



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

“SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 171-10, SAN JUAN
DE LURIGANCHO”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Enfermería

Autor:

Jesús Aimé Carranza Rojas

Asesor:

Mg. Leydi Susan Fajardo Vizquerra

<https://orcid.org/0000-0003-4692-0518>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Patricia Noemì Piscoya Angeles	16735258
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	Kathia Yreli Mercado Rojas	42923397
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	Patricia del Rocio Chávarry Ysla	16658907
	Nombre y Apellidos	N° DNI

DEDICATORIA

Lo dedico a mi madre, porque es la razón de culminar mi primera carrera profesional.

A la memoria de mis abuelos, por ser los pilares en mi vida.

A mi hermana por ser mi fortaleza y,

A mi Santa Trinidad por darme la vida y la fuerza en los momentos difíciles

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Corazón de Jesús, por ser la guía celestial en este camino universitario y personal.

Agradezco a Socorro, mi madre, por ser la persona más incondicional y porque me ha sostenido con su fe infinita en mí.

A Cory, mi hermana, gracias por su fortaleza y compañía a mi persona.

A mis abuelos por enseñarme que el estudio es la mejor herencia y la humildad es la clave que abre caminos.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	1
ÍNDICE DE FIGURAS	2
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Realidad problemática	5
1.2 Antecedentes	8
1.3 Formulación del problema	12
1.4 Objetivos	13
1.5 Justificación	13
1.6 Bases teóricas	15
1.7 Teorías de Enfermería	19
1.8 Hipótesis	24
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
2.1 Tipo y diseño de investigación	25
2.2 Población y muestra	25
2.3 Técnica e instrumento de recolección y análisis de datos	26

2.4 Procedimiento	28
2.5 Aspectos éticos	29
CAPÍTULO III. RESULTADOS	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	35
4.1 Discusión	35
4.2 Conclusiones	37
4.3 Recomendaciones	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Pág.
Tabla 1.	Matriz de Consistencia	23
Tabla 2.	Datos sociodemográficos.....	30
Tabla 3.	Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10	31
Tabla 4.	Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, según dimensión cansancio emocional.....	32
Tabla 5.	Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, según dimensión despersonalización.....	33
Tabla 6.	Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, según dimensión realización personal.....	34
Tabla 7.	Matriz Operacionalización de Variables	44
Tabla 8.	Base de datos	46
Tabla 9.	Alfa de Combrach	48
Tabla 10.	Formato de cuestionario MBI	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura		Pág.
Figura 1.	Resultado general de SB	34
Figura 2.	Resultado dimensión Cansancio Emocional.....	35
Figura 3.	Resultado dimensión Despersonalización.....	36
Figura 4.	Resultado dimensión Realización Personal.....	37

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.	Cuestionario – Datos generales.....	49
Ilustración 2.	Dimensión 1	50
Ilustración 3.	Dimensión 2	50
Ilustración 4.	Dimensión 3	50

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel general del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho. La investigación básica es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño de corte transversal. Se realizó en la I.E N° 171-10 de San Juan de Lurigancho y la muestra fue no probabilística de 35 docentes, los que fueron evaluados con el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) usando como variable única el síndrome de burnout. Los resultados presentaron que el Síndrome de Burnout se presenta en un 51% con un nivel moderado; en la dimensión cansancio emocional el 69% presentan niveles alto y moderado prevaleciendo un 43% a nivel moderado; en la dimensión despersonalización el 66% presentan nivel moderado y en la dimensión realización personal el 54% presenta nivel moderado. Se concluye que el síndrome de burnout está presentándose a nivel moderado en los educadores, evidenciándose que, el cansancio profesional ha interferido de manera negativa en su realización como persona sin afectar su relación con los estudiantes; se recomienda realizar planes estratégicos para modificar las dimensiones con evidencia de problema y desarrollar programas de salud integral que abarque el manejo del estrés.

PALABRAS CLAVES: “Síndrome de Burnout”, “agotamiento profesional”, “docentes”.

ABSTRACT

This research aims to determine the general level in teachers of the Educational Institution N° 171-10, San Juan de Lurigancho. The basic research is quantitative, descriptive and cross-sectional design. It was held at the I.E N° 171-10 of San Juan de Lurigancho and the sample was non-probabilistic of 35 teachers those who were evaluated with the Maslach Burnout Inventory (MBI) instrument using burnout syndrome as the single variable. The results showed that Burnout Syndrome occurs in 51% with a moderate level; in the dimension of emotional fatigue, 69% have high and moderate levels, with 43% prevailing at a moderate level; in the depersonalization dimension, 66% have a moderate level and in the personal fulfillment dimension, 54% have a moderate level. It's concluded that burnout syndrome is occurring at a moderate level in educators, evidencing that, professional fatigue has negatively interfered with his fulfillment as a person without affecting his relationship with students; it is recommended to make strategic plans to modify the dimensions with evidence of problem and develop comprehensive health programs that encompass stress management.

Keywords: “Burnout syndrome”, “professional exhaustion”, “teachers”.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En los últimos años, la salud mental ha tomado mayor relevancia para el sistema de salud pública ya que, la globalización, el trabajo exhaustivo y las responsabilidades sociales han traído como consecuencia la presencia de un estrés crónico en los colaboradores del sector público y privado; diversos problemas que va más allá de una situación estresante y genera un desgaste físico y mental en el individuo, donde Él se encuentra presionado en afrontar situaciones altamente estresantes (1). La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2019 incluye el “Burnout” como fenómeno ocupacional en su actualización de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE – 11). Refiriendo que, el agotamiento se presenta en el contexto ocupacional y es el resultado de un estrés crónico del trabajador en el lugar de trabajo (2). El síndrome se refiere al agotamiento físico, mental y emocional, la cual afecta con sus relaciones interpersonales y con su rutina diaria en el trabajo (3).

Es así que en 2021 la OMS señaló que 8 de cada 10 personas viven con estrés laboral a comparación de China que son 7 de cada 10 personas o como en Estados Unidos que son 6 de cada 10 personas trabajadoras que presentan niveles altos de estrés crónico. Además, un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la OMS revelan que hace 5 años más de 745 000 personas fallecieron por cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares y que estas estuvieron asociadas entre sí por la extensa jornada laboral que consistía en más de 55 horas semanales; es resumen, la investigación revela que las extensas jornadas de labor son el factor principal de riesgo ocupacional (4).

Por otro lado, a nivel internacional, la publicación en un diario digital argentino en el 2021, con relación a encuestas realizadas en Estados Unidos y Europa, reflejaron que a causa de la pandemia y el teletrabajo un 70% de 1122 profesores manifestaron sentirse estresados; además, según la encuesta de “The Chronicle of Higher Education” en el 2020, más de la mitad de encuestados se sintieron fatigados y el 35% sintió enojo con respecto a su rutina laboral, los resultados fueron el doble de los que se evidenciaron en el 2019 (5). En España, los expertos indican que el síndrome de burnout afecta al 10% de colaboradores caracterizado por el bajo rendimiento laboral y el desgaste físico emocional; además, refieren que entre el 2% al 5% de trabajadores evidencian niveles altos del padecimiento de burnout. Asimismo, se señala que más que una enfermedad, es un proceso que se da por más 5 años y se presentan en su mayoría en trabajadores que realizan servicios a otras personas (6).

Es así que, en el informe de McKinsey y Company evidenció que a raíz de la pandemia por COVID 19, de 65 000 empleadas encuestadas, el 42% refería agotamiento respecto a su trabajo, a comparación del informe anterior, del 2020, que fue un 32% de mujeres y un 28% de varones. Este informe demuestra que las mujeres son más propensas a presentar niveles altos del síndrome de burnout (7). Mientras que, en Costa Rica, en el 2018, se evidenció que el estrés y agotamiento generó que 2100 trabajadores acudieran a un centro de salud para solicitar una licencia o descanso laboral; siendo los profesionales que están en riesgo los profesores, médicos, enfermeras, policías, funcionarios de la Administración Pública y de Servicios Sociales. En torno a los docentes, un estudio del Consejo Salud Ocupacional de Costa Rica reveló que el 30% de 15 000 docentes encuestados padecen el síndrome (8).

A nivel nacional no escapamos de la realidad antes presentada por ello se considera que, el síndrome de burnout ha sido investigado desde hace años sin ser visibilizado en la sociedad, la doctora Patricia Martínez, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, señala

que los trabajadores más vulnerables a padecerlo son los médicos y docentes ya que, trabajan directamente con personas y no tienen un descanso entre su vida laboral y profesional; en la entrevista realizada por el diario “El Comercio”, también indica que es un peligro inminente que el trabajador se comprometa con su trabajo sin poner límites y lleguen a trabajar fuera de su jornada o se exijan demasiado causando daños físicos. Martínez concluye que, la responsabilidad del burnout recae en los empleadores que se preocupan lo mínimo por la salud mental de sus trabajadores y del trabajador que no sabe cómo cuidar su salud (9).

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en el 2016, menciona que sus operadores que atienden los casos de violencia son población potencial de estar padeciendo el síndrome de burnout, debido a los eventos estresantes de atender a una persona que sufre, además, mencionan que trabajadores que tengan contacto directo en ayudar a las víctimas también son personas en riesgo (10). En marzo del 2020, se aprueba la Ley N° 30947 “Ley de la Salud Mental”, mencionando dentro de sus artículos, la promoción y prevención en la salud mental en los ámbitos laborales; dentro de los planes que aborda se indica-programas de abordaje del agotamiento profesional, que incluya detección, prevención, atención y monitoreo (11).

El trabajo en el ámbito educativo, va más allá de dictar clases a un grupo de escolares en un intervalo de 5 horas u 8 horas, el trabajo escolar incluye la programación de sesiones educativas, incluyendo la presión laboral, para entregar documentación e informes solicitados. El hostigamiento mental afecta a los maestros cuando se les presiona constantemente y no se respeta los días de descanso y la obligación al trabajo post jornada La labor docente es un trabajo que demanda tiempo, esfuerzo y dedicación, los profesores son profesionales que se formaron para servir a la comunidad y se actualizan para brindar una educación de calidad. El estrés consecutivo en un docente puede alterar su salud mental y con ello, manifestar síntomas

clínicos y psicosociales que generan un desgaste emocional, coloquialmente hablando, mostrar a un profesional “quemado”(12).

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Orozco, et al (13) en el 2021 con su investigación *“Análisis de los valores interpersonales y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Cantón Simón Bolívar”* en Ecuador. Objetivo, analizar la relación entre los valores interpersonales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones de nivel primaria y secundaria. Metodología cuantitativa, no experimental, de corte transversal, descriptiva y correlacional. La muestra conformada por docentes, entre 28 y 48 años a más. Instrumentos, Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) y Cuestionario Maslach (MBI). Resultados, niveles de cansancio emocional del 42,5 %, despersonalización 45,5 %, y bajo nivel de realización personal 43,3 %, existe una relación débil positiva que indica dificultades en el ejercicio del liderazgo y falta de conformidad. Se concluye que los docentes tienen problemas respecto a la práctica de valores interpersonales asociado al síndrome de burnout.

Hernández, et al (14) en el 2021 publicaron la investigación *“Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis”* en Colombia. Objetivo, medir el desgaste profesional en los docentes de seis instituciones educativas pertenecientes a la secretaria de Educación de Norte de Santander. Instrumento, Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI). Resultados, el 20,8% para el CE, de 11,1% para la DP y de 13,1% para la RP. El cansancio emocional alcanzó el nivel alto en el 24,0% de los casos, en despersonalización el nivel alto se observó en el 9,6% y la dimensión de Realización Personal, el 39,2% de los docentes encuestados aseguran que con la declaratoria de pandemia han alcanzado nivel de auto realización alto. Conclusión, se han generado conflictos relacionados con el trabajo y la familia.

Así mismo se evidenció que los docentes reconocen que no tienen las competencias digitales necesarias para desarrollar sus prácticas pedagógicas de manera adecuada.

Manzano (15) en el 2020 publicó la investigación *“Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador”*. Objetivo, analizar el nivel de burnout que muestra el personal docente, midiendo la prevalencia de despersonalización, cansancio emocional y realización personal. Metodología, fue descriptivo, la técnica usada fue la encuesta, instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados, el 29% de los docentes de la unidad educativa padecen de cansancio emocional; la despersonalización fue del 17%; y el 85% de los docentes presenta un alto nivel de realización. Se concluye que los docentes poseen una prevalencia baja del síndrome, existen docentes ubicados en la escala media y una población relativamente pequeña con una prevalencia alta que podría ser un factor de riesgo.

Gallardo, et al (16) en el 2019, realizaron la investigación *“Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento”* en España. Objetivo, analizar el nivel de burnout que muestra el personal docente, tanto a nivel general como teniendo en cuenta las variables categóricas. Se usó la metodología cuantitativa con una muestra de 1890 docentes, se aplicó la escala de burnout CBP-R. Resultados, el 88,3% de docentes con nivel medio y el 11,6 % presentan un nivel alto de burnout general. Sobre el agotamiento emocional, el 74 % obtuvo nivel medio de burnout. Sobre la despersonalización, el 83 % obtuvo una puntuación del nivel medio y, en la falta de realización, el 86,2 % obtuvo una puntuación de nivel medio de burnout, podemos decir que, se aprecia mucha satisfacción acerca de su desempeño y su identificación vocacional.

Solera, et al (17) en el 2017. Con el título *“Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre*

centros públicos y concertados” en España. Objetivo, explorar el estado psíquico de profesores de varios centros públicos y concertados de Madrid. Metodología no experimental, estudio de tipo comparativo descriptivo. Se evaluó mediante el Cuestionario de Burnout del Profesorado. Resultados, aunque los docentes de colegios concertados reportan más sintomatología ansiosa, los profesores de colegios públicos presentan mayor presencia del síndrome de burnout en las escalas de cuestiones organizacionales, supervisión y reconocimiento. Se evidencia que los profesores de educación primaria son profesionales de alto riesgo.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Villanueva y Contreras (18) publicaron en el 2020, la investigación *“Nivel de Burnout en docentes de nivel primaria y secundaria con hijos y sin hijos de dos colegios privados de la ciudad de Cajamarca.”*. Objetivo, identificar los niveles de burnout en 55 docentes con hijos y sin hijos de los niveles primario y secundario de dos colegios privados de Cajamarca, 25 de la I.E.P. Nuevo Mundo y 30 de la I.E.P. Pre UCT. Donde, el 50,9% fueron del sexo masculino y el 49,1% femenino; el 78,2% tienen hijos y el 21,8% no tienen hijos. Así mismo de los docentes que tienen hijos, el 41,8% de ellos presentan un nivel alto de burnout y 36,4% un nivel medio; por otro lado, de los docentes que no tienen hijos, el 9,1% presentan un nivel medio de burnout y el 12,7% un nivel bajo. En cuanto a estadísticos de prueba tenemos, burnout con significancia de ,000, CE ,002, DP ,000, y RP ,001, indicando diferencias significativas. Concluyendo que, los niveles predominantes de burnout son medio y alto evidenciándose en los docentes con hijos.

Collave (19) publicó en el 2019, la investigación *“Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa 80819 Francisco Lizarzaburu - El Porvenir 2014”*. El objetivo fue determinar el nivel general del síndrome de burnout y según sus dimensiones de: Cansancio emocional (CE), Despersonalización (D) y Realización profesional (RP), en

docentes de Educación Primaria de la Institución Educativa Francisco Lizarzaburu - El Porvenir, Trujillo. La muestra fueron 36 profesores y se les pidió con sinceridad los 22 ítems comprendidos en el manual Maslach Burnout Inventory. Los resultados fueron que los profesores de educación primaria se ubican en un nivel medio de burnout con un 80.6%. Se llegó a la conclusión de que la institución en donde se llevó a cabo dicha investigación ha procurado un buen ambiente laboral, también que los profesores encuestados muestran una personalidad equilibrada y de verdadera vocación.

Jacinto (20) en el 2019 publicó la investigación *“El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo”* la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente. Para tal efecto, se realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue no probabilística de 24 personas a quienes se les aplicó el cuestionario del síndrome de burnout y el cuestionario de la satisfacción laboral docente, utilizando la técnica de la encuesta. Se concluyó, que existe relación significativa mediante Rho de Spearman = 0.648 entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo. Por tanto, a menor síndrome de burnout, mejor satisfacción laboral docente.

Falconí (21) en el 2018, publicó la investigación *“Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017”*. Objetivo, identificar el nivel de presencia del síndrome de Burnout en docentes de las instituciones. Metodología, no experimental de diseño descriptivo comparativo. La población estuvo constituida por 98 docentes que laboran en el nivel de educación primaria y la muestra representativa de tipo no probabilística la conformaron 36 docentes, a quienes se aplicó el “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory”, de 1986. Los resultados descriptivos expresan la presencia del síndrome

en un Nivel Medio; mientras que, en el ámbito inferencial, expresan que no existe diferencia significativa de la presencia del síndrome. Específicamente, existe presencia de Cansancio Emocional, en las dimensiones Despersonalización y Realización Personal no hay presencia significativa en los docentes de ambas instituciones.

Pereyra y Amacifen (22) publicaron en el 2018, la investigación “*Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, Perú-2018*”. Objetivo, determinar los niveles de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Iquitos. Instrumento, Inventario de Burnout de Maslach versión para docentes (IBM), adaptación española; metodología, tipo descriptivo, explicativo, el diseño fue no experimental y el estudio fue transversal. La muestra fue de 70 docentes de ambos sexos de la I.E. “Mariscal Oscar Ramírez Benavides”. Resultados: La dimensión de DP presenta un mayor índice con un 36,02%, el Agotamiento Emocional presenta un 11,82% y la Baja Realización Personal un 3,4%. Conclusiones, los niveles del Síndrome para Agotamiento Emocional y Realización personal resultaron bajos, y de los tres niveles del Síndrome de Burnout, la Despersonalización alcanzó una media de 36.

1.3. Formulación del problema

Por todo lo planteado, se genera las siguientes interrogantes:

1.3.1. Problema general

- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en la dimensión de cansancio emocional en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?
- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en la dimensión de la despersonalización en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?
- ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en la dimensión de la realización personal en docentes de la de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar los niveles de cansancio emocional en los docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho
- Determinar los niveles de despersonalización en los docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho
- Determinar los niveles de realización personal en los docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho

1.5. Justificación

La presente investigación se realiza porque es importante que el profesional de educación tenga las condiciones óptimas para realizar su trabajo y pueda desempeñarse al 100% y así, brindar un gran aporte a la institución donde labora cumpliendo con sus funciones administrativas evitando que el docente se vea presionado, y evidencie un agotamiento físico y mental a causa

del estrés crónico. Así mismo, esta investigación servirá para identificar los niveles presentes en los educadores de una escuela pública nacional, logrando dar a conocer si este está presente para que, con ello, se brinde estrategias y/o herramientas de prevención y abordaje de la salud de la población objetiva. Siendo así, los beneficiados de la investigación, los educadores que se encuentran trabajando en escuelas públicas porque es el maestro quien brinda sus enseñanzas y cada día están en constante actualización, lo cual lleva a una sobre exigencia laboral mental.

Recordando que, en los dos últimos años la educación peruana se ha visto modificada a la virtualidad, la cual ha concebido de que los profesionales de educación tengan que modificar las metodologías de enseñanza, los horarios de estudio, entre otros. En este contexto, la vulnerabilidad tiene una tendencia al aumento de sufrir el Síndrome de Burnout.

1.5.1 Alcance

El alcance de la investigación busca determinar el nivel de síndrome de burnout presente en los educadores de la Institución pública regular N°171-10 basándose en una investigación descriptiva que busca describir el fenómeno presente en los docentes según sus dimensiones; con una muestra no probabilística, sino determinada por los educadores pertenecientes a la Institución y, los resultados de lo investigado servirá para hacer conocer la presencia del estrés crónico con el que conviven los docentes.

Esta investigación se realiza en la Institución educativa N° 171-10, se ubica en el Asentamiento Humano Juan Pablo II, San Juan de Lurigancho, ciudad de Lima. Para la realización de la misma se usó la muestra de 35 docentes. Los beneficiados serán directamente los educadores porque se les brindará recomendaciones para mejorar el ambiente laboral y el manejo del estrés. Las recomendaciones se harán llegar a los directivos para lograr la disminución de factores estresores y aumentar la realización profesional.

1.6. Bases teóricas

Variable síndrome de burnout

La descripción conceptual del Síndrome de Burnout inicia en 1974, se evidencia una de las primeras conceptualizaciones de este síndrome, concepto brindado por el psiquiatra germano estadounidense Herbert J. Freudenberger, quien definió por su observación a sus compañeros de trabajo donde los que tenían más de diez años laborando en la clínica comenzaban a presentar una pérdida progresiva de energía, disminuía la empatía y paciencia a los pacientes además de reflejar síntomas de agotamiento, ansiedad, depresión e incluso una desmotivación laboral (23).

La psicóloga Maslach C. usa como base el concepto de Freudenberger para definir el síndrome de burnout como síndrome de agotamiento profesional, además en el año 1986, en conjunto con el psicólogo Michael P. Leiter, desarrollaron un instrumento de investigación para medir y tabular el síndrome. El instrumento es nombrado “Cuestionario de Maslach” el cual ha sido traducido al español por el doctor José Carlos Minote Adán de la Universidad Complutense de Madrid, España. Maslach y Jackson definen el Burnout como una manifestación de comportamiento ante el estrés laboral y como un síndrome tridimensional, denominadas como Cansancio emocional (CE), Despersonalización (DP) en el trato con las personas a las que brindan el servicio y la dificultad para la realización personal (RP). El cuestionario "Maslach Burnout Inventory" tiene como objetivo de medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos (24).

Proceso de Desarrollo y Factores de riesgo según la autora Martínez Pérez (25)

El Síndrome de Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia laboral consecutiva de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de su sintomatología. Existe una gran variedad de autores que definen el proceso, algunos de los

autores que han dado una visión global son: Edelwich y Brodsky (1980), Cherniss (1982, 1980), Farber (1991) Leiter y Maslach (1988), entre otros, de los cuales se profundiza en dos definiciones. La primera, la brinda los autores Edelwich y Brodsky quienes indican que el síndrome tiene 4 etapas las cuales empiezan con el entusiasmo y las altas expectativas ante el nuevo puesto laboral, la segunda etapa, con el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas, después aparece la etapa de frustración y por último la etapa de la apatía como resultado de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración.

La segunda definición es dada por Leiter en base al modelo secuencial de Leiter y Maslach, la cual indica que la aparición del Burnout comienza con un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales; dicho desequilibrio origina un cansancio emocional en el colaborador, después de experimentar el desequilibrio, el colaborador experimenta la despersonalización como mecanismo de afrontamiento y finalmente el proceso concluye con la baja realización personal que da como resultado la ineficacia e impotencia de afrontar los diferentes estresores laborales.

Los factores de riesgo se van a dividir en individuales y sociales; las variables individuales que vulneran el manejo del estrés en el colaborador son: el sexo, estado civil, la estructura familiar que engloba al trabajador, su personalidad, el reconocimiento de sus valores, el nivel de implicación del trabajador y el sentido de coherencia que es el conjunto de competencias cognitivas que proporcionan una orientación disposicional generalizada. Por otro lado, las variables sociales se considera a las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo que pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés. Los efectos positivos son emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier

caso, es básico que exista un apoyo por parte de la familia y/o amigos porque la falta de apoyo puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores.

Las consecuencias del Burnout son diversas que afectan en todas las dimensiones del ser humano. Las consecuencias físicas y psicológicas son las más relevantes y son las primeras en evidenciar. En el ámbito físico se manifiestan con el cansancio, pérdida de apetito, problemas osteomusculares, alteraciones inmunológicas, problemas en el aspecto sexual, problemas cardiovasculares y/o respiratorios, problemas digestivos, sueño ligero e insomnio, sensación de vértigo y alteraciones hormonales. En el ámbito emocional del trabajador, tiene como consecuencias el agotamiento, el sentimiento de fracaso, la baja tolerancia a la frustración, la dificultad de concentración, olvidos frecuentes, falta de atención y mala memoria, escasa realización personal, baja autoestima y principalmente la despersonalización (26).

Causas y variables relacionadas con los docentes según Moriana J y Herruzo J (27)

Variables socio demográficas

- **Sexo.** Según Maslach señala que las mujeres experimentan mayor cansancio emocional que los hombres; por otro lado, Schwab e Iwanicki refieren que la mayor varianza en despersonalización se evidencia en los hombres, es decir, presentan un mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes.
- **Edad.** El síndrome de burnout y la edad se asocian por el tiempo de experiencia en la profesión, la maduración propia por la edad del individuo, es decir, los profesores más jóvenes experimentan niveles superiores de estrés.
- **Estado civil y relaciones familiares.** Los profesores solteros, experimentan mayor nivel burnout que los casados, además de mayor cansancio emocional y despersonalización. Autores como Cooke y Rousseau puntualizan que la presencia de los hijos y la presencia

del seno familiar también puede aportar de manera positiva al trabajador, ya que puede darse como una oportunidad para recibir apoyo.

- **Nivel impartido.** Diversas investigaciones indican que el colectivo más afectado es el profesorado de secundaria. Diversos autores como Anderson e Iwanicki y Beer y Beer, inciden en que los problemas de conducta encontrados en jóvenes y adolescentes aumentan los niveles del burnout, además de que el fallo de los sistemas disciplinarios y los alumnos son factores estresantes para los maestros de secundaria. Por otro lado, en los docentes de primaria, los factores estresantes van a ir relacionados al apoyo de los padres de familia hacia los estudiantes, la sobrecarga de la elaboración de materiales y otras actividades diferentes al trabajo con los estudiantes de nivel primaria.
- **Tipo de centro.** El tipo de centro de labores en donde se desarrolla la función docente tiene grandes implicaciones en la percepción de estrés por parte del profesorado. Va a depender de la ubicación de la institución educativa, el centro de labores puede encontrarse en centros urbanos, rurales o por ser centros denominados suburbanos es por ello por lo que, diversas investigaciones concuerdan en que existen mayores índices de burnout en los centros suburbanos que en los dos anteriores.

Variables de personalidad.

Existen variables que son consideradas por diversos autores que van a encuadrar en esta clasificación, estas variables son: Locus de control, Autoconciencia, autocontrol y autoeficacia, Personalidad al resistente, Autoestima, Pensamientos irracionales, Neurotismo y Empatía. En diversas investigaciones, la autoestima aparece con una correlación significativa entre docentes con baja autoestima y presencia de mayores niveles de burnout, es decir, la autoestima va disminuyendo a medida que avanza el síndrome del quemado.

Variables propias del trabajo y organizacionales.

Los factores relacionados con la sobrecarga laboral están relacionados con el cansancio emocional a ello se suma los excesivos trabajos administrativos que debe desarrollar el profesor y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout. Petrie en el 2001 señala que existe un mayor nivel de estrés atribuido al mal comportamiento de los alumnos.

1.7. Teorías de Enfermería

La enfermería ha sido visibilizada por tratar al ser humano de manera holística y abordando sus cuidados en todas sus dimensiones y no es indiferente a los cuidados biopsicosociales por ello, Callista Roy y Nola Pender, nos describen la adaptación del ser humano a diferentes estresores y su respuesta a ellas como la naturaleza conductual multifacética de la persona en su interacción con el entorno (28,29).

1.7.1. Teoría Modelo de Adaptación según Raile y Marriner (28)

Las doctoras Raile y Marriner, en su libro “Modelos y teorías de enfermería” señalan que Callista Roy, enfermera estadounidense, marcó uno de los modelos conceptuales más importantes de la enfermería; Roy conceptualizó la adaptación del ser humano a diferentes estímulos estresores basando su trabajo en la teoría de adaptación de Helson, quien refería que los estímulos surgen del entorno interno como externo y este puede generar una respuesta positiva o negativa; dependerá del individuo que la adaptación sea un proceso positivo. Según Roy, la persona es un ser biopsicológico que convive con un entorno cambiante; también, que cada persona es un sistema humano que vive y se adapta con procesos internos que le permiten mantener el control de las situaciones. El proceso regulador es una respuesta automática

generada por procesos neurológicos y hormonales y, el cognator, se relaciona con el autoconcepto, la interdependencia y desempeño del rol.

El autoconcepto del grupo se centra en las dimensiones psicológicas y espirituales del individuo. El autoconcepto de la persona o percepción interna será el conjunto de afirmaciones y sentimientos que tiene de sí mismo y recibe influencia por la percepción de los demás. El autoconcepto en grupo se basa de las relaciones interpersonales, la imagen de uno con el grupo, el círculo social y la cultura del grupo. El modelo en función de rol se identifica como una integridad social, por la necesidad de saber el concepto de uno con respecto al entorno social; la persona desarrolla dos comportamientos, el instrumental, que se basa en la ejecución real del comportamiento y, el expresivo, se basa en los sentimientos y actitudes de la persona hacia su desempeño del rol. El individuo cumple 3 roles interdependientes, donde el terciario, representa las formas en los que se cumplen las funciones que se asumieron.

La teorista enmarca a la persona como un sistema que comprende al individuo como individual y colectivo incluyendo grupos de familia y organizaciones sociales; la persona tiene la capacidad de pensar y sentir basado en la conciencia, los cuales, ayudan a afrontar positivamente a los cambios del entorno. Para el personal enfermero, la persona es el centro del cuidado, por el cual se actúa para mantener la capacidad de adaptación en el ámbito fisiológico, autoestima, función del rol e interdependencia; por ello, se enmarca que la salud se mantendrá mientras el individuo consiga adaptarse a la situación. El modelo de adaptación se relaciona con la investigación porque el personal docente se adapta a los factores estresantes que conlleva trabajar dando un servicio social; la capacidad del educador para manejar la presión laboral, mantener su estabilidad y autorrealizarse se verá afectada con el entorno laboral individual y colectivo.

1.7.2. Teoría Modelo de Promoción de la Salud según Aristizabal G et all (29)

Nola Pender, conceptualizó la interacción del ser humano con el entorno en el que convive. Según su teoría del Modelo de Promoción de la Salud, la salud de la persona tiene una conexión con sus características individuales, sus experiencias vividas, conocimientos y creencias personales además de los aspectos situacionales que se vinculan con la conductas sanitarias que pretende generar. Estos comportamientos son decisiones personales las cuales son tomadas para el cuidado y protección de su estado de salud, el modelo teórico explica los aspectos que intervienen en las modificaciones conductuales, considerando las actitudes y motivaciones internas como externas para el accionar que promueve la salud del individuo.

Pender basó su modelo de promoción en el la teoría de aprendizaje social de Bandura y el modelo de valoración de expectativas de la motivación humana de Feather. Bandura postula que los procesos cognitivos son importantes para los cambios conductuales, positivos o negativos, y para los aprendizajes cognitivos conductuales; El autor menciona que se requiere de la atención, la retención, la reproducción y la motivación para que la persona aprenda y modifique su comportamiento. Por otro lado, Feather menciona que la conducta es lógica; ésta es influenciada por la intencionalidad de la persona, en otros términos, si la acción a realizar tiene una intención clara, concreta y definida, se aumenta la posibilidad de alcanzar el objetivo propuesto. Las intenciones son el compromiso vinculado a las acciones por lo cual es un elemento clave e importante para el logro de metas propuestas.

El esquema de Pender, tiene dos conceptos, características y experiencias del individuo donde, se trata la conducta en relación con experiencias previas que lograron efectos directos o indirectos en las decisiones y el compromiso con las conductas promocionales de salud; además menciona que los factores biopsicosociales y culturales marcados por su origen y van a ser acciones predictivas en relación con su naturaleza de las metas conductuales. Pender

indica que las acciones se relacionan según los conocimientos y sentimientos a una conducta; las cuales tiene 6 conceptos como la percepción de los beneficios por la acción, las barreras percibidas para la acción, la autoeficacia, el sentimiento relacionado con el comportamiento, las influencias interpersonales y las influencias situacionales; estos afectan en el aumento o resta del compromiso en la promoción de la salud.

Tanto las experiencias previas ante una acción promocional como la percepción, barreras y las influencias que vive el individuo con relación a su acción de compromiso con su salud, van a influir en la adopción de compromisos para un plan de acción, es decir, el resultado conductual será influenciado por conductas influenciadas por el interno y las relaciones interpersonales como el trabajo o las responsabilidades de familia. La promoción de la salud invita al personal de enfermería a trabajar en el análisis del cuidado promocional y, a identificar los intereses del individuo para tomar acciones positivas en torno a la mejora de su salud y su participación, en las mismas, sea en beneficio individual y colectiva.

La teoría de Promoción de la salud se relaciona con la investigación porque la percepción del docente para afrontar las situaciones laborales van a ser influenciadas por sus experiencias vividas previamente; las influencias interpersonales van a afectar de manera positiva o negativa para superar la presión laboral y así, el educador pueda trabajar en mantener un bienestar físico, psicológico y social. Su compromiso ante el mantenimiento y mejora de su salud van a lograr que el trabajo con y para los estudiantes sean los adecuados para realizar su labor docente de manera holística.

Matriz de consistencia				
Título: Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
1. Problema general:	1. Objetivo general:	1. Hipótesis general:	V. Independiente	1. Enfoque de investigación Cuantitativo 2. Tipo de investigación Básica 3. Método: Cuantitativo 4. Diseño de la investigación: Descriptivo - transversal 5. Marco muestral: Instituciones Educativas de nivel primaria 6. Unidad de análisis: docente activo 7. Población: Docentes de una institución educativa 8. Muestra: Docentes de la institución educativa n° 171-10 9. Técnica: Encuesta 10. Instrumento: MBI Inventario de Burnout de Maslach 11. Indicadores: 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
¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?	Determinar el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho	No aplica hipótesis	Síndrome de burnout	
2. Problemas específicos:	2. Objetivos específicos	2. Hipótesis específicas	V. Dependiente:	
¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en la dimensión de cansancio emocional en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?	Determinar los niveles de cansancio emocional en los docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho	No aplica hipótesis específicas	—	
¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en la dimensión de la despersonalización en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?	Determinar los niveles de despersonalización en los docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho		V. Intervinientes:	
¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout en la dimensión de la realización personal en docentes de la de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho?	Determinar los niveles de realización personal en los docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho		—	

El presente trabajo es un estudio descriptivo, en el libro de Hernández Sampieri “Metodología de la Investigación”, el autor Dankhe en 1986 señala que al no ser posible precisar el valor significativo de una variable, los estudios descriptivos, en su mayoría, no formulan hipótesis; es decir, no se puede proponer o afirmar un fenómeno que recién será investigado. Además, las hipótesis son enunciados que se dan para afirmar o rechazar la relación entre dos o más variables (30).

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo

La siguiente investigación básica es de método cuantitativo, los autores Hernández, Fernández y Baptista manifiestan que el método cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, además, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica (31).

2.1.2. Diseño

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista, los estudios descriptivos son aquellos que permiten especificar situaciones o momentos, en otras palabras, quiere explicar cómo resulta determinada situación y detallar importantes características de las personas o grupos de estudio a tratar. Por lo tanto, esta investigación es descriptiva por que trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta de las variables. Esta investigación presenta un corte transversal debido a que se relaciona en base a datos en un solo momento, en un único tiempo. Además, tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia (32).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según Hernández R, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En la presente investigación se considera una población finita, puesto

que se conoce el número exacto de elementos que constituyen el estudio el cual está conformado por 35 docentes. El autor menciona que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos y que tiene que definirse o determinarse de ante mano con precisión (32).

2.2.2. Muestra

Con la finalidad de poder determinar la muestra se emplea el método no probabilístico que consiste en seleccionar a los individuos que convienen al investigador, los cuales son 35 docentes, ya que la población es menor de 100 personas. Para determinar la muestra se establece los siguientes criterios de inclusión, se incluye a todo personal docente activo, es decir, que labora actualmente en la Institución. En los criterios de exclusión, Se excluye a todo personal administrativo y de servicio de limpieza, además, se excluye a los docentes que no desean participar de la investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica

El estudio usó la encuesta online, se utiliza un formulario Google que sirve para “recoger opiniones, actitudes, prácticas y sugerencias” de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout.

2.3.2. Instrumento

Para la recolección de datos de los docentes evaluados se utiliza el instrumento de medición de síndrome de burnout. Se aplica a la muestra conformada por 39 docentes de la Institución Educativa N° 171-10, el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (33).

El “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory” denominado como (MBI) (Maslach, 1986), se basa en 22 ítems que tiene la característica de afirmaciones con respecto a los sentimientos y actitudes de un profesional determinado en su centro laboral y hacia los estudiantes. Su objetivo es medir el desgaste profesional con la frecuencia y la intensidad con la que se presenta el síndrome de Burnout en tres dimensiones: Agotamiento emocional, que evalúa la expresión de estar extenuado en el aspecto emocional por las exigencias de la labor profesional. Presenta nueve preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Despersonalización, que evalúa el nivel de actitudes de frialdad y distanciamiento. Consta de cinco preguntas (5, 10, 11, 15, 22). Realización personal, que evalúa los sentimientos de auto eficiencia y construcción personal en el centro laboral. Consta de ocho preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) (33).

La escala se mide según los siguientes rangos: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 a 99; aunque no se consideran las puntuaciones como corte clínico, las puntuaciones altas en las 2 primeras dimensiones y baja en el tercero definen el síndrome y la prevalencia de un nivel alto se considera con la presencia de un nivel alto en alguna de las 3 dimensiones (33).

Las puntuaciones según las dimensiones se dan de la siguiente manera en la escala de Agotamiento Emocional, se considera nivel alto cuando el resultado es de 27 puntos a más, moderado cuando de 19 a 26 puntos y nivel bajo cuando se da de 18 a menos. En la Despersonalización, un nivel alto es cuando el resultado es de 10 puntos a más, un nivel moderado cuando va de 6 a 9 puntos y el nivel bajo cuando la puntuación da un valor de 5 a menos. En la escala de Realización Personal, se considera la puntuación de manera inversa a las otras dimensiones, es decir, un nivel alto cuando el resultado es de 40 puntos a más, dando

una sensación de logro en el trabajador; un nivel moderado cuando la puntuación va de 34 a 39 puntos y el nivel bajo cuando la puntuación arroja de 33 a menos (34).

2.3.3. Validez y Confiabilidad

El instrumento de Maslach Burnout Inventory tiene una validez internacional, de igual manera por fines de la investigación se realiza la validación y confiabilidad utilizando el coeficiente del alfa de Cronbach, que permite medir la confiabilidad de la consistencia interna de un instrumento de investigación; su valor aceptable se refiere a un resultado mayor a 0.7, el valor de consistencia buena hace referencia a un resultado mayor de 0.8 y consistencia excelente a un resultado mayor de 0.9 (35). En la validación y confiabilidad aplicada al instrumento, éste ha dado como resultado un valor de 0.81 interpretándose como un grado de consistencia bueno.

2.4. Procedimiento

La investigación fue realizada con el inicio de la problemática en la salud mental de los trabajadores del sector educativo; con ello se procedió a la revisión de antecedentes teóricos para dar el sustento a la investigación a realizar sobre Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas, enfatizando la recolección de información que mantengan las mismas características acorde al objetivo de la investigación planteada donde el interés de la misma, es en docentes de instituciones educativas de educación básica regular.

Para la recolección de datos e información se realizó la presentación del proyecto de investigación y el envío de los permisos para el uso de información confidencial, acceso a la plana docente y entrevista virtual con los docentes de la Institución Educativa N° 171-10; para ello, se realizó la coordinación con la directora. Se realizó una reunión virtual con los docente para la explicación de la investigación y la invitación a su participación, donde se les indicó que dicha investigación se mantendría la ética y confidencialidad. De la población de la plana

de colaboradores, se escogió una muestra de 35 docentes, quiénes aceptaron la aplicación del instrumento de investigación, el cual, fue aplicado de manera virtual, por medio de un formulario Google, y previo aviso de su aceptación de participación dentro del formulario.

2.5. Aspectos Éticos

En realización de la investigación se respetaron los principios éticos de anonimidad y confidencialidad para asegurar la identidad e integridad de los educadores y así lograr su confianza en que puedan realizar el cuestionario de manera certera y sincera. Por otro lado, en la presente investigación se ha tomado en cuenta los cuatro principios bioéticos, principios que brindan a la investigación una imagen responsable del respeto y una visión humanizada. Los principios bioéticos son concretados según:

Autonomía, principio que defiende la libertad y la capacidad para realizar alguna acción y tiene que ser respetada, la investigación se realiza de manera confiable y confidencial, respetando las respuestas y la participación voluntaria del docente. Beneficencia, referente a prevenir el daño de cualquier índole hacia el individuo a intervenir, la investigación busca mejorar la salud mental de los docentes. No maleficencia, hace referencia al no causar daño de manera intencional, por ello, en la investigación se brinda la información esencial al personal docente y se les informa que al responder sí y enviar el formulario están brindando su consentimiento. Justicia, principio que refiere la distribución imparcial, equitativa y apropiada a la sociedad. La investigación quiere sensibilizar al sector educativo sobre la importancia del cuidado mental en sus docentes (36).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 2. *Datos Sociodemográficos*

DATOS GENERALES		
	n	%
Género		
Femenino	27	77%
Masculino	8	23%
Edad		
21 a 30 años	1	3%
31 a 40 años	13	37%
41 a 50 años	6	17%
51 a 60 años	13	37%
61 años a más	2	6%
Condición laboral		
Nombrado (a)	16	46%
Contratado (a)	19	54%
Años de servicio		
1 a 10 años	21	60%
11 a 20 años	2	6%
21 a 30 años	7	20%
más de 30 años	5	14%

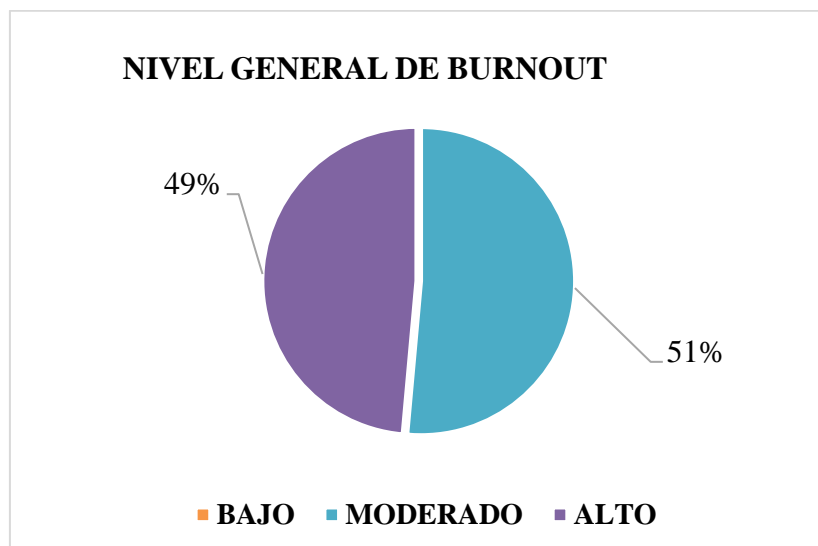
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se observa de los 35 encuestados, el 77% son del género femenino, un 37% de docentes tienen la edad que oscila entre los 31 a 40 años igual que el 37% de docentes que tienen entre 51 a 60 años. El 54% son docentes con contrato laboral y, el 60% de docentes tienen entre 1 a 10 años de servicio profesional en la educación.

Tabla 3. *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10*

Nivel	n°	Porcentaje
Bajo	0	0%
Moderado	18	51%
Alto	17	49%
	35	100%

Gráfico N°1. *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10*

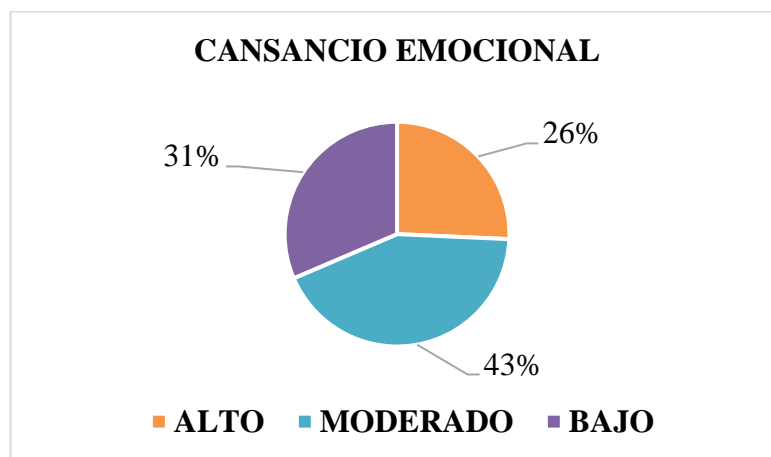


Según el gráfico N°1, el nivel del Síndrome de Burnout que se evidencia en los docentes de la I.E N° 171 – 10 es de un 51 % en nivel moderado correspondiente a 18 docentes, el 49 % en nivel alto determinado por 17 docentes y el 0% presentó nivel bajo, según las escalas de medición del instrumento de MBI.

Tabla 4. *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, según dimensión cansancio emocional.*

Cansancio emocional	n°	Porcentaje
Alto	26%	9
Moderado	43%	15
Bajo	31%	11
	100%	35

Gráfico N°2: *Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa N° 171-10 según dimensión cansancio emocional*

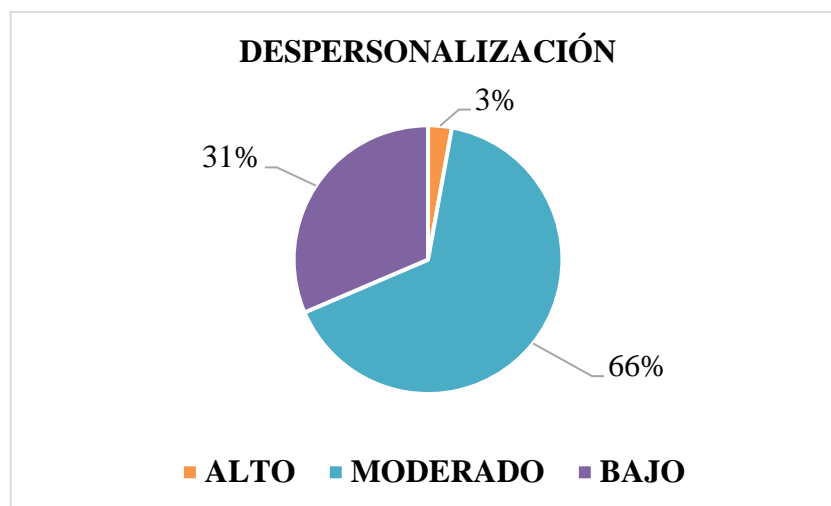


Según el gráfico N°2, según la dimensión Cansancio emocional, 15 docentes presentan un nivel alto de cansancio emocional equivalente al 43%, 9 docentes presentan un nivel moderado equivalente al 26% y 11 docentes presentan un nivel bajo equivalente al 31% de Síndrome de Burnout en la dimensión Cansancio emocional.

Tabla 5. *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, según dimensión despersonalización.*

Despersonalización	n°	Porcentaje
Alto	3%	1
Moderado	66%	23
Bajo	31%	11
	100%	35

Gráfico N°3: *Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa N° 171-10 según dimensión despersonalización*

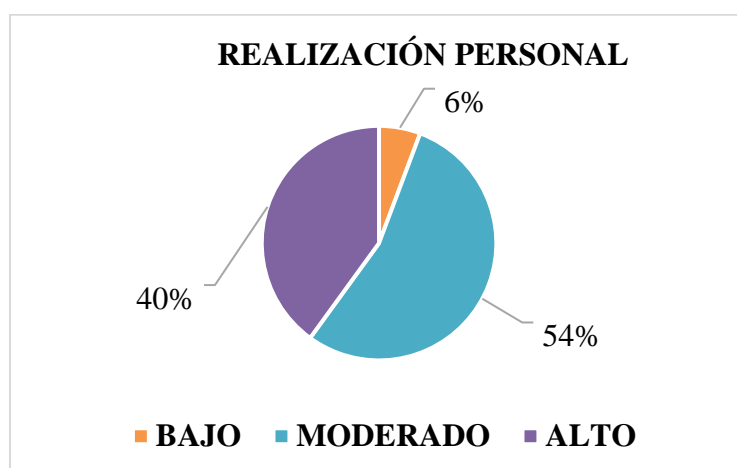


Según el gráfico n°3, en la dimensión de Despersonalización, los docentes de la I.E 171-10 presenta un 3% de nivel alto determinado por 1 docente, el 31 % de docentes presenta un nivel bajo determinado por 11 educadores y, un 66% de los encuestados presenta un nivel moderado de Síndrome de Burnout determinado por 23 docentes.

Tabla 6. *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, según dimensión realización personal.*

Realización Personal	n°	Porcentaje
Bajo	2	6%
Moderado	19	54%
Alto	14	40%
	35	100%

Gráfico N°4: *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10 según dimensión realización personal*



Según el gráfico n°4, en la dimensión de Realización personal, 2 de los docentes de la I.E 171-10 presentan un 6% en nivel bajo, 19 docentes presentan el 54% en un nivel moderado y 14 docentes presentan el 40% en un nivel alto según la dimensión de realización personal.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

A partir de los resultados obtenidos, aceptamos que existe un nivel significativo moderado del 51% del síndrome de burnout en los docentes de la I.E 171-10. Estos resultados guardan relación con los hallazgos obtenidos por los autores Gallardo, et al (16) quienes en su investigación “Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento” identificaron que el 88.3% de sus encuestados presentaban un nivel moderado con respecto al síndrome de burnout. Estos resultados concuerdan con el autor Collave (19) quien en su investigación “Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa 80819 Francisco Lizarzaburu - El Porvenir 2014” existe un nivel medio moderado del burnout en los docentes evaluados.

Los aspectos sociales determinan la presencia del síndrome, los docentes evaluados son educadores que pertenecen a una escuela pública, el 54% de ellos laboran en condición de contratado y el 46% como nombrados; los resultados concuerdan con lo encontrado por los autores Solera, et al (17) quienes en su investigación “Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertados” refieren que los profesores que laboran en una institución pública reportan mayor presencia del síndrome de burnout, resaltando que los docentes que laboran en el nivel primario son profesionales de alto riesgo, esta afirmación se sostiene con los educadores de la I.E 171 – 10 ya que, son profesionales que enseñan a estudiantes del nivel primario.

En la investigación de Collave (19) se determina que el 80.6 % de sus docentes presentan un nivel medio de síndrome general de burnout y el 13.9% presentan un nivel alto. Estos resultados guardan una relación semejante con lo encontrado en nuestra investigación ya que, el 49% de los docentes encuestados presentan un nivel alto de burnout y el 51% a nivel

moderado. Además según lo encontrado en la investigación de Villanueva y Contreras (18), los docentes que presentan una carga familiar, es decir, tienen hijos, presentan un nivel alto de 41.8% de síndrome general de burnout y 36.4% presentaron un nivel medio a nivel general de burnout, evidenciándose que la presencia del síndrome de burnout está relevante en los docentes y se incrementa cuando el docente tiene un factor de tensión como la responsabilidad familiar y proveedora.

En la dimensión Cansancio emocional, los resultados obtenidos son que el 43% de los docentes de la I.E manifiestan un Cansancio Emocional de nivel moderado. Estos guardan relación con la investigación “Análisis de los valores interpersonales y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Cantón Simón Bolívar” de los autores Orozco, et al (13) quienes revelan que el 42.5% de sus encuestados representan un nivel moderado en esta dimensión. Además, según lo hallado por Falconí (21) en su investigación “Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinoa, Ayacucho-2017” se señala que existe presencia del cansancio emocional en sus docentes evaluados con una Chi cuadrada superior a la teórica.

La investigación “*Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador*” del autor Manzano (15) señala que el 29% de sus docentes evidencian cansancio emocional, por otro lado, 42 de sus docentes presentan un nivel bajo de agotamiento emocional. Resultados que no guardan concordancia con lo encontrado en nuestra investigación donde solo el 31% de los docentes encuestados presentan nivel bajo de agotamiento emocional y el 26% un nivel alto. Porcentaje que tiene semejanza al resultado de la investigación “*Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis*” de los autores Hernández et al (14), donde el 24 % de sus docentes presentaron un nivel alto en esta dimensión.

En los resultados obtenidos en la dimensión Despersonalización, se obtiene un porcentaje del 66% en nivel moderado y un 3% en nivel alto en el síndrome de burnout. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Gallardo, et al (16) quienes encontraron un 83% de docentes con nivel moderado en esta dimensión; es decir, más del 50% presentan desilusión y agotamiento, expresados en actitudes negativas y emocionales de irritación (21). Por lo contrario, los resultados no concuerdan con los autores Orozco, et al (13) quienes en su investigación se revela que solo el 45.5 % de los docentes evaluados presentan un nivel moderado con respecto a la despersonalización.

En la investigación, se obtuvo como resultado que un 54% de los educadores tiene un nivel moderado en esta dimensión, un 14% de los docentes que tienen una realización personal alta. Estos resultados concuerdan con la investigación desarrollada por los autores Orozco, et al(13) quienes señalan que el 43.3% de docentes manifiestan una baja realización personal; lo secunda los resultados de la investigación de Gallardo, et al (16) quienes hallaron un 86.2% de nivel moderado. Es decir que, los docentes están manifestando actitudes negativas en relación con sí mismos y que los estresores laborales están afectando en ellos directamente. Esto se puede respaldar con lo investigado por Jacinto (20) quien concluye que cuando existe una alta satisfacción laboral docente existe un menor nivel de burnout en los profesores.

4.2. Conclusiones

- En la investigación se logró determinar que el síndrome de burnout está presente obteniendo un 51% de nivel moderado equivalente a 18 docentes, un 49% en nivel alto, es decir en 17 docentes de la I.E 171 – 10, colegio público de San Juan de Lurigancho; concluyendo que el Síndrome de Burnout está presente de forma significativa en los educadores encuestados.

- A nivel de cansancio emocional en los docentes de la I.E 171 – 10 se determinó que está presente en un 26% a nivel alto, un 43% en un nivel moderado y un 31% en nivel bajo; dando a concluir que los docentes no están respondiendo de manera positiva a los estresores laborales y que la carga laboral es mayor al soporte del individuo.
- A nivel de despersonalización en los docentes de la I.E 171 – 10 se determinó que en esta dimensión, el síndrome de burnout está presente en un 3% a nivel alto, un 66% a nivel moderado, es decir 23 de 35 docentes y un 31% a nivel bajo. Siendo el nivel moderado con mayor porcentaje se concluye que los maestros están presentando una alteración leve de la percepción con sí mismo y dentro de un grupo de trabajo manifestando actitudes o emociones negativas.
- A nivel de realización personal en los docentes de la I.E 171 – 10 se determinó que está presente en un 40% a nivel alto es decir, se sienten realizados y con la capacidad de lograr sus objetivos sin afectar a sus estudiantes, un 54% a nivel moderado manifiestan que el cansancio profesional ha interferido de manera negativa en su realización como persona obstaculizando su crecimiento profesional y un 6% a nivel bajo que representa al agotamiento profesional afectando en su trabajo y en la relación a quienes prestan servicio educativo.

4.3. Recomendaciones

- Se recomienda que, con la dirección de un especialista en psicología y en coordinación con los directivos de la I.E N°171-10 se elabore un programa de prevención de síndrome de burnout, dirigido hacia la mejora del ambiente y el clima institucional que tenga como objetivos reducir y evitar los estímulos estresores hacia el personal.
- Se recomienda que los directivos y docentes de la I.E N°171-10 realicen un trabajo cooperativo y delegación de funciones, donde realicen las actividades pedagógicas y administrativas; además, realicen actividades relacionadas a la reducción del estrés y

disminución de responsabilidades laborales para que el personal docente pueda contar con espacios de tiempo libres donde se dote de destrezas que le permitan identificar situaciones estresantes y puedan ser capaces de afrontarlas de forma positiva. La planificación requerida debe ser considerada dentro de un plan preventivo promocional que aborde el trabajo educativo del año escolar.

- Se recomienda que los directivos de la IE N°171-10 y el área de psicología de la Unidad de Gestión Educativa Local 05 (UGEL 05) brinden el acceso a las sesiones psicoeducativas para los docentes, sesiones que aborden estrategias para el desarrollo personal y ayuden a la conexión con uno mismo. Dentro de la I.E, se recomienda que el equipo directivo realice actividades de confraternidad donde el docente deje de cumplir su rol educador para cumplir un rol personal, promoviendo su autocuidado, conciencia de sus logros y promoción de su salud. Las actividades pueden incluir espacios al inicio de la semana donde se den mensajes positivos y reconocimiento a todos los educadores como frases o presentes simbólicos que demuestran el interés del equipo directivo hacia el cuidado de sus colaboradores.
- Se recomienda que docentes participen en las actividades que programe los directivos de la I.E N°171-10, para fortalecer las prácticas educativas y la comunicación al brindar su servicio hacia los estudiantes y las habilidades sociales. En coordinación con el área del Ministerio de Educación, los docentes deben trabajar en potenciar sus equipos de trabajo y las herramientas cognitivas conductuales que le permitan seguir brindando su servicio educativo sin afectar negativamente al estudiante.

REFERENCIAS

- (1) Jiménez A. Salud mental y enfermedades profesionales: el tortuoso camino hacia el reconocimiento. ConSalud (España). 30 de septiembre del 2022 [Citado el 2 de octubre del 2022]. Disponible en: https://www.consalud.es/pacientes/salud-mental-enfermedades-profesionales_120984_102.html
- (2) World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [Internet]. Suiza: who.int; 2019 [Citado: 2021 Agosto 15] Disponible: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- (3) Diario Independiente de Contenido Enfermero. La OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado' en su lista de enfermedades. [Internet]. Valencia: DICEN; 2019 [Citado: 2021 agosto 15]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
- (4) Juárez B. Burnout, enfermedad laboral masiva todavía no reconocida por México. [Internet]. México: El Economista; 2021 [Citado: 2021 octubre 1]. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Burnout-enfermedad-laboral-masiva-todavia-no-reconocida-por-Mexico-20210709-0058.html>
- (5) Infobae. El home office provocó un aumento en el síndrome de burnout, especialmente entre los docentes. [Internet]. Argentina: Infobae; 2021 [Citado: 2021 agosto 15]. Disponible en: <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/08/06/el-home-office-provoco-un-aumento-en-el-sindrome-de-burnout-especialmente-entre-los-docentes/>
- (6) Mouzo J. El 'burnout' toma peso en la lista de dolencias de la OMS. [Internet]. Barcelona: El País; 2019 [Citado: 2021 agosto 15]. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html
- (7) Vassel K. Más mujeres están sufriendo el síndrome de agotamiento laboral o 'burnout', y eso es un problema. [Internet]. Estados Unidos: CNN español; 2021 [Citado: 2021 octubre 1]. Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/09/29/mujeres-burnout-agotamiento-laboral-trabajo-trax/#0>
- (8) Barquero K. Estos profesionales son los más propensos a padecer burnout. [Internet]. Costa Rica: LA REPUBLICA; 2019 [Citado: 2021 octubre 1]. Disponible en:

<https://www.larepublica.net/noticia/estos-profesionales-son-los-mas-propensos-a-padecer-burnout>

- (9) Subirana K. ¿Qué es el burnout o el síndrome de desgaste profesional? [Internet]. Perú: El Comercio; 2019 [Citado: 2021 octubre 1]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/eldominical/burnout-noticia-642721-noticia/?ref=ecr>
- (10) Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Dirección General de Contra la Violencia de Género. Conociendo el Síndrome de Agotamiento Profesional. [Brochure] Lima, Perú: MIMP, [Citado: 2021 octubre 1]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>
- (11) DECRETO SUPREMO N° 007-2020-SA. Ley de Salud Mental. Publicado en el diario oficial El Peruano, Ley N° 30947, (5 de marzo de 2020).
- (12) Ley N°24029. Ley del profesorado. Ley N°24029 de 15 de diciembre de 1984 [Internet]. [Citado 2 de octubre de 2022] Disponible en <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118361-24029>
- (13) Orozco Z, Raymondi K, Orozco S, Bohórquez S. Análisis de los valores interpersonales y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del cantón Simón Bolívar. Rev. Psicología UNEMI. [Internet] 2021 [consultado 2021 octubre 1]; 5 (9): 118-126. Disponible en: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1349> DOI: <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss9.2021pp118-126p>
- (14) Hernández C, Gamboa A, Prada R. Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. Rev. Bol.redipe. 1 de septiembre de 2021 [citado 2 de octubre de 2022]; 10(9):472-88. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1455>
- (15) Manzano A. Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. Rev. Inv. Cs. Edu. 25 de marzo de 2021 [citado 2 de octubre de 2022]; 4(16): 499-511. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16_a12.pdf DOI: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- (16) Gallardo J, López F, Gallardo P. Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. Rev. Electr. Educare. [Internet] 2019 [consultado 2021 octubre 1]; 23 (2): xx-xx. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002122> DOI: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- (17) Solera E, Gutiérrez S, Palacios D. Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros

- públicos y concertado. Univ. Psychol. [Internet] 2017 [consultado 2021 octubre 1]; 16 (3): xx-xx. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64752604022> DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-3 . epsb>
- (18) Villanueva A y Contreras K. Nivel de Burnout en docentes de nivel primaria y secundaria con hijos y sin hijos de dos colegios privados de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2020. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11537/23999>
- (19) Collave J. Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa 80819 Francisco Lizarzaburu - El Porvenir 2014. [Tesis de licenciatura]. Ancash: Universidad San Pedro; 2019. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9041>
- (20) Jacinto Y. El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2019. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3571>
- (21) Falconí M. Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28202>
- (22) Pereyra I y Amacifuen A. Nivel de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, Perú-2018. [Tesis de grado]. Loreto: Universidad Científica del Perú – UCP; 2018. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/625>
- (23) Saborío L e Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Revisión Bibliográfica. Med. leg. Costa Rica [Internet] 2015 [consultado 2021 octubre 2]; 32 (1): 119-124. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- (24) Gutiérrez G, Celis M, Moreno S, Farias F y Suárez J. Síndrome de burnout. Arch Neurocién. [Internet] 2006 [consultado 2021 octubre 2]; 11 (4): 305-309. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- (25) Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia [Internet] 2010 [consultado 2021 octubre 2]; (112): 42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- (26) Molina D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. Noticias CIELO. [Internet] 2020 [consultado

- 2021 octubre 2]; (3): xx-xx. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317360>
- (27) Moriana J y Herruzo J. Estrés y burnout en profesores. *J Clin Health Psychol*. [Internet] 2004 [consultado 2021 octubre 2]; 4 (3): 597-621. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=990187>
- (28) Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. 7ª ed. España: Elsevier; 2011.
- (29) Aristizábal G, Blanco D, Sánchez A, Ostiguín R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. *Enferm. univ*. [Internet]. 13 de abril de 2018 [citado 2 de octubre de 2022];8(4). Disponible en: <https://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/248>
- (30) Hernández C, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 1ª ed. México: McGRAW – HILL; 1991.
- (31) Del Canto E y Silva A. Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en Ciencias Sociales. *Rev. Ciencias Sociales*. [Internet] 2013 [consultado 2021 octubre 2]; (141): 25-34. Disponible en: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/12479> DOI: 10.15517/RCS.V0I141.12479
- (32) Hernández C, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ª ed. México: McGRAW – HILL; 2014.
- (33) Javier Miravalles. Síndrome Burnout: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Gabinete Psicológico [Internet] [consultado 2021 octubre 2]; 11 (2). Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/Sindrome%20Burnout.html>
- (34) Gómez A, Suasnavas P y Rodriguez S. Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. *IRJ*. [Internet] 2018 [consultado 2022 octubre 2]; 3(1):10-8. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/324>
- (35) Frías-Navarro, D. Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. [Internet] [consultado 2022 octubre 2]. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- (36) Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*. [Internet] 2010 [consultado 2021 octubre 2]; (22): 121-157. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-92732010000100006&lng=es&nrm=iso DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>.

Anexo N° 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel y Rango	Instrumento
Síndrome de burnout	Según los autores Maslach y Jackson lo definen como el Síndrome mental de cansancio emocional de una persona en lo que respecta a sus propios recursos socio afectivos y la presencia de desgaste laboral (14).	<p>El síndrome de burnout se mide utilizando la técnica de psicometría a través del instrumento de medición documental denominado Escala de Burnout de Maslach de Cristina Maslach y Jackson.</p> <p>Se considera las respuestas emitidas valorando las dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal (18).</p>	Dimensión 1: Agotamiento emocional	Enunciados: 1, 3, 6, 13, 14, 16, 20.	0 = Nunca. 1=Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3=Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5=Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días	Alto: 27 a + Moderado: 19-26 Bajo: 0-18	MBI Inventario de Burnout de Maslach
			Dimensión 2: Despersonalización	Enunciados: 5, 10, 11, 15, 22		Alto: 10 a + Moderado: 6 -9 Bajo: 0 - 5	
			Dimensión 3: Realización personal	Enunciados: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Alto: 39 a + Moderado: 34-39 Bajo: 0-30	

Tabla 7. Matriz de operacionalización de variables

Anexo N° 2. Autorización de la Institución

Yo **Ysabel Talaverano Zamora** identificado con **DNI 10465179**, en mi calidad de Directora del área de la **Institución Educativa N° 171-10** con **R.U.C N° 20603700504**, ubicada en la ciudad de San Juan de Lurigancho Jr. Granados s/n altura de la 4ta zona Juan Pablo II

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra **Jesús Aimé Carranza Rojas** identificada con **DNI N°70549270** egresado/bachiller de la carrera de Enfermería para que utilice la siguiente información de la Institución Educativa N° 171-10:

- Base de datos del personal docente activo (incluyendo nombres completos, sexo, edad, tiempo de servicio docente, situación laboral)
 - Programación de reuniones técnico-pedagógicas y/o talleres (frecuencia por semana)
- con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación () o Tesis (X) o Trabajo de Suficiencia Profesional () para optar al grado de Bachiller () o el Título Profesional (X).

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- (X) Ficha RUC (Para Tesis o investigación para grado de bachiller)
() Vigencia de Poder (Para Informes de Suficiencia profesional)
(X) Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, investigación para grado de bachiller e Informe de Suficiencia Profesional)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10465179

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado o Bachiller

DNI: 70549270

Anexo N°3 Base de datos

N°	Condición laboral	Sexo	Edad	Años de servicio
01	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	21 a 30 años
02	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
03	Nombrado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
04	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	21 a 30 años
05	Nombrado (a)	Masculino	51 a 60 años	21 a 30 años
06	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
07	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	1 a 10 años
08	Nombrado (a)	Femenino	41 a 50 años	1 a 10 años
09	Contratado (a)	Femenino	41 a 50 años	1 a 10 años
10	Contratado (a)	Femenino	41 a 50 años	11 a 20 años
11	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
12	Nombrado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
13	Contratado (a)	Femenino	41 a 50 años	1 a 10 años
14	Nombrado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
15	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
16	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	Más de 30 años
17	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
18	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
19	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	Más de 30 años
20	Nombrado (a)	Femenino	61 años a más	Más de 30 años
21	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
22	Nombrado (a)	Masculino	51 a 60 años	21 a 30 años
23	Contratado (a)	Femenino	51 a 60 años	Más de 30 años

24	Nombrado (a)	Masculino	61 años a más	21 a 30 años
25	Nombrado (a)	Masculino	51 a 60 años	21 a 30 años
26	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	21 a 30 años
27	Nombrado (a)	Masculino	51 a 60 años	11 a 20 años
28	Nombrado (a)	Femenino	51 a 60 años	Más de 30 años
29	Contratado (a)	Masculino	41 a 50 años	1 a 10 años
30	Nombrado (a)	Masculino	41 a 50 años	1 a 10 años
31	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
32	Nombrado (a)	Femenino	21 a 30 años	1 a 10 años
33	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
34	Contratado (a)	Femenino	31 a 40 años	1 a 10 años
35	Contratado (a)	Masculino	51 a 60 años	1 a 10 años

Tabla 8 Base de datos

Anexo N° 4: Validación de Instrumento

Alfa = 0.81, K = 22; Vi = 42.66, Vt = 180.1

Participante	Cansancio emocional										Despersonalización					Realización personal						Vt	Vi	
	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19			P21
1	6	6	6	6	6	5	6	5	5	4	4	4	4	5	5	4	6	5	6	6	5	4		113
2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	2		51
3	2	2	3	0	2	0	2	0	0	1	1	0	1	0	3	3	6	6	6	6	6	6		56
4	2	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6		54
5	1	1	1	3	3	1	6	1	1	0	3	1	0	0	6	6	6	1	6	6	6	6		65
6	2	2	0	1	3	2	6	0	2	0	0	0	0	0	6	6	6	3	6	6	6	6		63
7	1	1	1	0	0	0	5	1	1	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	1		53
8	4	4	3	3	4	0	5	2	3	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	4		74
9	3	2	1	1	3	1	3	2	1	0	0	0	0	0	6	3	6	6	6	6	6	6		62
10	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5		53
11	1	1	5	5	0	6	1	0	0	0	1	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6		68
12	5	5	5	5	2	1	4	4	2	0	1	1	0	1	3	2	2	6	6	5	6	6		72
13	5	2	5	5	5	1	6	1	1	0	0	0	0	0	6	6	5	2	6	6	5	3		70
14	3	3	3	0	3	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6		66
15	3	3	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6		58
16	1	1	1	0	2	1	2	1	1	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6		57
17	1	5	1	0	0	1	5	0	0	0	1	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	5		62
18	3	3	3	3	3	1	1	1	1	0	1	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6		69
19	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	0	4	5	6	6	5	6	6	3		59
20	1	1	1	0	1	0	2	1	0	0	1	0	0	1	4	4	6	5	6	5	5	5		49
21	4	4	4	4	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6		70
22	5	5	5	0	1	0	4	1	0	0	1	0	0	0	1	3	1	5	2	3	6	0		
	2.74	2.7	3.58	4.2	3	2.5	4.3	1.8	1.5	1	1.1	0.8	0.8	1.2	1.1	1.7	1.8	2	0.8	0.47	0.12	3.35	42.66	180.1

Tabla 9 Alfa de Combrach

Anexo N° 5 Cuestionario de Síndrome De Burnout

Estimado(a) docente, el cuestionario que está leyendo, tiene por objetivo conocer los sentimientos y actitudes de su persona en su trabajo y hacia sus estudiantes y de esta manera medir su desgaste profesional.

Rogamos a usted, responder con la sinceridad del caso. La encuesta es anónima y la información brindada servirá para fines investigativos.

1. Marque los datos siguientes:

Condición: Nombrado (a) ()

Contratado (a) ()

Sexo: Femenino ()

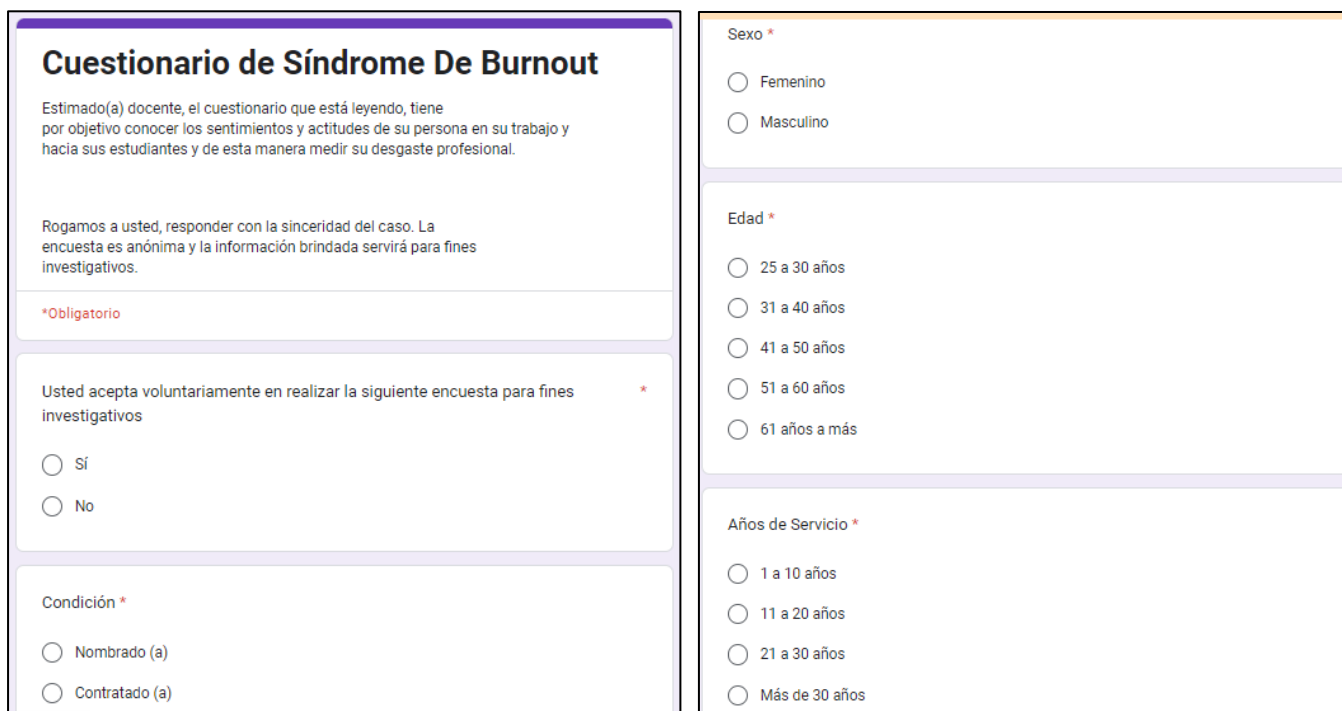
Masculino ()

Edad: ()

Años de servicio ()

2. Marque con una (X) una de las valoraciones que considere en la que considera sus sentimientos y actitudes en el trabajo.

Enlace de formulario de Google: <https://forms.gle/XSd9Bp7uRbkySuvK9>



Cuestionario de Síndrome De Burnout

Estimado(a) docente, el cuestionario que está leyendo, tiene por objetivo conocer los sentimientos y actitudes de su persona en su trabajo y hacia sus estudiantes y de esta manera medir su desgaste profesional.

Rogamos a usted, responder con la sinceridad del caso. La encuesta es anónima y la información brindada servirá para fines investigativos.

***Obligatorio**

Usted acepta voluntariamente en realizar la siguiente encuesta para fines investigativos *

Sí

No

Condición *

Nombrado (a)

Contratado (a)

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

25 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

51 a 60 años

61 años a más

Años de Servicio *

1 a 10 años

11 a 20 años

21 a 30 años

Más de 30 años

Ilustración 1 Cuestionario – Datos generales

Dimensión 1 - Cansancio emocional

01 Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos.
- Unas pocas veces al mes.
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Ilustración 2 Dimensión 1

Dimensión 2 - Despersonalización

05 Siento que estoy tratando a algunos (as) estudiantes como si fueran objetos impersonales *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos.
- Unas pocas veces al mes.
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Ilustración 3 Dimensión 2

Dimensión 3 - Realización personal

04 Siento que puedo entender fácilmente a mis estudiantes *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos.
- Unas pocas veces al mes.
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Ilustración 4 Dimensión 3

Dimensiones	N°	Preguntas	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos.	Unas pocas veces al mes.	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
Cansancio emocional	01	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
	02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
	03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a)							
	06	Siento que durante las horas de trabajo con las personas de mi entorno me cansa							
	08	Siento que mi trabajo me está desgastando							
	13	Me siento frustrado en mi trabajo							
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
	16	Siento que trabajar en contacto directo con los demás me cansa							
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
Despersonalización	05	Siento que estoy tratando a algunos (as) estudiantes como si fueran objetos impersonales							

	10	Siento que me he hecho más duro con los demás en mi trabajo							
	11	Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes							
	22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas							
Realización personal	04	Siento que puedo entender fácilmente a mis estudiantes							
	07	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes							
	09	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes							
	18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes							
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								

Tabla 10 Cuestionario MBI

Anexo N° 7 Consentimiento Informado

Estimado Sr(a)

Soy estudiante de X ciclo de la Escuela Profesional de Enfermería perteneciente a la Facultad de Salud de la Universidad Privada del Norte, soy responsable del trabajo de investigación **“Síndrome de Burnout en docentes de la I.E 171 – 10”**

La presente investigación es para invitarlo a participar en la presente investigación que tiene como objetivo determinar el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, institución donde usted labora como docente activo.

La participación consiste en resolver un cuestionario constituido por 22 enunciados y con 6 respuestas como alternativas, el cuestionario es **anónimo** y se asegura de la confidencialidad de las respuestas entre investigadora y participante. Su participación es libre y voluntaria.

Con su participación, usted está colaborando en una de las prioridades de investigación como es la salud mental en el sector educativo. Usted no será expuesto a ningún riesgo de exposición de datos personales y/o respuestas.

Por favor, si acepta participar llene los siguientes datos:

Yo....., confirmo que se me ha explicado en que consiste mi participación en la investigación **“Síndrome de Burnout en docentes de la I.E 171 – 10, San Juan de Lurigancho”**, realizada por la Srta Jesús Aimé Carranza Rojas de la Universidad Privada del Norte; es por ello que:

ACEPTO ()

NO ACEPTO ()

Participar en la investigación.

Firma del Participante

N° DNI

GENERAL SB

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos ALTO	17	48,6	48,6	48,6
MODERADO	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

CANSANCIO EMOCIONAL SB

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	9	25,7	25,7	25,7
Bajo	11	31,4	31,4	57,1
Moderado	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

DESPERSONALIZACIÓN SB

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	1	2,9	2,9	2,9
Bajo	11	31,4	31,4	34,3
Moderado	23	65,7	65,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

REALIZACIÓN PERSONAL SB

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Alto	14	40,0	40,0	40,0
Bajo	2	5,7	5,7	45,7
Moderado	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	