

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE **PSICOLOGÍA**

“SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
NIVEL SECUNDARIO DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANCÓN, 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada de Psicología

Autoras:

Claudia Cristina Cespedes Cevallos

Jessica Solis Ventura

Asesor:

Mg. Claudia Karina Guevara Cordero

<https://orcid.org/0000-0003-4681-3077>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	KELLY MILAGRITOS CASANA JARA	43562136
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	KENIA KEITH DEL ROCIO CASIANO VALDIVIESO	25762317
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	OSCAR IVAN ALFARO BUSTAMANTE	45628715
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE ANCÓN, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	3%
2	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	2%
4	docplayer.es Fuente de internet	1%
5	1library.co Fuente de internet	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de internet	<1%
7	repositorio.utp.edu.pe Fuente de internet	<1%
8	www.researchgate.net Fuente de internet	<1%

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de tesis a Dios por haberme permitido continuar con la carrera a pesar de las dificultades que se presentaron mundialmente se que guió mi camino para no parar, también a mi familia especialmente a mis padres que durante este trayecto de formación profesional me brindaron su apoyo incondicional, asimismo me enseñaron a ser una persona con valores y principios que me ayudarán en mi vida profesional y por último a mis hermanos que siempre estuvieron conmigo en la buenas y malas en toda mi carrera profesional.

Claudia Cespedes.

Tengo el agrado de dedicar este trabajo de tesis que fue realizado con mucho esmero a Dios porque siempre me ha bendecido en ponerme buenas personas en mi camino como mi ex jefa Cinthia Cerna, una excelente persona que me apoyo en mis inicios y en toda mi carrera universitaria, brindándome su confianza, sus consejos y sobre todo su aliento. También agradezco a mi padre, mis hermanos y mis amistades que han sido mi motivación para continuar.

Jessica Solis.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra docente Mg. Claudia Guevara por su paciencia y por la enseñanza que nos dio en este proyecto tesis, gracias por transmitir toda su experiencia y por hacernos comprender con casos reales los puntos que no comprendemos, asimismo por la dedicación y apoyo que ha brindado en este trabajo, por último a todos los docentes de tesis 1 y 2 por el apoyo en comenzar este trabajo de investigación.

Claudia Cespedes y Jessica Solis.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III: RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	45
REFERENCIAS	54
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1 Comparación de las estadísticas de fiabilidad de los diferentes instrumentos revisados y el MBI - PMSS	28
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad cuestionario de Síndrome de Burnout	29
Tabla 3 Características sociodemográficas de la muestra	33
Tabla 4 Reporte de las evidencias de procesos de respuesta hacia el ítem del Inventario de Síndrome de Burnout	34
Tabla 5 Nivel de Síndrome de Burnout	37
Tabla 6 Nivel de realización personal	38
Tabla 7 Nivel de Despersonalización	39
Tabla 8 Nivel de Cansancio emocional	40
Tabla 9 Prueba de normalidad	41
Tabla 10 Comparación del síndrome de Burnout según género	42
Tabla 11 Comparación del síndrome de Burnout según la edad	42
Tabla 12 Comparación del síndrome de Burnout según la experiencia laboral	43

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Síndrome de Burnout	37
Figura 2 Nivel de realización personal	38
Figura 3 Nivel de Despersonalización	39
Figura 4 Nivel de Cansancio emocional	40

RESUMEN

Para la ejecución de nuestro estudio enfocado al síndrome de burnout, se ha tenido como meta general demostrar la prevalencia del síndrome en mención en profesores de una escuela en los grados de secundaria. Por ello, como objeto de estudio fueron tomados a los colegios del distrito de Ancón, 2021, para lo cual se ha empleado una metodología de tipo básica con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional, siendo la población de 250 docentes de secundaria de instituciones públicas del distrito de Ancón, siendo la muestra de la misma cantidad. La técnica empleada fue la encuesta mientras que como instrumento se empleó el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los principales resultados arrojaron que un 73.20% se encuentra en un nivel alto de síndrome de burnout, asimismo, el 16.40% está en un nivel bajo, mientras que el 10.40% de los docentes de secundaria se encuentran en un nivel medio. Se pudo concluir que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas de Ancón se encuentran en un nivel alto de síndrome de burnout.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, desesperación, realización, docentes.

ABSTRACT

For the development of this study, the general objective has been to determine the prevalence of burnout syndrome in secondary level teachers of educational institutions in the district of Ancón, 2021, for which a basic type methodology has been used with a quantitative and non-experimental correlational design, being the population of 250 secondary school teachers from public institutions in the district of Ancón, being the sample of the same amount. The technique used was the survey while the Maslach Burnout Inventory (MBI) was used as an instrument. The main results showed that 73.20% are at a high level of burnout syndrome, likewise, 16.40% are at a low level, while 10.40% of secondary school teachers are at a medium level. It was possible to conclude that the majority of the teachers of the educational institutions of Ancón are at a high level of burnout syndrome.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, despair, achievement, teachers.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A lo largo de la historia, el síndrome de Burnout ha ido evolucionando, hasta llegar a incrementarse y así a catalogarse como una enfermedad. De acuerdo con Maslach y Leiter (2016) y Caballos (2020) el burnout es explicado actualmente como un riesgo psicosocial y, aunque muchas profesiones pueden verse afectadas, los profesionales de la salud, la educación y la atención social son los más aquejados, confirmándose los resultados que apoyan el argumento de que el burnout está influenciado por las demandas y necesidades del trabajo en un individuo.

Según la Organización Mundial de la Salud (2022) A nivel mundial, el síndrome de burnout es uno de los cinco problemas de salud humana más graves y el problema más común entre los profesionales, debido a que es un agresor activo en el sitio de trabajo. Resaltando que los ambientes laborales deficientes, con desigualdad, discriminación, inseguridad laboral o carga laboral excesiva representan un alto riesgo para la salud mental. Según Juárez (2022) antes de la pandemia ya se registraba un 73% de Síndrome de Burnout en China y 59% en Estados Unidos, siendo superado por México con 75%, donde 8 de cada 10 trabajadores padecen estrés laboral.

Según expertos, el Burnout es una condición que afecta al desempeño laboral de los trabajadores y se manifiesta mediante una disminución en la motivación, agotamiento emocional y físico, así como una despersonalización de las tareas. Esta enfermedad afecta alrededor del 10% de los trabajadores a nivel mundial y, en los casos más graves puede afectar hasta el 5% de ellos (El País, 2019). En tal sentido, puede ser una amenaza para el entorno educativo; en España un estudio desarrollado por Gallardo et al. (2019) indican que

11,6% de docentes presentan alto burnout general, 74% con agotamiento emocional por la profesión de docente, en despersonalización 83% presentó un nivel medio por la presión en su trabajo y, 86,2% obtuvo nivel medio en falta de realización, por lo que pese a todo tienen identificación vocacional.

Según un informe publicado por Betterfly, empresa chilena de beneficio para trabajadores, que incluyó a 7 países de Latinoamérica, el 54% de los trabajadores padece síndrome de Burnout. El porcentaje es aún mayor, llegando al 70%, si se enfoca en los millennials (generación Y, personas nacidas entre 1980 y 1996, quienes crecieron en un mundo en experimentación de avances tecnológicos significativos como el Internet y teléfonos inteligentes) y centennials (generación Z, personas nacidas entre 1997 y 2012 que ha crecido en un mundo más digitalizado y conectado). Los principales problemas que enfrentan los trabajadores incluyen sobrecarga de trabajo (50,2%), falta de reconocimiento (47,7%), deseos de renunciar (38,9%), mal clima laboral (30,2%), trato injusto (28,8%), discriminación laboral (10,3%) y otros inconvenientes en el trabajo (6,8%). Aunque en Argentina, Chile y Brasil se valora el buen clima laboral y la posibilidad de crecer profesionalmente, también son países donde se experimenta el agotamiento y desmotivación. Dado que las economías de América Latina son frágiles y enfrentan altos niveles de inflación que afectan el poder adquisitivo de los trabajadores, la priorización del salario cobra especial importancia (Bloomberg, 2022).

En Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), se distingue el síndrome de Burnout por la cantidad de horas trabajadas. En las áreas administrativas, se cumple la norma de 48 horas semanales, pero en las áreas operativas, este límite se puede duplicar. Una encuesta realizada entre febrero y abril de 2019 reveló que 112 500 trabajadores en Lima laboran más de 80 horas por semana, lo que equivale a unas 13

horas diarias. Esto indica un aumento del 12,1% respecto al año previo. La empresa de medios de comunicación en Perú Info Capital Humano (2022) agrega que al menos 60% de la población peruana sufre de estrés y 70% de los colaboradores padecen por estar bajo presión en el trabajo. Resaltando que entre la edad de 25 y 40 años es la etapa más común para padecer dicho mal, debido a que cada vez se van adquiriendo más responsabilidades. Además, en 2020 una encuesta nacional de satisfacción laboral arrojó que sólo el 24% de los trabajadores se sienten felices en sus trabajos (Ackermann International, 2020).

El síndrome de Burnout es una realidad que afecta a muchos docentes peruanos, provocando que los educadores experimenten agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo debido a la sobrecarga de trabajo, falta de recursos y estrés constante. De acuerdo, a lo mencionado anteriormente, el estrés docente se caracteriza por la incapacidad del profesor para rendir al máximo y ofrecer una enseñanza de calidad. Por la disminución de energía y motivación que experimenta, lo que impide alcanzar sus objetivos y cumplir con sus responsabilidades laborales. Además, puede generar cambios en los hábitos del profesor y afectar su salud física, psicológica y comportamental (González, 2018).

Por su parte, Alvites (2019) explica que el estrés laboral se distingue del estrés en general porque se produce cuando las demandas y las condiciones de trabajo superan la capacidad del trabajador para manejarlas. Asimismo, Orozco (2018) añade que los docentes con estrés laboral, además de desmotivación, experimentan sentimientos de incompetencia y fracaso, así como problemas de desempeño laboral. El burnout puede afectar negativamente al trabajador, causando dificultades de concentración, cambios de humor e incluso llegar a desarrollar depresión.

Rodríguez et al. (2017) agregaron que debido a los cambios políticos y sociales actuales, las instituciones educativas se ven afectadas por diversos casos de estrés laboral docente, dejando secuelas como problemas físicos, sociales y psicológicos. En la profesión docente, existen muchos riesgos de desarrollar el síndrome de burnout debido a una variedad de actividades que ocurren dentro y fuera del aula, incluidas las interacciones con estudiantes y colegas, la planificación de lecciones, la evaluación y la participación en actividades organizacionales. La combinación de estos factores, junto a condiciones laborales deficientes, la sobrecarga de alumnos en las aulas y problemas de aprendizaje, pueden generar exceso de trabajo, que se manifiesta con el cansancio crónico y desgaste profesional.

Por lo tanto, el enfoque de esta investigación es describir el nivel de síndrome de burnout entre los docentes de secundaria de las instituciones educativas de la zona de Ancón en el año 2021.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de secundaria de las entidades educativas de la región de Ancón, 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinación de la prevalencia del síndrome de burnout en profesores de secundaria en entidades educativas del distrito de Ancón, 2021.

Objetivos específicos

Identificar la prevalencia en la realización personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según el género en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la edad en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

1.4. Hipótesis

La investigación carece de hipótesis debido a que, según la información obtenida se evalúa una variable y describe el fenómeno encontrado, tiene como finalidad recopilar información y datos para entender mejor un fenómeno o problema determinado. En este tipo de investigación, se recopila y analiza información de diversas fuentes y se desarrollan conclusiones de hipótesis previas (Hernández et al, 2014).

Sin perjuicio de lo anterior, si bien la definición aplica a supuestos generales y supuestos descriptivos específicos, no aplica

Hipótesis específicas

Antecedentes de la investigación

Internacionales

En Ecuador, Giler et al. (2022) buscaron determinar la frecuencia del síndrome de burnout entre los docentes de pregrado de una universidad pública durante la pandemia de COVID-19, así como los factores sociodemográficos y laborales relacionados. Un diseño de corte transeccional descriptivo no experimental se utilizó en la metodología. con una muestra de 86 profesores. Se les aplicó tanto el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) como

el cuestionario Ad Hoc para recopilar información sociodemográfica y laboral. Los resultados mostraron una prevalencia del 18,60% del síndrome de burnout, del 2,33% de la baja realización personal, del 16,28% del agotamiento emocional y del 1,16% de la despersonalización. Se llegó a la conclusión de que el área más afectada fue el agotamiento, no tuvo asociaciones significativas con factores sociodemográficos y laborales.

Manzano (2020) buscó evaluar el nivel de burnout de los maestros de una unidad educativa en Ecuador. La metodología tenía un diseño descriptivo y cualitativo, y una muestra de 59 docentes se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).. Los resultados muestran que el 29% de los docentes experimentan cansancio emocional, el 17% experimentó despersonalización y el 85% experimentó un nivel de realización bajo. Llegar a la conclusión de que los docentes tienen una baja prevalencia de síndrome de burnout porque algunos están en la escala media y algunos tienen una alta prevalencia que podría ser un factor de riesgo social.

Vera y Gabari (2019) En España, se llevó a cabo una evaluación del síndrome de burnout en maestros de secundaria. La muestra consistió en 167 profesores de educación secundaria de 24 institutos de la provincia de Huesca, y la metodología se desarrolló bajo un diseño descriptivo de corte transeccional. El MBI-GS fue el instrumento utilizado. Los resultados mostraron que los maestros tenían un bajo índice de burnout (1,20%), así como un alto grado de cinismo y eficacia. Se concluyó que el estudio abre nuevas líneas de investigación con enfoques comparativos con otras comunidades autónomas, estudios interculturales o transnacionales, etc. Sin embargo, los hallazgos presentados pueden tener efectos prácticos en la mejora del bienestar de los profesores de secundaria.

Malander (2019) en Argentina tuvo como objetivo establecer la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes del nivel secundario. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y transeccional, y la muestra consistió en 123 profesores de seis instituciones privadas. El Maslach Burnout Inventory (MBI) se utilizó como herramienta. Los hallazgos destacan que el 59.3% de la muestra era femenina y tenía entre 23 y 63 años ($M=38.19$; $DE=8.62$). El rango de antigüedad predominante fue de menos de 5 años ($n = 41$; 33.3%). La mayoría de los maestros trabajaban en un solo colegio ($n = 95$; 77.2%) y en proporciones similares entre la enseñanza en más de un nivel y la enseñanza exclusiva del nivel secundario ($n = 67$; 54.5%).

Posada et al. (2018) buscaron en Colombia investigar los principales factores que contribuyen en la presencia de burnout en maestros. La técnica se basó en un estudio correlacional descriptivo en el que participaron 54 instructores de edades comprendidas entre 22 y 63 años. Se les aplicó la Batería de instrumentos para la Evaluación de factores de riesgos psicosociales del Ministerio de la Protección. En los resultados se observó que el 24.3% de los docentes tienen baja prevalencia del síndrome de Burnout, 45.9% presentan prevalencia media, 29.7% tienen prevalencia alta. Se encontró que trabajar horas extras, falta de espacios de comunicación con los jefes, salario inadecuado y falta de apoyo de los jefes ante problemas con padres de familia fueron los principales problemas relacionados con los factores de síndrome de burnout.

Nacionales

Sánchez (2020) en Chiclayo para determinar la prevalencia del síndrome de burnout por dimensiones entre los docentes de una institución educativa nacional. La metodología fue descriptiva y no experimental, con una muestra de 42 docentes a los que se les aplicó un cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Burnout de Maslach para docentes. Aunque no se encontraron diferencias significativas entre las dimensiones y las variables de nivel de enseñanza y actividades extralaborales, los hallazgos resaltan que la prevalencia de burnout es del 4,8%. Los maestros eran 64,29% casados, 14,29% solteros, 11,90% divorciados, 7,14% separados y 2,38% viudos. Alrededor del 95,24% tienen 5 a más años de experiencia, mientras que solo el 4,76% tiene de 1 a 5 años. El 61,90% aún son licenciados, mientras que el 38,10% son magíster. El 45,24% trabaja mañana y el 54,76% trabaja tarde.

El objetivo de Huacani (2019) en Puno fue determinar el nivel de síndrome de agotamiento que experimentan los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de Juliaca. La técnica que se empleó es del tipo básico de diagnóstico-exploratorio, con una muestra de 85 personas entre personal directivo, personal jerárquico y docentes. Para la recolección de datos se usó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed). En los hallazgos se resaltó que 67,06% de los docentes mostró altos niveles de síndrome de Burnout, Los datos muestran una media de 70,65 con valores similares a la moda y la mediana, lo que indica que los datos provienen de una distribución normal o que los docentes en la misma relación tienen bajos niveles de burnout. Además, la desviación de 10,84 es mínima y poco dispersa, lo que indica que el grupo evaluado es homogéneo o en su mayoría muestra burnout.

Arias et al. (2019) en Arequipa tuvieron como objetivo analizar comparativamente las manifestaciones del síndrome de burnout en profesores de escuela y de universidad,

radicados en Arequipa. En la metodología se contó con un análisis psicométrico y comparativo, con una muestra de 413 profesores a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach. En los resultados, se observó que en la dimensión agotamiento emocional 0.86 (IC95% = 0.79 – 0.86), en la dimensión despersonalización 0.77 (IC95% = 0.68 – 0.79) y en la dimensión relación personal 0.88 (IC95% = 0.85 – 0.89). Se llegó a la conclusión de que se encontraron diferencias significativas entre el sexo, el estado civil y el nivel de enseñanza de los maestros; es decir, los maestros de nivel escolar experimentaron mayores niveles de agotamiento, mientras que los maestros de nivel universitario experimentaron niveles moderados de despersonalización. Hubo una correlación negativa entre el número de alumnos con síndrome de burnout.

Pereira y Amacifen (2018) en Iquitos tuvieron como objetivo establecer los niveles de Síndrome de Burnout en profesores de una Institución Educativa de la ciudad de Iquitos. En la metodología se contó con un método descriptivo, explicativo, diseño no experimental, de corte transeccional; con una muestra de 70 docentes de la I.E. Mariscal Oscar Ramírez Benavides, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach versión para docentes (IBM), adaptación en español. Los resultados arrojaron un 36,02% en despersonalización, 11,82% en agotamiento emocional y 3,4% en realización personal. Por lo que se descubrió que, en los niveles del síndrome de burnout, la dimensión despersonalización tuvo mayor porcentaje, mientras que agotamiento emocional y realización personal presentaron bajos niveles.

El objetivo de Araoz et al. (2018) en Puerto Maldonado fue investigar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de cansancio en los docentes de una institución

de educación básica. La metodología empleó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un corte transeccional correlacional. El cuestionario de clima organizacional y el inventario de burnout de Maslach se utilizaron para recopilar datos en una muestra de 89 docentes. En los resultados, se observó que el 51,7% del total de docentes perciben que el clima organizacional es poco adecuado, 23,6% indica que es parcialmente adecuado, 12,4% muy adecuado y 11,2%, en cuanto a los niveles de síndrome de burnout, 40,5% presentan niveles moderados de burnout, 23,6% niveles altos, 20,2% con bajos niveles, 9% niveles muy altos y 6,7% niveles muy bajos. Se descubrió que los docentes valoran positivamente el clima organizacional, lo que está relacionado con la presencia de bajos niveles de síndrome de burnout.

1.5. Bases teóricas

Síndrome de Burnout

De acuerdo con Salcedo et al. (2020) se trata del fenómeno más preocupante del estrés en el trabajo, conocido como un desequilibrio psicofísico que conduce a alteraciones significativas en el comportamiento y en la manera en que se relaciona con los demás. Se trata de un síndrome que ocurre en personas que por lo general trabajan por cuenta ajena, lo cual provoca mucha tensión.

El término burnout proviene del inglés y hace referencia a sentirse agota o quemado. Este concepto se utiliza para describir el resultado de ayudar a otros en situaciones laborales exigentes que pueden causar agotamiento físico, emocional y mental. En concreto, el burnout es una respuesta psicológica al cansancio y agotamiento en el trabajo, que conduce a la despersonalización, dificultades para alcanzar metas personales y afecta negativamente la salud física, mental, emocional y las relaciones interpersonales (Romero, 2019).

Para Vanegas et al. (2020) agregan que el síndrome es una reacción que surge en respuesta a una situación crónica y estresante en el ambiente laboral. Esto significa que se trata de una respuesta prolongada a una situación de estrés en el trabajo.

Por su parte, Maslach y Jackson (1980) explican que el síndrome de burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que pueden ocurrir en personas que trabajan en profesiones con interacción humana. Resaltando que el agotamiento emocional se refiere a una falta de energía, la despersonalización a una actitud negativa hacia los demás y la disminución de la realización personal a una sensación de no hacer una contribución significativa en el trabajo. El síndrome de burnout es un problema importante en muchas profesiones, especialmente aquellas que involucran trabajar con personas y, puede tener un impacto significativo en la calidad de vida y la salud mental de los docentes afectados, así como en la calidad de la atención que brindan a sus pacientes, clientes o usuarios. Es importante mencionar que esta es la idea principal que se utilizará en la investigación actual.

Causa del Burnout

El esfuerzo reiterativo en el trabajo se refiere a un comportamiento constante y repetitivo que conduce a múltiples demandas y desgaste en el cuerpo. Este tipo de estrés en el trabajo no solo se limita a dolencias físicas, sino que también puede afectar el bienestar psicológico de los empleados y el rendimiento general de la organización en el futuro. Por lo tanto, se considera un riesgo para la salud de los trabajadores y eficacia de la empresa a largo plazo (Osorio y Cárdenas, 2017).

De acuerdo con la UNESCO (2021) el estrés laboral o burnout es una enfermedad profesional que afecta al nivel psicológico de los trabajadores. Así, la Organización Mundial

de la Salud (OMS, 2019) asume que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la salud física y mental de los trabajadores y la eficiencia de las organizaciones en las que trabajan. Por otro lado, Salcedo et al. (2020) afirmaron que este síndrome consta de tres elementos o dimensiones distintivas: agotamiento emocional, despersonalización y autorrealización y autorrealización de la personalidad.

Martínez et al. (2017) agregan que el desarrollo del burnout es común entre los profesionales de la salud y de la educación, que puede causar un colapso físico y mental. Los síntomas incluyen falta de motivación, irritabilidad, agresividad, problemas de atención y memoria, ansiedad, depresión, pérdida de apetito, trastornos del sueño, problemas sexuales, trastornos digestivos, cardiovasculares, metabólicos y gastrointestinales, sentimientos de inutilidad, culpa por no hacer el trabajo correctamente, dificultad para enfrentar el trabajo diario, insensibilidad emocional hacia amigos, familiares y estudiantes y conflictos interpersonales entre otros.

Teorías de síndrome de burnout

Modelo de la teoría de intercambio social (1950)

Esta teoría desarrollada por George Homans en 1950 propone que las personas tomen decisiones basadas en la maximización de beneficios y la minimización de costos en sus relaciones interpersonales. Entre ellos, se pueden mencionar cuatro modelos: de Reciprocidad, el cual sugiere que las personas esperan que los demás les den la misma cantidad de beneficios que les proporcionan; el de Equidad, refiere que las personas buscan una relación justa en la que los beneficios y los costos se equilibren para ambas partes; Dependencia de recursos, mientras más una persona depende de otras para obtener recursos (como dinero, información o apoyo emocional), más poder tiene la persona de la que

depende; intercambio social ampliación, que toma en cuenta factores más allá de los beneficios y los costos, como las normas sociales y expectativas culturales, como una persona que puede actuar de cierta manera con las expectativas culturales, incluso si significa aceptar costos mayores que los beneficios recibidos (Buunk y Shaufeli, 1993).

Modelo de competencia social de Harrison (1983)

La teoría se basa en que los principales factores que contribuyen al síndrome de burnout están relacionados con la percepción de competencia y eficacia de los trabajadores. Las personas que trabajan en profesiones de apoyo suelen sentir la necesidad de ayudar a los demás, pero en su entorno laboral pueden encontrar obstáculos que les impiden hacer su trabajo. Para brindar apoyo, el modelo sugiere que los trabajadores, buscan alcanzar sus objetivos profesionales a través de la ayuda de los demás, se encuentran factores que apoyan su trabajo, es probable que aumente efectividad. Sin embargo, si a lo largo del tiempo disminuye su sentido de competencia y motivación o aparecen factores que dificultan su trabajo, como barreras, puede aparecer el síndrome de burnout (Falfán y Hernández, 2020).

Aunque ambos modelos previamente mencionados son adecuados, se ha seleccionado el siguiente modelo como base para la investigación actual:

Modelo de Maslach (1981)

Para fines de la presente investigación se optará por elegir este modelo, el cual es una teoría ampliamente reconocida sobre el síndrome de Burnout, desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson, el cual se basa en tres componentes principales como lo son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Destacando que el cansancio emocional se refiere a la sensación de que las demandas del trabajo son abrumadoras y agotadoras; la despersonalización se refiere a la actitud cínica y distante hacia

el trabajo y los demás; mientras que baja realización personal se relaciona con la sensación de que el trabajo no es gratificante ni satisfactorio. El modelo Maslach ha sido ampliamente utilizado en la investigación y en la práctica clínica para evaluar el burnout en diversas profesiones y entornos laborales (Maslach y Jackson, 1980).

Agotamiento emocional

De acuerdo con Vanegas et al. (2020) la fatiga y cansancio psicológico o físico, o una combinación de ambos, se refiere a la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Por su parte Saborío e Hidalgo (2015) añaden que surgen sentimientos de vacío, falta de energía, desánimo, falta de motivación, la fatiga previa al trabajo y el agotamiento son manifestaciones de agotamiento emocional, los cuales son características del síndrome de burnout.

De igual forma, para Maslach y Leiter (2016b), esta dimensión se caracteriza por la debilidad, la falta de energía, la frustración constante del individuo con respecto al exceso de trabajo y la incapacidad de rendir como se desea.

Despersonalización

Esta dimensión se caracteriza por la manifestación de baja autoestima, por lo que las personas no se sienten capaces de desarrollar ciertas actividades por la ansiedad Salcedo et al. (2020). A juicio de Ambato (2016) también se hace referencia a la presencia de actitudes tiránicas y un trato poco amable y negativo en la atención a las personas, lo que puede resultar en un enfoque en el usuario como objeto en lugar de como una persona.

Por otro lado, Vanegas et al. (2020) indican que se trata del desarrollo de sentimientos, actitudes y reacciones negativas, que se manifiestan de manera distante y fría hacia otras personas. Lo que además puede ser acompañado por un incremento de frustración

y reducción de la motivación, un distanciamiento no solo de las personas con las que trabaja, sino también de los miembros del equipo, actitudes sarcásticas, irritables, falaz y, en ocasiones suele usar términos despectivos para conversar con otros, lo que a su vez puede conllevar a la frustración o al bajo rendimiento laboral y a los intentos de culparlos por ellos.

Realización personal

Para Salcedo et al (2020) la alta autorrealización se refiere a las características positivas que permiten a un individuo alcanzar sus metas personales, mientras que la baja autorrealización se relaciona con actitudes conformistas. Una persona con baja autorrealización suele carecer de ambición, no se siente identificada con su organización, realiza sus tareas sin entusiasmo, es indiferente, irritable, agresiva, malhumorada y tiene problemas para dormir.

Pero Zuniga y Pizarro (2018) presentan un enfoque distinto al de Maslach y Jackson, ya que se concentran en los sentimientos personales de un individuo, los cuales se manifiestan a través de su confianza en sí mismo y su rendimiento laboral.

1.6. Justificación

A nivel teórico se justifica debido a que la calidad de la enseñanza puede ser influenciada por el síndrome de burnout y el impacto negativo que esta causa en la salud física y mental de los profesores. Por lo que se empleó el modelo de Maslach (1980) para comprender los factores que influyen, así como para identificar las estrategias de prevención y tratar el problema. De esta manera, el presente estudio proporcionará información que podría servir como referencia para futuras investigaciones. Además, se convertirá en una evidencia empírica basada en el método científico, que sirva a futuros investigadores como antecedentes investigativos.

A nivel práctico la presente investigación se justifica debido a que ayudará a desarrollar estrategias efectivas para prevenir y tratar este problema, con el fin de mejorar la calidad educativa y la salud y el bienestar de los docentes y de los estudiantes. Además, son muy pocas las investigaciones referidas a este tema desarrolladas en las zonas rurales de la región, por lo que es probable que ciertos factores socioculturales de la población hayan cambiado en los últimos años.

A nivel social, se justifica debido a que el síndrome de burnout en docentes de secundaria es un tema relevante para la sociedad, ya que estos profesionales son esenciales para la formación de futuras generaciones. Que los educadores padezcan este síndrome puede afectar de manera negativa la calidad de educación y la motivación de los estudiantes, algo que puede repercutir en su futuro académico y profesional.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva comparativa, ya que de acuerdo con León y Montero (2002) se enfoca en la descripción y comparación de las características, fenómenos o variables en una muestra de individuos, grupo o poblaciones, con la finalidad de analizarlos de manera objetiva y precisa. Ambos enfoques son útiles para tener una comprensión más profunda y establecer relaciones o asociaciones entre las variables de estudio.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que según Ato et al. (2013) las variables serán medidas y observadas tal y como se dan en su forma natural, es decir, no son manipuladas. Se utiliza cuando no es posible o ético manipular las variables y se pueden distinguir varios tipos de estudio, como los descriptivos y correlacionales, para obtener información sobre los fenómenos que ocurren de forma natural sin controlar las variables independientes. Para Van (2015) añade que las características cualitativas de cada persona de la muestra se van a detallar cuidadosamente, incluyendo la edad y el género, con la finalidad de determinar la frecuencia con las que ocurren y la tasa de nuevos casos del fenómeno que están estudiando.

2.2. Población y muestra

De acuerdo con Ato et al. (2013) la población se refiere al conjunto de elementos o individuos que comparten características comunes y son objeto de estudio, cabe resaltar que la misma puede ser finita o infinita, de las cuales se pueden obtener resultados fiables. Para el caso de la presente investigación, la población se conformó por docentes del nivel secundaria, en concreto 250 docentes nombrados en el distrito de Ancón, los cuales serán evaluados para conocer sus niveles de burnout. Por otra parte, se utiliza el muestreo no

probabilístico intencional por ser conveniente y adecuarse a los objetivos de la investigación, alcanzando el punto de saturación, confirmando que la cantidad elegida es representativa y suficiente, en el caso de la actual investigación la muestra fue censal, debido a que también está conformada por 250 docentes de nivel secundario.

Criterios de inclusión de la investigación son:

- Se consideran docentes de 25 a 60 años
- Se consideran docentes tanto del sexo masculino, como del sexo femenino.
- Se toman en cuenta docentes que completan la evaluación aplicada.
- Se toman en cuenta que muestran su deseo de participar en la investigación

Criterios de exclusión de la investigación son:

- Se descartan docentes menores de 25 años
- Se descartaron docentes que pertenecen a una escuela privada.
- Se descartan docentes que presenten alguna discapacidad física o intelectual que les impida responder el cuestionario.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La investigación actual utiliza el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) traducido al castellano, el cual evalúa el nivel de síndrome de burnout en los docentes y consta de tres dimensiones: cansancio emocional (9 ítems), el cual hace referencia a estar exhausto en el ámbito laboral por las funciones del trabajo, y es así que las puntuaciones altas (26-54) señalan mayor agotamiento, despersonalización (5 ítems), mide el grado de presencia de las actitudes de frialdad y distanciamiento social, con un puntaje alto, que puede oscilar de 10 a 30 indica unos altos niveles de despersonalización; por otro lado, con respecto a la dimensión realización personal (8 ítems), esta evalúa sentimientos de autoeficacia en el

trabajo, pudiendo presentar un puntaje máximo de 41 a 48, que indica que un puntaje menor manifiesta mayor afectación en su realización personal, permitiendo identificar el trastorno fácilmente. Este es un instrumento que consta de veintidós ítems de afirmaciones que se evalúan con una escala de tipo Likert y tiene siete respuestas posibles que van desde 0 hasta 6. Tiene una confiabilidad cercana al 90 %. La prueba se puede realizar individualmente o en grupo con un tiempo de 10 a 15 minutos.

Con respecto a la validez, Serrano et al. (2021) indican que en un análisis factorial del MBI-GS, las dimensiones encontradas son las relacionadas entre sí, obteniendo porcentajes que van entre 31% y 33% que fue aplicado a 43 docentes de la Universidad de Machala. Además, las propiedades psicométricas fueron validadas por Millán y D'Aubeterre (2012). Por otro lado, Correa et al. (2019), reflejan una confiabilidad aceptable de al menos .794 en Alfa de Cronbach, siendo un resultado satisfactorio, con una adecuación de Kaiser-Meyer Olkin, el cual tuvo un resultado de .813 y la prueba de esfericidad de Barlett de 1007.5 ($p < .000$).

Tabla 1

Comparación de las estadísticas de fiabilidad de los diferentes instrumentos revisados y el MBI - PMSS

			Alfa de Cronbach	N de elementos
URP - PERÚ (MBI - URPMS)	Agotamiento Emocional		0.794	15
	Cinismo		0.855	5
	Eficacia académica		0.623	4
	NO INDICA		0.744	6
COLOMBIA (MBI - SS)	Agotamiento Emocional		NO INDICA	14
	Cinismo		0.77	5
	Eficacia académica		0.72	4
	NO INDICA		0.82	5
BRASIL (MBI - SS)	Agotamiento Emocional		NO INDICA	15
	Cinismo		0.87	5
	Eficacia académica		0.81	4
	NO INDICA		0.65	6
CHILE	Agotamiento Emocional		0.84	22

(MBI - S)	Cinismo	0.81	7
	Eficacia académica	0.76	7
	NO INDICA	0.74	8

Evidencias psicométricas peruanas

El cuestionario cuenta con validez de contenido, determinando que la V de Aiken, presenta un valor aceptable igual a .91. Las propiedades psicométricas adaptadas a la realidad peruana por Yslado-Méndez, Ramírez-Asís, García-Figueroa (2021), mostraron propiedades psicométricas como un KMO=.87; así como un análisis factorial confirmatorio de en la que las puntuaciones de medida de ajuste son apropiadas para el burnout por docencia (RMSEA=.07, CFI=.87, TLI=.86, NFI=.77) y para el burnout por investigación (RMSEA= .06, CFI= .91, TLI= .90, NFI= .80). La validez discriminante se estableció mediante el índice de discriminación de los ítems, y todos alcanzaron valoraciones superiores al mínimo admisible ($r=.20$). Además, los resultados indicaron una consistencia interna a través del coeficiente del alfa de Cronbach ($\alpha=.92$) y omega ($\Omega=.92$).

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad cuestionario de Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,944	0.946	22

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

Según la tabla 2, se verifica una confiabilidad de .944 muy alta en el Alfa de Cronbach, resultado ideal de este instrumento para realizar el estudio.

2.4. Procedimiento

Antes de la recogida de datos, se visitaron instituciones educativas públicas con la finalidad de averiguar cuántos docentes nombrados había en el distrito de Ancón y cuántos estaban interesados en participar en la investigación. A través de estos contactos, se logró identificar a docentes de nivel de secundaria de diversas escuelas públicas que participaron en la investigación de manera virtual por la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19.

Durante la aplicación, se les hizo llegar el cuestionario adaptado a la virtualidad y se pidió el consentimiento informado, el cual contiene información como el propósito del estudio, el tipo de la investigación, los beneficios, el nombre de los responsables de estudio y su contacto para solventar cualquier tipo de duda, además se indica que el participante tiene la libertad y el derecho de retirarse de la evaluación cuando desee. Luego se envió el link del cuestionario. También se les brindó a los participantes una presentación y una explicación del objetivo del estudio y desarrollo del cuestionario, además de asegurarles que la prueba sería completamente anónima.

Posterior a la aplicación, en la que se consiguió recolectar 250 casos, se descargó la base de datos emitida por la encuesta virtual para obtener los resultados y desarrollar el análisis estadístico correspondiente y la comprobación de las hipótesis.

2.5. Análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico descriptivo para evaluar las tendencias de las variables y dimensiones clave utilizadas para describir la situación al interpretar los resultados de la investigación. Para lograr esto, se empleó el programa estadístico SPSS versión 25. Las medidas de tendencia central, como la media y la mediana, y las medidas de dispersión, como la desviación estándar y el rango, se presentaron en este análisis.

Posteriormente, se realizó una prueba de hipótesis para verificar las suposiciones y comprobar si existen o no significaciones en los grupos que forman parte de la muestra de investigación. En esta etapa se utilizan técnicas de análisis inferencial, como la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, con la finalidad de comparar grupos independientes en términos de sus distribuciones de rangos. En concreto, este análisis inferencial se basa en la clasificación de los datos en rangos, lo que es útil en casos donde los datos pueden ser ordenados, pero no de forma precisa.

2.6. Aspectos Éticos

El código de ética de la Universidad Privada del Norte (UPN) fue tomado en cuenta al desarrollar esta investigación. En un principio, se solicitó el consentimiento informado de los participantes en la investigación y se les proporcionó información detallada sobre el propósito y los procedimientos de la investigación, resaltando que los seleccionados en la muestra tienen la opción participar o no, así como la posibilidad de retirarse en el momento en el que desee. Asimismo, se consideró el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, el cual contempla mecanismos de supervisión y de sanción en caso de que se presenten conductas que no estén en consonancia con los principios y valores establecidos.

De igual forma, se toma en cuenta el Código de Ética de los principios de la APA, en el que se incluye una serie de normas y principios específicos éticos que rigen la conducta profesional de los psicólogos y estudiantes de psicología que resaltan valores éticos como el principio beneficencia y no maleficencia, en el que se hacen esfuerzos para promover el bienestar y evitar causar daños; el principio fidelidad y responsabilidad, en el que se busca establecer relaciones de confianza y hay una responsabilidad de la propia conducta profesional; el principio de integridad, que pretende promover la honestidad, la precisión y la verdad del trabajo profesional; el principio de justicia, que fomenta la equidad y rectitud,

respetando la diversidad y las diferencias culturales; respeto por los derechos y la dignidad de los demás, tratando a las personas con justicia y consideración. También se cuenta con el principio de confidencialidad, ya que se protegen los datos personales de los participantes y cómo se mantiene en resguardo la información recolectada, además se asegura que la participación en la investigación no implica ningún daño físico o emocional, sino que, por el contrario, pretende generar un impacto positivo tanto en la población de estudio como en la sociedad en general.

Por otra parte, los datos recolectados se utilizan de manera responsable y ética, es decir, que no se utilizarán para otros fines que no sean para la investigación. Cabe destacar que la investigación fue realizada bajo las Normas APA 7ma edición y cada una de las fuentes fueron referencias, es decir se respeta el derecho de autor.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

1. Características sociodemográficas de la muestra

Para contextualizar las variables de la investigación en este apartado, es importante tener en cuenta las características sociodemográficas de la muestra. Un total de 250 docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón participaron en el estudio.

Tabla 3

Características sociodemográficas de la muestra

Variable	Grupos	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	98	44.30%
	Masculino	152	55.70%
Edad	25 – 40	110	27.10%
	40 – 50	89	52.50%
	50 - 60	51	20.40%
Experiencia Laboral	0 – 5 años	107	8.90%
	5 – 10 años	92	74.50%
	10 a más años	51	12.30%

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

En esta sección se presentan las características sociodemográficas de la muestra para contextualizar las variables del estudio. Un total de 250 docentes del nivel secundaria participaron en el estudio. La distribución por sexos de los participantes fue de un 44,30% de mujeres y un 55,70% de hombres. En cuanto a la edad, el 27,10% tenía entre 25 y 40 años, el 52,50% entre 40 y 50 años y el 20,40% entre 50 y 60 años. En cuanto a la experiencia laboral, el 8,90% llevaba trabajando de 0 a 5 años, el 74,50% de 5 a 10 años y el 12,30% más de 10 años. Estos datos proporcionan un contexto importante para la comprensión de la muestra.

Tabla 4

Reporte de las evidencias de procesos de respuesta hacia el ítem del Inventario de Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Ítems	M(DE)	r-itc	Alfa	Asimetría	Curtosis
Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	1	2.89(1.17)	0.743	0.939	-0.484	-0.497
		2	2.87(1.47)	0.673	0.941	0.200	-0.531
		3	2.88(1.49)	0.597	0.942	0.414	-0.407
		6	2.90(1.64)	0.671	0.942	0.271	-0.789
		8	3.08(1.58)	0.475	0.942	0.259	-0.580
		13	3.14(1.58)	0.525	0.942	0.194	-0.794
		14	2.79(1.49)	0.657	0.941	0.288	-0.551
		16	2.98(1.34)	0.659	0.941	-0.014	-0.092
	20	2.88(1.29)	0.680	0.940	-0.109	0.097	
	Despersonalización	5	2.81(1.30)	0.732	0.940	-0.159	-0.327
		10	2.93(1.56)	0.685	0.941	0.165	-0.627
		11	2.85(1.51)	0.700	0.941	0.437	-0.472
		15	2.76(1.36)	0.589	0.942	0.569	0.085
		22	2.64(1.29)	0.109	0.948	-0.228	-0.494
	Realización personal	4	2.83(1.20)	0.686	0.940	-0.313	-0.076
		7	2.81(1.48)	0.559	0.943	0.535	-0.227
		9	3.24(1.67)	0.528	0.942	0.073	-0.919
		12	3.26(1.69)	.630	0.940	0.130	-0.915
		17	3.29(1.65)	.510	0.942	0.001	-0.868
		18	2.99(1.67)	.588	.941	0.295	-0.817
		19	3.03(1.59)	.574	.943	0.365	-0.584
21	2.74(1.18)	.682	.941	-0.424	-0.229		

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

Los resultados presentados muestran las características de las dimensiones y los ítems relacionados con el Síndrome de Burnout. A continuación, se proporciona un análisis e interpretación puntual de los resultados:

1. Cansancio emocional:

- Los ítems presentan una media (M) que oscila entre 2.79 y 3.14, con una desviación estándar que varía entre 1.17 y 1.64, indicando un nivel moderado de cansancio emocional en la muestra.

- El r-itc (índice de discriminación) varía entre .475 y .743, lo cual muestra una buena capacidad de los ítems para diferenciar entre los participantes en términos de cansancio emocional (Hurtado, 2018).
- El alfa de Cronbach es alta (.940-.942), lo que indica una alta confiabilidad interna de los ítems en la medición del cansancio emocional, siendo que para que un instrumento sea confiable se requiere un valor superior a 0.800 (González y Pasmíño, 2015).
- La asimetría oscila entre -.109 y .414, lo que indica una distribución relativamente simétrica. Por otro lado, la curtosis se encuentra en el rango de -.794 a -.407, lo que sugiere una distribución más aplanada en comparación con una distribución normal (Hair, et al., 2009).

2. Despersonalización:

- Los ítems muestran una media que va desde 2.64 hasta 2.93, con una desviación estándar que varía entre 1.29 y 1.56, lo que indica un nivel moderado de despersonalización en la muestra.
- Los valores de r-itc están entre .559 y .732, lo que implica que los ítems tienen una buena capacidad para distinguir entre los participantes en términos de despersonalización (Hurtado, 2018).
- El alfa de Cronbach es alta (.940-.941), lo que sugiere una alta confiabilidad interna de los ítems en la medición de la despersonalización (González y Pasmíño, 2015).
- La asimetría oscila entre -.159 y .569, lo que indica una distribución relativamente simétrica. Así también, la curtosis varía desde -.327 hasta

0.085, lo que sugiere una distribución cercana a la normalidad (Hair, et al., 2009).

3. Realización personal:

- Los ítems presentan una media que va desde 2.74 hasta 3.29, con una desviación estándar que varía entre 1.18 y 1.69, indicando un nivel moderado de realización personal en la muestra.
- Los valores de r -itc están entre .510 y .686, lo cual muestra una capacidad aceptable de los ítems para distinguir entre los participantes en términos de realización personal (Hurtado, 2018).
- El alfa de Cronbach es alta (.940-.943), lo que indica una alta confiabilidad interna de los ítems en la medición de la realización personal (González y Pasmíño, 2015).
- La asimetría oscila entre -.424 y .535, lo que indica una distribución relativamente simétrica. Igualmente, la curtosis varía desde -.919 hasta -.076, lo que sugiere una distribución más aplanada en comparación con una distribución normal (Hair, et al., 2009).

En resumen, los resultados muestran la media, r -itc, alfa, asimetría y curtosis de los ítems que componen las dimensiones del Síndrome de Burnout. Estos resultados proporcionan información sobre la capacidad de discriminación, confiabilidad y características de distribución de los ítems en relación con el cansancio emocional, la despersonalización y la realización. Concluyendo así, en que se cuenta con un test con buenas propiedades psicométricas.

Ahora se pasará a realizar el análisis inferencial de los objetivos de la investigación:

Objetivo General

Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 5

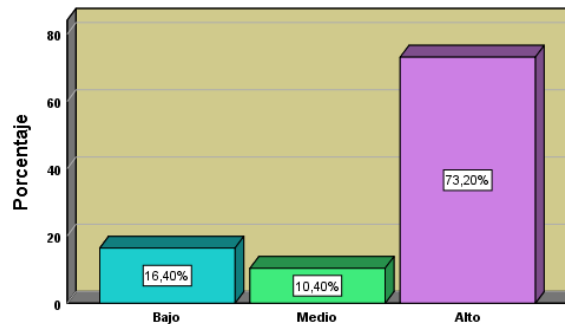
Nivel de Síndrome de Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	16.40%
Medio	26	10.40%
Alto	183	73.20%
Total	250	100.00%

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

Figura 1

Nivel de Síndrome de Burnout



Según la tabla 5 y figura 1, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para el cuestionario de Síndrome de Burnout, en la cual se pudo reflejar que un 73.20% obtuvo un nivel alto de este síndrome, luego un 16.40% presenta niveles bajos, y por último un 10.40% con nivel medio. Completando un 100% de los datos analizados.

Objetivo específico 1

Identificar la prevalencia en la realización personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 6

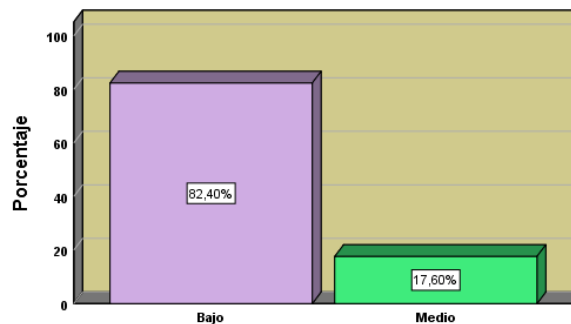
Nivel de realización personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	206	82.40%
Medio	44	17.60%
Total	250	100.00%

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

Figura 2

Nivel de realización personal



Según la tabla 6 y figura 2, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para el cuestionario de Síndrome de Burnout, en la cual se pudo reflejar que un 82.40% obtuvo un nivel bajo de realización personal, luego un 17.60% presenta niveles medios. Completando un 100% de los datos analizados.

Objetivo específico 2

Identificar la prevalencia en la despersonalización en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 7

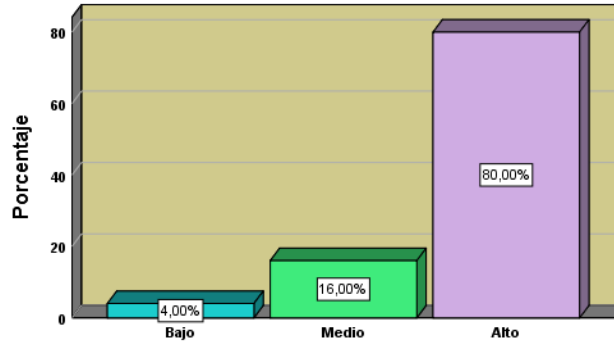
Nivel de Despersonalización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	4.00%
Medio	40	16.00%
Alto	200	80.00%
Total	250	100.00%

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

Figura 3

Nivel de Despersonalización



Según la tabla 6 y figura 3, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para el cuestionario de Síndrome de Burnout, en la cual se pudo reflejar que un 80% obtuvo un nivel alto de despersonalización, luego un 16% presenta niveles medios, y por último un 4% con nivel bajo. Completando un 100% de los datos analizados.

Objetivo específico 3

Identificar la prevalencia en el agotamiento personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 8

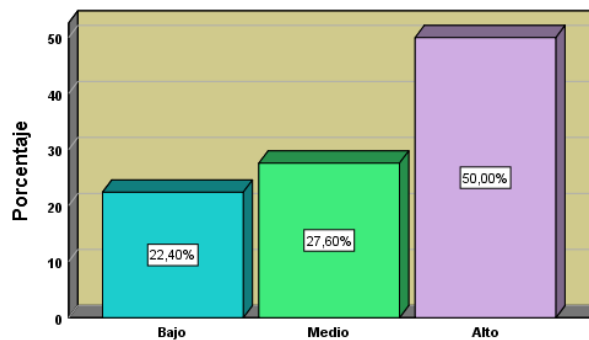
Nivel de Cansancio emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	56	22.40%
Medio	69	27.60%
Alto	125	50.00%
Total	250	100.00%

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

Figura 4

Nivel de Cansancio emocional



Según la tabla 6 y figura 4, se puede identificar la tendencia en las respuestas de evaluación para el cuestionario de Síndrome de Burnout, en la cual se pudo reflejar que un 50% obtuvo un nivel alto de cansancio emocional, luego un 27.60% presenta niveles medios, y por último un 22.40% con nivel bajos. Completando un 100% de los datos analizados.

Ya realizado los análisis descriptivos de la variable, ahora se procederá a analizar las comparaciones entre los grupos, para ello previamente se analizará la normalidad de los datos con la intención de conocer la distribución de estos y así identificar el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos que serán usados para contrastar las hipótesis de investigación:

Tabla 9

Prueba de normalidad

Variab les	Dimensiones	Media (DE)	K-S	p
Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	26.42 (9.71)	.101	.000
	Despersonalización	14.00 (4.87)	.060	.028
	Realización personal	24.16 (8.96)	.093	.000

Fuente: SPSS versión 25 cuestionario de Síndrome de Burnout

La prueba de normalidad refleja que la distribución de datos no es normal, por lo cual se aplicaron pruebas no paramétricas para la evaluación de la prevalencia por sexo, edad y experiencia laboral, estas pruebas no paramétricas se emplean cuando no hay normalidad de datos, siendo las mismas: U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis

Objetivo específico 4

Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según el género en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 10

Comparación del síndrome de Burnout según género

Variable	Muestras	N	Rangos	U	p
Síndrome de Burnout	Femenino	98	120.122449	6921	0.345
	Masculino	152	128.9671053		

Nota. n=tamaño muestral; U= U de Mann-Whitney; P=P-valor

Para el grupo "Femenino", el valor de U es de 6921 y para el grupo "Masculino", el valor de U es de 128.9671053 con un valor de p de .345. Esto implica que no se encontró una diferencia significativa en el género de los docentes.

Objetivo específico 5

Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la edad en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 11

Comparación del síndrome de Burnout según la edad

Variable	Muestras	N	Rangos	K-W	p
Síndrome de Burnout	25 - 40 años	110	125.05	6.598	0.037
	40 - 50 años	89	113.98		
	50 - 60 años	51	146.58		

Nota. n=tamaño muestral; K-W= Kruskal-Wallis; P=P-valor

Los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis, evidencian que existe una prevalencia significativa según la edad que se ve más marcada en los docentes que tienen de 50 a 60 años, ya que se encontró valores más altos de Burnout.

Objetivo específico 6

Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.

Tabla 12

Comparación del síndrome de Burnout según la experiencia laboral

Variable	Muestras	N	Rangos	K-W	p
Síndrome de Burnout	0 - 5 años	107	127.12	6.982	0.030
	5 - 10 años	92	112.47		
	10 años o más	51	145.60		

Nota. n=tamaño muestral; K-W= Kruskal-Wallis; P=P-valor

Los resultados de la evaluación de Kruskal-Wallis, evidencian que existe una prevalencia significativa según la experiencia laboral, sobre todo más marcada en los docentes que presentan de 10 a más años de experiencia laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Análisis comparativo de resultados

En cuanto al objetivo general: Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021; mediante los resultados obtenidos se pudo encontrar que el 73.20% presentó un nivel alto de burnout, luego un 16.40% presentó niveles bajos, y por último un 10.40% con nivel medio. Los resultados mencionaron diferencia de los hallados por Manzano (2020) que en Ecuador pudo encontrar que los docentes poseen una baja prevalencia de Burnout, como algunos están en la escala pequeña y media con una alta probabilidad de ser un factor de riesgo social. Sin embargo, estos resultados son similares a los de Huacani (2019), quien en su investigación descubrió que el 67,06% de los docentes experimentan síndrome de burnout debido a las demandas que surgieron en su entorno escolar. En tal sentido, se debe tomar en cuenta que este síndrome surge debido a la presión y exigencia crónica prevalente dentro de un ambiente laboral (Vanegas et al., 2020), por lo tanto, se puede afirmar que los docentes suelen experimentar sensaciones negativas como Burnout cuando las actividades y las jornadas laborales a los que se someten son extensas y exhaustivas por lo que terminan reaccionando de una manera negativa a su entorno, es debido a ello que suele encontrarse resultados diferentes puesto que según el clima organizacional que ofrecen las Instituciones Educativas pueden ocasionar resultados positivos o adversos dentro de los actores institucionales.

En cuanto al objetivo específico 1: Identificar la prevalencia en la realización personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021; se pudo encontrar que el 82.40% obtuvo un bajo nivel de satisfacción personal mientras que el 17.60% presenta niveles medios. Tales resultados se diferencian de los

encontrados por Giler et al. (2022) quien al realizar una investigación en Ecuador pudo encontrar que en docentes que fueron encuestados solamente el 2,33% presentó niveles bajos de realización personal, entendiéndose que la misma, de acuerdo con Salcedo et al (2020) se refiere a la alta autorrealización que le permite a un individuo alcanzar sus metas personales, por lo tanto, una persona con baja autorrealización suele carecer de ambición, no se siente identificada con su organización, además de que realiza sus tareas sin entusiasmo, asimismo, es indiferente e irritable; por ende, se puede deducir que los docentes al sentirse satisfechos con su entorno y con las facilidades que le ofrece suelen generar una mayor capacidad para desenvolverse y realizar actividades que vayan acorde con sus funciones y los objetivos institucionales del centro educativo. Ante ello, es importante mencionar que estos docentes del distrito de Ancón al estar directamente relacionados con los adolescentes deben desarrollar y contar con estrategias pedagógicas que les permita ofrecer soluciones positivas ante los conflictos que puede generar interrelacionarse con jóvenes que se encuentran en una etapa bastante contradictoria por lo que los docentes deben tener las habilidades cognitivas necesarias para afrontar tal realidad educativa y social, sin embargo, Los resultados demostraron que los instructores de la muestra tenían dificultades para cumplir con sus responsabilidades, que desencadena la ausencia de una realización personal ajustada a sus propósitos personales (Salcedo, et al., 2020).

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar la prevalencia en la despersonalización en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021; se pudo encontrar mediante los resultados que fueron encuestados, el 80% obtuvo un nivel alto de despersonalización, luego un 16% presenta niveles medios, y por último un 4%. Tales hallazgos son similares a la investigación por Pereira y Amacifen (2018) quienes en Iquitos hicieron una investigación donde encontraron que un 36,02% de los que participaron

presentaron niveles altos en despersonalización, es decir que la dimensión despersonalización tuvo mayor porcentaje en la población, siendo que la misma es catalogada como la manifestación de baja autoestima, por lo que las personas no se sienten capaces de desarrollar ciertas actividades por la ansiedad Salcedo et al. (2020). Por su parte Ambato (2016) señala que se refiere de la misma manera actitudes de abuso de poder y un trato negativo en la interacción a las personas, lo cual es perjudicial al tratarse de docentes que se encuentran al servicio de estudiantes quienes se encuentran en un proceso de enseñanza.

En cuanto al objetivo específico 3: Identificar la prevalencia en el agotamiento personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021; pudiendo encontrar mediante los resultados que el 50% presentó altos niveles de cansancio emocional, asimismo, un 27.60% presentó niveles medios, y por último un 22.40% con nivel bajos. Tales hallazgos son similares a lo encontrado por Vera y Gabari (2019) quien en España hallaron que los docentes presentaron bajo índice de burnout (1,20%), sin embargo, presentaron altos niveles de agotamiento, además de una eficacia baja, cabe mencionar que el agotamiento o cansancio de acuerdo con Vanegas et al. (2020) es la fatiga psicológica o física, o una combinación de ambos y se refiere a la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, en tal sentido, se puede inferir que los docentes de la muestra perciben un alto cansancio derivado de jornadas laborales extenuantes y metas exigentes para cumplir, además de una fatiga derivada del cansancio mental que puede ser una consecuencia de la falta de descanso de sus funciones y actividades académicas.

En cuanto al objetivo específico 4: Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según el género en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021, mediante los resultados obtenidos se encontró un valor de $p=.345$ lo que

implica que no se halló una diferencia en la prevalencia del síndrome de Burnout entre los profesores masculino y femenino. Estos hallazgos son similares a los realizados por Malander (2019) quien en Argentina elaboró una investigación donde encontró que el 59.3% de la muestra era femenino, pero ello no impidió encontrar niveles medios de burnout dentro de la muestra evaluada, en ese sentido, es imperativo tener en consideración que el esfuerzo reiterativo en el trabajo se refiere a un comportamiento constante y repetitivo que conduce a múltiples demandas y desgaste en el cuerpo (Osorio y Cárdenas, 2017), en ese sentido, se logra inferir que el síndrome de burnout es una afección que suele afectar a todas las personas por igual, sin importar su género, siendo que el principal factor estresante al que suele estar sujeto es la alta demanda de funciones y actividades derivadas del entorno laboral, por lo tanto, los docentes de Ancón de manera general han percibido un incremento de este síndrome que suele ser un efecto nocivo de las exigencias de su entorno institucional.

En cuanto al objetivo específico 5: Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la edad en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021, los resultados encontrados permitieron evidenciar que hay una prevalencia significativa de síndrome de Burnout según la edad, siendo que se encontró que este síndrome se encuentra más marcado en los docentes que tienen 50 a 60 años, es decir que mientras mayor sea el docente, el burnout puede tener una mayor prevalencia. Tales hallazgos tienen similitud con aquellos encontrados por Araoz, et al. (2018) quienes en Puerto Maldonado realizaron un estudio donde se pudo encontrar que el 11,2%, presentó niveles de síndrome de burnout, 40,5% presentan niveles moderados de burnout, 23,6% niveles altos, 20,2% con bajos niveles, 9% niveles muy altos y 6,7% niveles muy bajos, bajo esta premisa Maslach y Jackson (1980) explicaron que el síndrome de burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal que

pueden ocurrir en ciudadanos que laboran en profesiones con interacción humana y que pueden estar dentro del mismo rubro por diferentes años, es debido a lo anterior que se puede inferir que la edad en los docentes resulta ser un factor relevante para encontrar la gravedad del síndrome de burnout porque suelen tener menores habilidades para procesar o afrontar emociones negativas derivadas del síndrome, lo cual conforme con los hallazgos se pudo determinar que aquellos con edades mayores a los 50 años tienden a experimentar en una medida superior dicha afección.

En cuanto al objetivo específico 6: Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021, por lo que pudo encontrar una prevalencia significativa de síndrome de Burnout según la experiencia laboral, especialmente en aquellos que tienen más de 10 a más años de experiencia laboral. Cabe mencionar que se igualan a los encontrados por Posada et al. (2018) quienes en Colombia realizaron una investigación donde pudieron observar que el 24.3% de los profesores tienen baja prevalencia del síndrome de Burnout, 45.9% presentan prevalencia media, 29.7% tienen prevalencia alta, encontrando a su vez que una de las causas en este fenómeno es la sobrecarga de trabajo y un salario inadecuado que no se encuentra acorde con su experiencia laboral, en ese mismo sentido se tiene que, según lo puntualizado por Salcedo et al. (2020) el síndrome de burnout es lo más preocupante del estrés en el trabajo, conocido como un desequilibrio psicofísico que conduce a alteraciones significativas en el comportamiento que puede generar graves consecuencias en las personas, especialmente si las mismas son sometidas a largas jornadas laborales, por lo que los docentes que tienen más años de experiencia suelen padecer esta sintomatología con una frecuencia superior debido a que tienen más tiempo experimentando la sobrecarga laboral y

el cansancio puede ser mayor si no existen vacaciones o se toman tiempo personal para realizar actividades ajenas a su ámbito laboral.

4.2. Implicancias

Sobre las implicancias teóricas se tiene que durante la elaboración del presente estudio se han encontrado conceptualizaciones científicas que permiten dar un mejor sustento a los resultados hallados, asimismo, la información obtenida permite brindar un entendimiento más cercano en cuanto al síndrome de burnout y a las diferentes afecciones que suelen derivar de padecer dicha afección en el ámbito educativo, siendo que los docentes pueden estar sometidos a diferentes estados y exigencias que terminan derivando en una problemática sin precedentes en caso de no ser tratado oportunamente. Así también, este estudio se convertirá en un antecedente o investigación referente para futuros investigadores que hagan su búsqueda teórica sobre la variable o la muestra a futuro.

Asimismo, sobre las implicancias prácticas del presente estudio se tiene que al crear un fundamento en torno al síndrome de burnout, el cual puede ser una afección sufrida por los docentes se logra generar una mejor consciencia en cuanto a esta afección que permitiría a los colegios del distrito de Ancón la implementación de estrategias educativas que le permitan tener mejores resultados y un aprendizaje más adecuado y óptimo para que se genere un mejor ambiente y con ello puedan alcanzar los resultados institucionales proyectados, siendo que los docentes son uno de los principales actores del sistema educativo por lo que su salud y bienestar debe ser uno de los objetivos principales que se deben tomar en consideración.

4.3. Limitaciones

En cuanto a las limitaciones encontradas durante la elaboración del presente estudio se tuvo la realización del contacto con los profesores de secundaria de Ancón, a quienes se les informó acerca de la finalidad del presente estudio para que pudiesen brindar su respectivo consentimiento y respondieron a las encuestas de investigación. Otra limitante encontrada fue la dificultad de realizar el cálculo total de la población para lo que se realizó una investigación en las páginas gubernamentales correspondientes a fin de identificar la cantidad y poder derivar la selección de la muestra tomando como referencia la cantidad encontrada sobre la totalidad de los docentes del nivel secundario del distrito de Ancón.

Por otro lado, una de las limitaciones del presente estudio se su carácter no experimental, ya que este estudio no tuvo como propósito intervenir en la problemática del docente, ayudándolo con algunas terapias o intervenciones al respecto, si no que buscó solamente reportar el estado actual. Así también, el tamaño de la muestra pudo llegar a ser más amplio, lo cual podría manejarse en futuros estudios o investigaciones.

4.4. Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general, se encontró que el 73.20% de los docentes de nivel secundario de las instituciones educativas de Ancón obtuvo un nivel alto del síndrome de burnout, luego un 16.40% presenta niveles bajos, y por último un 10.40% con nivel medio.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se encontró que el 82.40% de los docentes de nivel secundario de las instituciones educativas de Ancón obtuvo un nivel bajo de realización personal, luego un 17.60% presenta niveles medios.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se encontró que el 80% los docentes de nivel secundario de las instituciones educativas de Ancón obtuvieron un nivel alto de despersonalización, luego un 16% presenta niveles medios, y por último un 4% con nivel bajos.

De acuerdo con el objetivo específico 3, se encontró que el 50% los docentes de nivel secundario de las instituciones educativas de Ancón obtuvieron un nivel alto de cansancio emocional, luego un 27.60% presenta niveles medios, y por último un 22.40% con nivel

De acuerdo con el objetivo específico 4, no hallamos una diferencia significativa en la prevalencia del síndrome de Burnout entre los docentes de género masculino y femenino.

De acuerdo con el objetivo específico 5, se encontró que existe una prevalencia significativa del síndrome de Burnout según la edad en docentes, siendo aquellos que tienen de 50 a 60 años tienen valores más altos de Burnout que aquellos con edades inferiores.

De acuerdo con el objetivo específico 6, se encontró que existe una frecuencia significativa del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021, ello debido a que este síndrome se encontró con mayor intensidad en aquellos que presentan 10 a más años de experiencia laboral que aquellos con una experiencia de años inferior.

4.5. Recomendaciones

Primera: se recomienda a las instituciones educativas de Ancón concientizar a los docentes en torno a la importancia de gestionar sus emociones a fin de mejorar su capacidad de resiliencia y afrontamiento de las demandas derivadas del sector educativo.

Segunda: se recomienda a las instituciones educativas de Ancón aplicar estrategias curriculares en torno al crecimiento y profesión docente donde se brinden las herramientas necesarias para el manejo del estrés y la manera más idónea de afrontar sus síntomas.

Tercera: se sugiere mejorar los procesos de selección de los docentes donde se evalúen sus competencias, aptitudes y capacidades, así como las habilidades blandas referidas al manejo del estrés, tolerancia a las demandas y trabajo en equipo.

Cuarta: se recomienda a las instituciones educativas de Ancón realizar reuniones con los diferentes docentes para concientizar acerca de las consecuencias nocivas que tiene el estrés o el síndrome de burnout en su cotidianidad, lo cual puede acarrear un efecto negativo y una carente y deficiente calidad en el servicio que se encuentran ofreciendo.

Quinta: se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de Ancón implementar estrategias destinadas a la mejora de salud y bienestar mental de las personas que optimice la atención que debe ser brindada de una manera adecuada.

Sexta: se recomienda a las instituciones educativas impartir sesiones donde los profesionales aprendan las nuevas herramientas pedagógicas que le ayuden a salir de la rutina pudiendo con ello recobrar la motivación por las actividades que ejecutan, además de las técnicas que le ayuden a comprender a los estudiantes y gestionar sus problemas personales para que ello no incida dentro de sus funciones.

Referencias

- Ackermann International. (2020) Encuesta de satisfacción laboral en el Perú.
<https://www.ackermanninternational.com/es/?s=per%C3%BA>
- Álvarez, J. (2022, 5 de diciembre). Burnout en América Latina: más de la mitad de trabajadores están agotados. *Bloomberg*.
<https://www.bloomberglinea.com/2022/12/05/burnout-en-america-latina-mas-de-la-mitad-de-trabajadores-estan-agotados/>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7 (3), 141 – 178.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf>
- Ambato, R. (2016). Características personales y condiciones de trabajo Asociado al síndrome de Burnout en los medios Asistenciales ESSALUD de la unidad de Enfermería. *Revista tendencias de Psicología*, 1 (2): 53 – 59.
<http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/TP/article/view/335>
- Araoz, E., Roque, M., Valverde, Y. y Herrera, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4 (33), 41 – 48. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/342106485_Clima_organizacional_y_sindrome_de_burnout_en_docentes_de_una_institucion_educativa_de_educacion_basica_de_la_ciudad_de_Puerto_Maldonado
- Arias, W., Huamani, J. y Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7 (3), 72 – 91.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300004
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038 – 1059.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043

- Buunk, B. y Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory*. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-004>
- Cabellos, S., Loli, R., Sandoval, M. y Velásquez, R. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36 (2), 1 – 18. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2020/cnf202t.pdf>
- Corream L., Loayza, J. Vargas, M., Huamán, M., Roldán, L. y Pérez, M. (2019). Adaptación y validación de un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la Universidad Ricardo Palma. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 19 (1), 64 – 73. <http://inicib.urp.edu.pe/cgi/viewcontent.cgi?article=1089&context=rfmh>
- Falfán, V. y Hernández, A. (2020). *La influencia del estrés en la calidad de vida de los trabajadores*. (Tesis de licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla). <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/15675/20210820090009-4577-TL.pdf?sequence=1>
- Gallardo, J., López, J. y Gallardo, P. (2019). Análisis del Síndrome de Burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista electrónica Educare*, 23 (2), 324 – 343. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000200324
- 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 la Ciencia*, 8 (1), 352 – 374. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2495/5564>
- González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario,

con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 2(1), 62-67.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-revpublicando-2015-1-gonzalez_alonso_jorge_et_al-Calculo_e_interpretacion__del.pdf?sequence=1

González, C. (2018). *Estrés laboral en docentes de primera infancia* (Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6388/1/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf

Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2009) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, 761.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Huacani, A. (2019). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano).
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hurtado Mondoñedo, L. L. (2018). Relación entre los índices de dificultad y discriminación. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 12(1), 273-300. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162018000100016

Info Capital Humano. (2022). 70% de los trabajadores peruanos sufren de estrés laboral.
<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. INEI. (2019). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Febrero – Marzo – Abril 2019.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnicode-empleo-lima-metropolitana-feb-mar-abr2019.pdf>

Juárez, B. (2022, 5 de enero). El Burnout es oficialmente una enfermedad del trabajo reconocida por la OMS. *El Economista*.

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>

- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de psicología*, 15 (29), 84 – 99.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9572/5/prevalencia-burnout-docentes.pdf>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes*, 4 (16), 499 – 511.
http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v4n16/v4n16_a12.pdf
- Martínez, J. Berthel, Y. y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33 (2), 118 – 128.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v33n2/2011-7531-sun-33-02-00118.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1980). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99 – 113.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Leiter, M. (2016b). Chapter 43 - Burnout. En *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Academic Press, 1 (1): 351 – 357.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016a). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15 (2), 103 – 111.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.20311>
- Millán, A. y D' Aubeterre, M. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología*, 30 (1), 103 – 128. <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829521005.pdf>
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica de la Salud*, 2 (3), 503 – 508. http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf

- Mouzo, J. (2019, 29 de mayo). El “burnout” toma peso en la lista de dolencias de la OMS. *El País*.
https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html?event_log=go
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco] (2021). *Estrés Laboral y Burnout en los Servicios de Salud*. Documento técnico de apoyo. Área de Prevención.
https://healtheducationresources.unesco.org/sites/default/files/resources/santiago_estresyburnout.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Ginebra. Disponible en: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022, 28 de septiembre). *La salud mental en el trabajo*. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar* (Tesis de pregrado, Univerdad Rafael Landívar, Guatemala). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13 (1), 81 – 90. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_abstract&tlng=es
- Pereira, I. y Amacifen, A. (2019). *Nivel de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de la ciudad de Iquitos, Perú – 2018*. (Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad científica del Perú. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/625/ALEJANDRA_IVETTE_TESIS_TITULO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, B., Alvarado, E. y Canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. (2ª ed). Copyright © Organización Panamericana de la Salud.

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F. y Rubio, E. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de psicología Ocupacional*, 37 (2), 119 – 133. <https://pdfs.semanticscholar.org/3fba/45aaa0ffe5f192cfa0331ac104e0d3cc0fc1.pdf>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramonetes. E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8 (14), 45 – 67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Romero, K. (2019). Empatía y síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. *Avances en Psicología*, 27 (2), 237 – 254. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2019.v27n2.1801>
- Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1): 119 – 124. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00037.pdf>
- Salcedo, H. Cárdenas, Y. Carita, L. y Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1 (3): 44 – 56. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/18/21>
- Sánchez, P. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019*. [Tesis en Psicología], Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezCastroPedro.pdf
- Serrano, O., Carriel, A, y Sánchez, X. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Sociedad y Tecnología*, 4 (1), 2 – 12. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/366>

- Vanegas, J. Urrea, P. y Amaya, G. (2020). Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria. *Revista Actividad Física y Desarrollo Humano*, 1 1(1): 1-9.
https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/AFDH/article/view/4099
- Vera, I. y Gabari Gambarte, I. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2 (1), 455 – 464.
<https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEAP/article/view/1485>
- Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. Universidad Católica del Norte, *Escuela de Ciencias Empresariales*, 29 (1): 171 – 180.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000100171&lng=es&nrm=iso

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la prevalencia en la realización personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la prevalencia en la despersonalización en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la prevalencia en el agotamiento personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p>	<p>Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la prevalencia en la realización personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Identificar la prevalencia en la despersonalización en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Identificar la prevalencia en el agotamiento personal en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>No aplica.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existen diferencias significativas del síndrome de Burnout según el género en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Existe diferencia significativa del síndrome de Burnout según la edad en docentes del nivel secundario de instituciones educativas</p>	<p>Variable 1: síndrome de burnout</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Agotamiento personal</p>	<p>Tipo de investigación: básica</p> <p>Enfoque de investigación: cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: descriptivo.</p> <p>Diseño: no experimental.</p> <p>Población: 250 docentes nombrados en el distrito de Ancón</p> <p>Muestra: 250 docentes nombrados en el distrito de Ancón</p>

<p>¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout según el género en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout según la edad en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p> <p>¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021?</p>	<p>Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según el género en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la edad en docentes del nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Identificar la prevalencia del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p>	<p>del distrito de Ancón, 2021.</p> <p>Existe diferencia significativa del síndrome de Burnout según la experiencia laboral en docentes de nivel secundario de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021.</p>			<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: inventario de Maslach.</p>
--	---	--	--	--	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Síndrome de burnout	De acuerdo con Salcedo et al. (2020) se trata del fenómeno más preocupante del estrés en el trabajo, conocido como un desequilibrio psicofísico que conduce a alteraciones significativas en el comportamiento y en la manera en que se relaciona con los demás. Se trata de un síndrome que ocurre en personas que por lo general trabajan por cuenta ajena, lo cual provoca mucha tensión.	El síndrome de burnout será medido haciendo uso del test de Maslach a fin de conocer los niveles de burnout presente en los docentes, siendo que la escala de valoración es de alto, medio y bajo.	Despersonalización	Se muestra insensible con sus pacientes y colegas Despreocupación ante situaciones diversas	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.

			<p>Realización personal</p>	<p>Se muestra insatisfecho por su trabajo ítem Se muestra desconcertado por su trabajo ítem Se muestra intolerante por las decisiones tomadas por su superior</p>	<p>Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. Me encuentro con mucha vitalidad. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.</p>
--	--	--	------------------------------------	---	--

			<p>Agotamiento personal</p>	<p>Muestra fatiga o cansancio en el trabajo</p> <p>Muestra esfuerzo para realizar trabajo</p> <p>Evidencia frustración en el trabajo ítem 5,6</p>	<p>Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado</p> <p>Al final de la jornada me siento agotado.</p> <p>Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo</p> <p>Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.</p> <p>Me siento “quemado” por el trabajo</p> <p>Me siento frustrado por mi trabajo.</p> <p>Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro</p> <p>Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.</p> <p>En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.</p>
--	--	--	------------------------------------	---	---

Anexo 3. Consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente mencionados sobre los objetivos, procedimientos y riesgos de mi participación en la investigación llamada "Síndrome de burnout en docentes de nivel secundaria de instituciones educativas del distrito de Ancón, 2021", firmo este documento para aceptar participar voluntariamente en la investigación que se llevará a cabo por los investigadores responsables.

Me han informado que mi participación es completamente libre y voluntaria, y que, incluso después de comenzar, tengo la libertad de negarme cualquier pregunta o decidir suspender en cualquier momento sin sufrir consecuencias. Además, me han informado que mis respuestas a las preguntas y comentarios serán completamente confidenciales y que solo el equipo de expertos podrá acceder a ellas.

Lima, 05 de junio del 2023

Anexo 4. Formato virtual

Preguntas Respuestas **220** Configuración Puntos totales: 0



Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Buenos días/buenas tardes. En este momento estamos llevando a cabo una tesis que tiene por fin recabar información académica para la obtención de los resultados que me permitirán tener nuestro título en Psicología.

En tal sentido, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre el síndrome de burnout al que se encuentran sometidos, por favor responder seleccionando la opción correspondiente. No hay respuestas buenas o malas.

⊕
📄
Tt
🖼️
▶️
☰