslach Burnout Inventory
2. Procedencia: Estados Unidos
3. Adaptación Peruana: Wuilfredo Hurtado Mellado
4. Administración: Individual o colectivo
5. Duración: 10 a 15 minutos
6. Aplicación: Docentes universitarios
7. Significación: La escala evalúa tres dimensiones básicas del Burnout:
 - Escala de Agotamiento Emocional: 7 ítems
 - Escala de Despersonalización: 8 ítems
 - Escala de Realización Personal: 7 ítems

Descripción de la norma de aplicación

La aplicación de este instrumento está dirigido a docentes universitarios, este tiene una duración de 10 a 15 minutos, consta de 22 preguntas para determinar el Síndrome de Burnout, entre los cuales 7 ítems miden la dimensión de agotamiento emocional, 8 de despersonalización y 7 de realización personal,

Descripción de la norma de calificación

Al finalizar, el inventario nos da un resultado de manera en general y también por dimensiones, las cuales se califican de la siguiente manera:

Para evaluar el Síndrome de Burnout, los rangos son los siguientes:

Tabla 3. Rangos de Síndrome de Burnout

BAJO	MEDIO	ALTO
[0 - 42>	[43 - 62>	[63 - 82>

Fuente: Hurtado (2019, p.100)

Para evaluar las dimensiones del Síndrome de Burnout, los rangos son los siguientes:

Tabla 4. Rangos de las dimensiones del Síndrome de Burnout

	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	[0 - 8>	[9 - 16>	[17 - 24>
Despersonalización	[0 - 13>	[14 - 23>	[24 - 33>
Realización personal	[0 - 15>	[16 - 20>	[21 - 25>

Fuente: Hurtado (2019, p.100)

Validez del MBI

En la adaptación realizada por Hurtado (2019), el instrumento fue consultado por criterio de jueces para verificar su validez, siendo tres jueces expertos quienes confirmaron la validez del Maslach Burnout Inventory, permitiendo que fuese utilizado para la investigación.

Confiabilidad del MBI

Hurtado (2019) en su adaptación del MBI, realizó una prueba piloto a un grupo de 7 colaboradores para identificar la confiabilidad del instrumento mediante el software SPSS versión 24. Asimismo, se utilizó el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un nivel de confiabilidad de 0.951, siendo categorizado como una excelente confiabilidad en el instrumento.

Tabla 5. Maslach Burnout Inventory (MBI)

Maslach Burnout Inventory (MBI)

El inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, se encuentra adaptado a nuestro medio por Oscar Wuilfredo Hurtado Mellado (2019). Tiene 3 subescalas.

**La subescala de
Agotamiento Emocional**

Consta de 7 preguntas donde se valora el cansancio emocional generado por la exigencia laboral. Las preguntas son las siguientes: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

**La subescala de
Despersonalización**

Consta de 8 preguntas donde se valora la actitud del distanciamiento entre si mismo y las personas de su entorno laboral. Las preguntas son las siguientes: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.

**La subescala de
Realización personal**

Consta de 7 preguntas donde se valora el sentimiento de insatisfacción con referente a su rendimiento académico. Las preguntas son las siguientes: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Fuente: Elaboración propia

2.4. Procedimiento

Para realizar el proceso de recolección de datos, primero se envió al coordinador de la carrera de Psicología la carta de autorización de uso de datos mediante un correo electrónico, con el fin de que pueda ser remitida al área encargada de poder brindar esta autorización. Se procedió a la creación de un formulario en Google Forms donde se adjuntó el consentimiento informado con la finalidad de dar a conocer el objetivo de la investigación, la confidencialidad de su identidad y de los resultados, explicando que serán utilizados para fines de estudio, además corroborar la participación voluntaria en la investigación. Asimismo, se redactaron todos los ítems considerados en la adaptación realizada por Hurtado (2019) del Maslach Inventory Burnout considerando la misma estructura y redacción en las premisas. Debido a la coyuntura por la pandemia este formulario fue enviado por medio de un link a la Coordinadora de la Facultad de Ciencias

de Salud, con la finalidad de que pueda ser distribuido a los coordinadores de cada carrera por medio de los grupos creados en las redes sociales.

Posterior a la recolección de información, se ordenó la base de datos en el programa Excel, con la finalidad de poder ser trabajada en el software estadístico.

Seguidamente, se realizó el análisis de datos en el software IBM SPSS Statistics 24, donde se analizaron las variables sexo, carrera y años de trabajo como docente mediante el estadístico descriptivo de frecuencias y porcentajes. Por otro lado, para identificar el nivel de Síndrome de Burnout en general y en cada dimensión, primero se tuvo que recodificar las variables a trabajar para que posterior a ello se realice el análisis descriptivo de cada una.

Para el análisis descriptivo se realizaron los estadísticos: porcentajes y frecuencias, además, se utilizó la prueba Shapiro Wilk para verificar si los datos se ajustan a la normalidad y poder determinar el estadístico a utilizar en los objetivos comparativos.

En cuanto al análisis comparativo, se empleó el estadístico no paramétrico U de Mann Whitney dado que los puntajes de las variables en función al sexo, carrera y tiempo de trabajo como docente no se ajustaron a la normalidad.

2.5.Aspectos éticos

Las consideraciones éticas del presente trabajo de investigación, son en base a la valoración y el respeto a los derechos de autor de las investigaciones utilizadas en este documento cumpliendo con las consideraciones de la American Psychological Association [APA] (2020) con el fin de poder garantizar la confiabilidad del presente estudio no se manipularon los resultados ni los datos recolectados durante la investigación.

Asimismo, para corroborar la participación voluntaria de los docentes se adjuntó el consentimiento informado donde se asegura la confidencialidad de los datos ingresados, además de que el uso de la información brindada será únicamente utilizado para fines académicos, teniendo en consideración el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018).

Finalmente, para proteger los derechos de pertenencia intelectual, se consideraron las normas internacionales de la legislación vigente sobre derechos de autor en cuanto al empleo de información bibliográfica colocando las citas y referencias bibliográficas utilizadas en la investigación, APA (2020).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La tabla 6 muestra los resultados de la variable de Síndrome de Burnout, donde se obtiene mayor predominancia en el nivel bajo con un 87.9% que representa a 29 docentes. Por otro lado, se encuentra el nivel medio con un 9.1% que son 3 docentes, finalmente el 3% significa que solo un docente presenta un nivel alto. En ese sentido, los docentes universitarios de la carrera de Psicología y Obstetricia presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout.

Tabla 6. Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	29	87.9
MEDIO	3	9.1
ALTO	1	3.0
Total	33	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la recolección de datos

La Tabla 7 señala la dimensión Agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout, en la cual se observa mayor predominancia en el nivel bajo con un 57.6% equivalente a 19 docentes, a diferencia del 33.3% que representa 11 docentes quienes se encuentran en un nivel medio. Finalmente, en el nivel alto se encuentra en 9.1% que representan 3 participantes del total de la muestra. Con ello se evidencia que los docentes universitarios presentan un nivel bajo de agotamiento emocional.

Tabla 7. Dimensión - Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	57.6
MEDIO	11	33.3
ALTO	3	9.1
Total	33	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la recolección de datos

La tabla 8 muestra los resultados de la dimensión Despersonalización en la cual se observa mayor puntaje en el nivel bajo con un 84.8% que equivalen a 28 docentes, a comparación del nivel medio que tiene un 12.1% que representa a 4 docentes y el nivel alto un 3% que representa a 1 docente. Es así que se muestra evidencia de que los docentes universitarios encuestados presentan un nivel bajo de despersonalización.

Tabla 8. Dimensión - Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	28	84.8
MEDIO	4	12.1
ALTO	1	3.0
Total	33	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la recolección de datos

En la tabla 9 se observa los resultados de la dimensión Realización Personal, donde se observa mayor predominancia en el nivel alto con un 97.0% equivalente a 32 docentes a diferencia del nivel bajo que tiene un 3.0% representando a 1 docente dentro de esta dimensión. Esto quiere decir que los docentes universitarios presentan sentimientos de logro, ya que se ubican en un nivel alto de realización personal.

Tabla 9. Dimensión - Realización Personal

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	3.0
ALTO	32	97.0
Total	33	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a la recolección de datos

Tabla 10. Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Shapiro-Wilk

		SW	n	p
SEXO	Masculino	.757	17	.001
	Femenino	.853	16	.015
CARRERA	Psicología	.801	20	.001
	Obstetricia	.794	13	.006
TIEMPO DE TRABAJO DOCENTE	Hasta 5 años	.879	15	.045
	Más de 5 años	.664	18	.000

Nota: SW = Shapiro-Wilk; n = muestra; p = valor de probabilidad

Antes de establecer las comparaciones se realizó la prueba de normalidad para las variables de estudio que son el sexo, la carrera y el tiempo de trabajo como docente. Se puede visualizar que en todos los casos valores p son menores a 0.05, por lo tanto ninguna de las distribuciones se ajusta a la normalidad estadística, de ello se desprende que la prueba de hipótesis para las comparaciones se realizarán con el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney.

Tabla 11. Diferencias en el Síndrome de Burnout según sexo

Variable	Rango promedio		U de Mann Whitney	p
	Masculino	Femenino		
Sexo	14.74	19.41	97.500	.164

Nota: p = valor de probabilidad

En la tabla 11 se verifica que debido a que el resultado del valor p es mayor a 0.05, no existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Síndrome Burnout según el sexo de los docentes universitarios.

Tabla 12. Diferencias en el Síndrome de Burnout según carrera

Variable	Rango promedio		U de Mann Whitney	p
	Psicología	Obstetricia		
Carrera	16.68	17.50	123.500	0.810

Nota: p = valor de probabilidad

En la tabla 12 se observa que según los resultados, el valor p es mayor a 0.05 por lo cual no existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Burnout en torno a la carrera que ejercen los docentes evaluados.

Tabla 13. Diferencias en el Síndrome de Burnout según el tiempo de trabajo

Variable	Rango promedio		U de Mann Whitney	p
	Hasta 5 años	Más de 5 años		
Tiempo de trabajo	21.20	13.50	72.000	0.022

Nota: p = valor de probabilidad

En los resultados de la Tabla 13 se observa que al ser el valor p menor a 0.05 existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de Burnout según el tiempo de trabajo desarrollado por los docentes. Por lo cual, en función al valor de los rangos promedios se puede afirmar que son los docentes con menos de 5 años de servicio quienes experimentan mayor Síndrome de Burnout en comparación a los docentes que tienen más de 5 años de servicio.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Maslach y Jackson (1981) se refieren a este síndrome como la respuesta generada a un estrés laboral crónico, lo cual fomenta el agotamiento emocional ocasionando la realización de actividades y sentimientos de una forma negativa hacia los compañeros de trabajo, lo cual llevará a juzgar el propio rol del colaborador. En ese sentido, el objetivo principal de la presente investigación es identificar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia, encontrándose que los docentes en general presentan un nivel bajo (87.9%) de Síndrome de Burnout, sustentado en la tabla 6. Estos resultados coinciden con lo encontrado por López y Zacarías (2020) quienes encuestaron a 531 docentes universitarios peruanos donde el 44.5% se ubicaron en el nivel bajo, Palacios (2018) quien trabajó con una muestra de 42 docentes ecuatorianos de la carrera de Psicología teniendo como resultado que el 45.23% mostraron un nivel bajo y Aguilar y Aquino (2018) quienes realizaron su investigación con una muestra 166 docentes universitarios peruanos donde el 80.1% presentó bajo nivel de Burnout. Encontrando que en todos los estudios mencionados los docentes encuestados en su mayoría no presentaron Síndrome de Burnout propiamente dicho, puesto que obtuvieron bajos niveles en la evaluación general.

Respecto a la dimensión de Agotamiento emocional, en la presente investigación se evidenció que el 57.6% de docentes, señalados en la tabla 7, se ubican en un nivel bajo de Síndrome de Burnout respecto a esta dimensión. Esto concuerda con lo hallado por Baquero, Gutierrez y Moreno (2021) quienes en su muestra encuestaron a 58 docentes universitarios colombianos de la carrera de odontología y el 58.62% se ubicó en un nivel bajo, de igual forma en el estudio de Lopez y Zacarías (2020) se evidenció que el 46.3%

de docentes universitarios peruanos presentaron un nivel bajo respecto a esta dimensión. Sin embargo, difiere de la investigación el estudio realizado por Palacios (2018) donde el 90.5% de docentes presentan un nivel medio y alto de agotamiento emocional. Asimismo, Rodríguez (2018) quien encuestó a 225 docentes peruanos de la Facultad de Ciencias de la Salud donde se halló que el 92% de los participantes presentan un nivel medio y alto de Agotamiento emocional, haciendo referencia a la presencia de Síndrome de burnout respecto a esta dimensión. Cabe mencionar que el estudio de Palacios (2018) fue realizado en Ecuador, lo cual puede influir en los resultados presentados, ya que la muestra estuvo ubicada en otro contexto sociocultural. Y en el estudio de Rodríguez (2018) los encuestados fueron de diferentes carreras pertenecientes al área de Ciencias de la Salud, donde se encuentran medicina, enfermería, nutrición, etc. lo que pudo influir en el resultado del estudio. Además, ambas investigaciones mencionadas fueron realizadas antes de la pandemia y cuando los docentes universitarios tenían una modalidad presencial para el dictado de sus clases lo cual pudo influir en la disparidad de los resultados encontrados en el presente estudio.

Por otro lado, en la dimensión de Despersonalización se halló que el 84.8% de participantes, presentado en la tabla 8 se ubican en el nivel Bajo respecto a esta dimensión lo cual se asemeja a los resultados presentados en el estudio de Baquero, Gutierrez y Moreno (2021) donde el 77.59% de los docentes se ubicaron en un nivel bajo, esta similitud puede deberse a que ambas investigaciones fueron realizadas bajo el contexto de la pandemia. De igual forma en el estudio de Aguilar y Aquino (2018) se evidencia que el 89.2% de docentes presentaron un nivel bajo de despersonalización. Por otro lado, contrastando con los resultados obtenidos en las investigaciones de Rodriguez (2018) quien trabajó con docentes de diversas carreras de Ciencias de la Salud y obtuvo que el

98.67% presentan un nivel medio y alto de despersonalización y Romero (2016) quien trabajó con docentes de la Facultad de Ciencias de la conducta, donde se halló que el 100% de los docentes encuestados presentan un nivel Medio y Alto, estas diferencias encontradas en ambos estudios puede deberse a que fueron realizados bajo un contexto sin pandemia, además de que los docentes realizaban sus labores de forma presencial en las aulas.

Finalmente, la dimensión de realización personal en este estudio se obtiene que el 93.9% de la muestra, detallado en la tabla 9, se encuentra que presenta un nivel alto en referencia a esta dimensión. Esto se contrasta con lo hallado por Baquero, Gutierrez y Moreno (2021) donde el 8.62% y 79.31% de docentes presentaron un nivel medio y alta realización personal. De igual forma Aguilar y Aquino (2018) hallaron que el 31% y 47% de docentes se ubicaron en un nivel medio y alto respectivamente en referencia a esta dimensión. Por otro lado, estos resultados difieren a los hallados por Rodríguez (2018) donde el 98.66% de docentes presentan un nivel bajo de realización personal, esto quiere decir que los docentes se muestran insatisfechos con la organización, estos resultados pueden deberse a que la investigación fue realizada con docentes de diversas carrera en un contexto sin pandemia, donde los docentes necesariamente debían hacer el dictado de sus clases de forma presencial.

Por otro lado, con respecto a los resultados obtenidos en base al género de los docentes universitarios, en la presente investigación se evidencia que no existen diferencias significativas ($p > 0.05$) con respecto al Síndrome de Burnout entre los docentes de género femenino y masculino, resultado encontrado en la tabla 11. Esto concuerda con lo hallado por Carmen y Vásquez (2021) quienes tuvieron una muestra de 136 docentes universitarios peruanos y, Arévalo y Solano (2017) quienes encuestaron a 268 docentes

universitarios ecuatorianos, encontrando en ambos estudios que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) con referencia al síndrome de Burnout entre el género de los docentes encuestados.

Con referente a los resultados obtenidos en base a la carrera de los docentes universitarios, en la presente investigación se evidencia que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) con respecto al Síndrome de Burnout entre los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia, resultado encontrado en la tabla 12. Esto concuerda con lo hallado por Reyes (2017) quien encuestó a 93 docentes universitarios peruanos de la Facultad de Ciencias de la Salud quien encontró en sus resultados que no existen diferencias significativas ($p>0.05$) con respecto al Síndrome de Burnout entre los docentes de Ciencias de la Salud. Cabe mencionar que Psicología y Obstetricia son carreras pertenecientes al área de Salud y presentan similares características y exigencias por ser parte del área mencionada.

Asimismo, con respecto a los resultados obtenidos en base al tiempo de trabajo como docente universitario, en esta investigación se evidencia que existen diferencias significativas ($p<0.05$) con respecto al Síndrome de Burnout entre los docentes que tienen hasta 5 años enseñando y los que tienen más de 5 años, resultado encontrado en la tabla 13. Esto concuerda con lo hallado por Bedoya, Vega, Severiche y Meza (2017) quienes encuestaron a 150 docentes colombianos de una institución superior hallaron sus resultados con la mediana donde encontraron que los docentes con mayor experiencia se adaptan a su ejercicio laboral buscando estrategias didácticas que los ayudan a presentar menor síndrome de burnout. Asimismo, Arias, Muñoz del Carpio, Delgado, Ortiz y Quispe (2017) encontraron que existen diferencias significativas ($p<0.05$) en los 213 profesionales peruanos que se desempeñan en el área de la salud, llegando a la conclusión

que los colaboradores que tienen menor tiempo de servicio presentan mayor síndrome de burnout.

Por otra parte, cabe mencionar que dentro de la investigación realizada se presentaron ciertas limitaciones. En primer lugar, se tuvo dificultades con el acceso a la información sobre la cantidad exacta de los docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud. Así como también, se presentaron limitaciones en el llenado de los cuestionarios, puesto que, en un inicio se deseaba trabajar con los docentes de la Facultad mencionada, sin embargo, no se pudo acceder a todas las respuestas, debido a que los docentes no llenaban el cuestionario, por lo que, se procedió a trabajar con los profesores universitarios de las carreras de psicología y obstetricia de las cuales se logró tener sus respuestas, es por ello que el tamaño de la población se vio reducida teniendo cierto contraste en comparación a otras investigaciones realizadas con docentes. Por último, las pocas investigaciones relacionadas a la variable y población en los últimos años han sido limitantes para realizar la comparación de los resultados.

Finalmente, luego de visualizar los resultados y limitaciones del estudio realizados, se concluye que la presente investigación brinda un aporte al campo de la Psicología clínica - educativa y en específico en el Síndrome de Burnout en docentes universitarios, debido a que, a raíz de lo hallado se busca que se ayuden a poder generar nuevas investigaciones que ahonden en el estudio de las causas que pueden desencadenar este síndrome en los docentes con menos años de docencia. Además de poder replicar el estudio con docentes universitarios de otras carreras con el fin de poder tener mayores investigaciones sobre el Síndrome de burnout en esta población.

4.2. Conclusiones

En la variable de Síndrome de Burnout el 87.9% de los docentes universitarios de las carreras de Psicología y Obstetricia presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout, mientras que el 9.1% se encuentra en el nivel medio y el 3% se ubica en un nivel alto. Por lo mencionado anteriormente, se evidencia la presencia del Síndrome de Burnout en un nivel bajo en los docentes universitarios de las carreras de Psicología y Obstetricia de una Universidad de San Juan de Lurigancho, 2020.

Respecto a la dimensión de Agotamiento Emocional se obtienen mayores resultados en el nivel Bajo que representa el 57.6% de la muestra, a diferencia del nivel Medio que presenta un 33.3% y el nivel alto se mantiene con el 9.1%. Por lo cual, se infiere que los docentes universitarios presentan Cansancio Emocional en un nivel Bajo.

De acuerdo a la dimensión Despersonalización los docentes universitarios presentan altos puntajes en el nivel Bajo con un 84.8%, a comparación del nivel Medio que representa el 12.1% y el nivel alto un 3%. Por ende, se concluye que en esta dimensión los docentes encuestados muestran un nivel bajo.

Finalmente, la dimensión de Realización Personal presenta mayores resultados en el nivel Alto con el 97% a diferencia del nivel bajo que representa solo el 3%. Por lo cual, se evidencia que los docentes universitarios presentan un nivel alto de realización personal.

Con respecto a la presencia del Síndrome de Burnout en relación al género se obtiene que $p > 0.05$ lo que significa que no existe una diferencia significativa entre ambos sexos concluyendo que tanto varones como mujeres presentan niveles similares de Síndrome de Burnout.

En relación a la carrera, de igual forma se halla que $p > 0.05$ esto significa que no existe una relación significativa entre ambas profesiones por lo que se concluye que presentan semejanza en los niveles del Burnout.

Finalmente, se halló que $p < 0.05$ lo que quiere decir que hay una diferencia estadísticamente significativa en torno al tiempo de trabajo de los docentes, es así que aquellos que tienen hasta 5 años trabajando presentan mayor Síndrome de Burnout que aquellos docentes que tienen más de 5 años ejerciendo la docencia universitaria.

REFERENCIAS

- Aguilar, M. y Aquino, A. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1622>
- Arévalo, D., Solano, G. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Azuay y sus factores asociados* (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay, Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6950>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *Enfoques Consulting EIRL*. Recuperado de: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arias, W., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M. y Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y seguridad del trabajo*, 63(249):33. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00331.pdf>
- American Psychological Association (2020). *Publication Manual of the American Psychological Association*. (7a ed.).
- Baquero, K.; Gutierrez, D. y Moreno, L. (2021). *Síndrome de Burnout en Docentes Universitarios en Tiempos de Pandemia Covid 19*. (Tesis de pregrado). Universidad Antonio Nariño, Bogotá - Colombia. Recuperado de: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5761>
- Bedoya, Elías A., & Vega, Nancy E., & Severiche, Carlos A., & Meza, María J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6),51-58. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=373554030006>
- Benites, R. (2021). *La Educación Superior Universitaria en el Perú post-pandemia*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <https://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/wp-content/uploads/2021/05/La-Educacion-Superior-Universitaria-en-el-Peru-post-pandemia-VF.pdf>
- Callisaya, Y. (2019). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de la facultad de estomatología de la universidad Inca Garcilaso de la Vega*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3958>
- Carmen, K. y Vasquez, A. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura según género - 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Piura, Perú. Recuperado de:

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8485/1/REP_PSIC_KARL_A.CARMEN_ANA.VASQUEZ_S%c3%8dNDROME.BURNOUT.DOCENTES.UNIVERSIDAD.PARTICULAR.PIURA.G%c3%89NERO.2020.pdf

Chávez, R. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación*. Primera edición. Ediciones UTMACH. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6785>

Colegio de Psicólogos del Perú. Código de ética y deontología. Adaptado al estatuto nacional y a la ley N° 30702 del 21 de diciembre del 2017. 16 de Julio del 2018 (Perú). Recuperado de: http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Decreto de Urgencia N° 026-2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional (15 de Marzo del 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-diversas-medidas-excepcion-decreto-de-urgencia-n-026-2020-1864948-1/>

Guerrero, V. y Rubio, J. (2005). *Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo*. Salud Mental, 28, 27-33. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/582/58252804.pdf>

Giler, R.; Loor, G.; Urdiales, S. y Villavicencio, M.(2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las ciencias*. 8 (1), 352-374. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2495/5564>

Gill-Monte, P., Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de la Psicología*, 15 (2), 261-268. Recuperado de: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. *Interamericana Editores*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, R.; Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

López de la Cruz, E. y Zacarias, H. (2020). Incidencia del síndrome de burnout bajo el contexto del dictado de clases virtuales en los Docentes de la Universidad de Huánuco. *Desafíos*, 11(2), 136-41. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>

Maicon, C. (2010). El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. *Wanceulen Editorial*. Primera edición. Recuperado de: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=5190389>

- Mansilla, F. (2009). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=557036>
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397 - 422. Recuperado de: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mouzo, J. (2019). El “Burnout” toma peso en la lista de dolencias de la OMS. El País. Recuperado de https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html
- Organización Mundial del Trabajo (2016). Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang--es/index.htm
- Palacios, B. (2018). Estrés y Burnout en docentes de la facultad de Psicología Universidad de Cuenca, Ecuador, *Revista Cubana de Educación Superior*, Vol. 38. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/30374>
- Ramos, M. (2019). *Nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Andina del Cusco, 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3174>
- Reyes, M. (2017). Síndrome de Burnout en docentes cirujanos dentistas, enfermeros y médicos de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Señor de Sipán - Chiclayo, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3967/REYES%20FLORES%20MAR%C3%8CA%20LISET%20-%20WORD2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, O. (2018). *Síndrome de Burnout y depresión en docentes universitarios de Huancayo - 2017* (Tesis de posgrado). Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/583>
- Romero, J. (2016). *Burnout laboral; un malestar progresivo en académicos universitarios* (Tesis de pregrado). Universidad autónoma del estado de México. Toluca, México. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67538/TESIS%20FINAL%20BURNOUT%20LABORAL%20REVISADA.pdf?sequence=3>
- Sahili, L. (2015). Burnout: consecuencias y soluciones. México DF: *Editorial El Manual Moderno*. Primera edición, pp 6. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=4421830>
- Sánchez, H., Reyes, C. (2006). “Metodología y diseño de la investigación científica”. Edit. Visión Universitaria, Lima.

- Serrano, O. (2017). *Factores de riesgo que inciden en el Síndrome de burnout en docentes de la Universidad técnica de Machala* (Tesis de postgrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26561>
- Silas, J., Vázquez, S. (2020). El docente universitario frente a las tensiones que le plantea la pandemia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 50(Especial). Recuperado de: <https://rlee.iberomex.com/index.php/rlee/article/view/97>
- Soria, J., Chiroque, J. (2004). Salud del maestro peruano: salud ocupacional docente. Instituto de Psicopedagogía Popular. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/902>
- UGT (2013). Cuestionario MBI: evolución del burnout. Recuperado de: <https://www.ugt.es/42-el-cuestionario-mbi-evolucion-del-burnout>
- Unesco (2005). *Condiciones de trabajo y Salud docente. Oficina Regional de la UNESCO para América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de las carreras de psicología y obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> Objetivo específico 01 Identificar el nivel de agotamiento emocional en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Objetivo específico 02 Identificar el nivel de despersonalización en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Objetivo específico 03 Identificar el nivel de realización personal en los docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Objetivo específico 04 Comparar el Síndrome de Burnout según sexo en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho</p> <p>Objetivo específico 05 Comparar el síndrome de burnout según carrera en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.</p> <p>Objetivo específico 06 Comparar el síndrome de burnout según los años de docencia universitaria en docentes de las carreras de Psicología y Obstetricia de una universidad de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Agotamiento Emocional</p> <hr/> <p>Despersonalización</p> <hr/> <p>Realización Personal</p>	<p>Tipo, nivel y diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El tipo de investigación es descriptiva - comparativa porque se busca detallar las características, atributos de la variable que se pretende estudiar y analizar sus características. - El enfoque de la investigación es Cuantitativo, porque se utiliza la recolección de datos para probar las hipótesis planteadas. - El diseño de investigación es no experimental porque no se van a manipular las variables de estudio. - Es de corte transversal porque la recolección de datos se llevará a cabo en un único momento. <p>Población: Conformada por 33 docentes universitarios de las carreras de psicología y obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho.</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS DIMENSIONES	INDICADORES
Síndrome de Burnout	Respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional.	Agotamiento emocional	Sentimiento de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	Cansancio emocional Postura negativa hacia el trabajo Sentimientos de pesimismo y desinterés
		Despersonalización	Respuesta impersonal, desarrollo de actitudes cínicas y de insensibilidad hacia las personas.	Distanciamiento emocional Indiferencia con los demás Sentimiento de culpa
		Realización personal	Describe sentimientos de competencia y realización personal.	Impresión de no llevar adecuadamente el trabajo. Ideas obsesivas sobre el perfeccionismo en el área laboral.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3. INSTRUMENTO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

UNIVERSITARIOS

INSTRUCCIONES

El instrumento tiene por objeto determinar la presencia de Burnout en la Universidad donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente.

DATOS GENERALES

1. Su actual estado civil:

Casado () Divorciado () Soltero () Viuda ()

2. Trabajo en otra institución (SI) (NO)

3. Años de servicio docente es:

4. Su condición es: Nombrado () Contratado ()

5. Edad:

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5

SÍNDROME DE BURNOUT							
AGOTAMIENTO EMOCIONAL		0	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo en la universidad						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansada						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada						
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten los estudiantes						
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales						
6	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa						
7	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes						

DESPERSONALIZACIÓN		0	1	2	3	4	5
8	Se siente presionada por su trabajo						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo						
10	Siento que me he vuelto insensible con los estudiantes						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me siento frustrada por mi trabajo						
13	Creo que estoy trabajando demasiado						
14	Realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes						
15	Me parece que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas						
REALIZACIÓN PERSONAL		0	1	2	3	4	5
16	Me siento con mucha energía en mi trabajo						
17	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés						
18	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo						
19	Me siento estimulada después de haber trabajado con mis estudiantes						
20	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						
21	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						