

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA



**Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa
pública de Barranca -2019**

Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología

Autora:

Br. Helenn Natividad Padilla Rea

Asesor:

Dr. Luis Alberto Sosa Aparicio (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

Chimbote - Perú

2021



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

ACTA DE DICTAMEN DE APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS N.º 006-2020

Siendo las 3:00 Pm del día viernes 30 de octubre del 2020, y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, aprobado con Resolución de Consejo Universitario 3530-2010-USP/CU, en su artículo 22º, se reúne mediante videoconferencia el Jurado Evaluador de Tesis designado mediante Resolución de Decanato N.º 0576-2020-USP-PCS/D, integrado por:

Mg. César Augusto Cerqueira Cruzalegui	Presidente
Dra. Silvia Liliana Lam Flores	Secretaría
Mg. Manuel Antonio Alva Olivares	Vocal

Con el objetivo de evaluar la sustentación de la tesis titulada "Síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Pública de Barranca- 2019", presentada por la bachiller:

Helen Natividad Padilla Rea

Terminada la sustentación y defensa de la tesis, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda **APROBAR** por **UNANIMIDAD** la tesis, quedando expedita(o) la/el bachiller para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Siendo las 3:30 horas se dio por terminada la sustentación.

Los miembros del Jurado Dictaminador firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:

Mg. César Augusto Cerqueira Cruzalegui
Presidente

Dra. Silvia Liliana Lam Flores
Secretaría

Mg. Manuel Antonio Alva Olivares
Vocal

c.c.: Interesada
Expediente
Archivo.

Dedicatoria

A Dios, a mi familia ya que son el motivo que me inspiran a seguir adelante y se esfuerzan para ser alguien en la vida.

Hellenn Natividad

Agradecimientos

A Dios por su inmenso poder y sabiduría
A mis padres y familiares por su invaluable apoyo
A los profesores de la institución educativa que me permitieron ingresar a su individualidad para obtener la información de la presente investigación
A la Universidad San Pedro que me albergó en mi formación profesional
A mis profesores, asesores y compañeros de estudios.

La autora

Derechos de autoría y declaración de Autenticidad

Quien suscribe, **Heleñ Natividad Padilla Rea**, con Documento de Identidad N° 47757773, es autora de la tesis titulada: Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública de Barranca 2019, y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Chimbote, Diciembre 15 de 2019

Índice de contenidos

	Pág.
Acta de sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	ix
Derechos de autoría y declaración de autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Palabras clave	viii
Línea de investigación	viii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN.....	1
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación	8
Problema de investigación	9
Conceptualización y operacionalización de la variable	9
Objetivos.....	10
METODOLOGÍA	11
Tipo y Diseño de investigación.....	11
Población –Muestra.....	11
Técnicas e instrumentos de investigación.....	12
Procesamiento y análisis de la información.....	14
RESULTADOS.....	15
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	19
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
Anexos y apéndice	29

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de las variable.....	9
Tabla 2	Nivel de cansancio emocional de los docentes de una institución educativa pública.....	15
Tabla 3	Nivel despersonalización de los docentes de una institución educativa pública.....	16
Tabla 4	Nivel de realización personal de los docentes de una institución educativa pública.....	17
Tabla 5	Niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal según sexo de los docentes.....	18

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, docente

KEYWORDS

Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

Teacher

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Área : Ciencias Médicas y de Salud

Sub Área : Ciencia de la Salud

Disciplina : Salud Publica

Línea : Salud Mental

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo describir los niveles de burnout en los docentes de una Institución Educativa de Supe; es una investigación básica, descriptiva de un diseño no experimental, la muestra la conformaron 47 profesores que son la plana docente que pertenecen a la nivel primario y secundario de dicha institución educativa. Para medir la variable de estudio, se utilizó el Inventario de Síndrome de burnout (MBI) de Maslach y Jackson (1986). Como resultado se muestran que en cansancio emocional el 51,1% de docentes se sitúan en niveles bajos, en la dimensión despersonalización el 91.5% se sitúan también en niveles bajos y en realización personal el 83,0% se ubican en nivel alto, así mismo se consideran resultados según el sexo donde resalta el nivel bajo de cansancio emocional en mujeres (51,9%) y varones (50,0%), en despersonalización también el nivel bajo en varones (85.0%) y mujeres (96,3%) y finalmente en realización personal destaca el nivel alto, tanto en los varones (70.0%) y mujeres (92.6%).

Palabras claves: Síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, docentes.

Abstract

The present study aims to describe the levels of burnout in the teachers of an Educational Institution in Supe; It is a basic, descriptive research of a non-experimental design, the sample was made up of 47 teachers who are the teaching staff that belong to the primary and secondary level of said educational institution. To measure the study variable, the Burnout Syndrome Inventory (MBI) by Maslach and Jackson (1986) was used. As a result, it is shown that 51.1% of teachers are at low levels in emotional fatigue, 91.5% are also at low levels in the depersonalization dimension, and 83.0% are at high levels in personal fulfillment, thus Likewise, results are considered according to sex, where the low level of emotional fatigue in women (51.9%) and men (50.0%) stands out, in depersonalization also the low level in men (85.0%) and women (96.3 %) and finally in personal fulfillment, the high level stands out, both in men) 70.0%) and women (92.6%).

Key words: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y Fundamentación científica

Muchos profesionales de la educación, están propensos a desarrollar estrés y en su máxima expresión el síndrome de burnout, ya que dicha profesión implica realizar actividades dentro y fuera del aula; como el hecho de interactuar con los directivos, padres de familia, los estudiantes, así como la gestión interna – externa, la evaluación, la planificación curricular y la preparación de clases (Guevara, Rodríguez, y Viramontes, 2017). Es por ello, que no se puede dejar de mencionar que en la actualidad es un tema de preocupación para la salud ocupacional y clínica debido a que afecta el bienestar psicológico y física de estos profesionales (López y Ortega, 2004).

El término de burnout fue descrito por primera vez en 1974, por el psiquiatra estadounidense Freudenberg, refiriéndose a la sensación de fracaso y desgaste causado por un exceso de sobrecarga de energía (Hernández y cols., 2007). Luego, en 1976, Maslach empezó a estudiar dicho síndrome, señalando que solo podía darse en las profesiones de ayuda, tanto en el área de la salud como de la educación (Garcés de los Fayos, 2010), dicho término lo dio a conocer en el Congreso Anual de la American Psychological Association realizado en 1977, refiriendo que quienes lo padecen son aquellos que tienen relación con personas y que después de meses o años, resultaban quemados por el trabajo (Hernández, León, Navarrete y Terán, 2007). Hacia 1981, como culminación de años de trabajo, presenta el Maslach Burnout Inventory (Quispe, 2017); además lo define como el agotamiento emocional, que es una respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, y por último como la sensación de incompetencia hacia el propio trabajo (Díaz y Gómez, 2016).

A partir de las primeras conceptualizaciones, otros autores se interesaron por investigar este síndrome, como Gil-Monte (2003) que plantea que es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar su trabajo y para relacionarse con las personas a las que atiende, esto puede darse por la sensación de estar agotados a nivel emocional o debido al desarrollo de sentimientos negativos hacia el trabajo. Además,

Viloria y Paredes (2002), dan a conocer que la persona que padece este síndrome, se encuentra cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, pudiendo convertirse de forma progresiva en un trabajador ineficiente. Otros consideran que es una respuesta al estrés laboral crónico que se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se encuentran básicamente en un contacto directo con otras personas que son sus destinatarios (Vásquez, Maruy y Verne, 2014).

Un estudio de Echevarría (2013), en Guatemala con 170 docentes de educación primaria con más de diez años de servicio, a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), encontró en el agotamiento emocional el 60% con niveles bajo y el 24% en el nivel medio; en despersonalización el 69% de los docentes presentan nivel bajo, el 27% nivel medio; y en realización personal un 52% presentan un nivel bajo y 30% en el nivel medio. Por otro lado, en Colombia, Díaz y cols., (2012), encontraron un 15% de docentes presentan un nivel moderado de estrés y el resto se encontraba en nivel normal; y en el colegio público, el 22 % presentan nivel moderado de estrés y los demás un nivel normal.

En el Perú, Arias y Jiménez (2013), al estudiar el síndrome de burnout en 233 docentes de instituciones educativas públicas y privadas de Arequipa, con edades de 20 y 65 años, reportó el 93,7% en nivel moderado y el 6,3% nivel severo de síndrome de burnout; en Chiclayo, Cumpa y Chávez (2015), investigó a 898 docentes de 44 escuelas, a través del inventario de Maslach, obteniéndose que el 93% de los docentes no presentan síndrome, sin embargo el 7% si lo padecen; así mismo, el 55% se ubica en un nivel alto de agotamiento emocional, el 20% se ubica en el nivel alto de despersonalización, destacándose que el 98% alcanzan niveles bajos de realización personal.

En Huancayo, Sedano (2016), informa que el 58.74% de docentes del nivel secundario presentan un predominio del nivel promedio del síndrome de Burnout en comparación a los docentes de los otros dos niveles, siendo los docentes del nivel de enseñanza inicial obtuvieron el 48%, que es menor en relación a los otros niveles. Así también, Paredes (2017) en la ciudad de Lima, (Ate) encontró el 97,9% de docentes tienen nivel medio, en un segundo colegio el 89,4% también nivel promedio y en un tercero el 10,6% de los docentes tiene un nivel alto.

Hay que tener en cuenta que existen diversos modelos teóricos que explican el síndrome de burnout, tal es así, que Gil-Monte y Peiró (1999) declaran cuatro modelos que son: El modelo socio cognitivo, la teoría del Intercambio Social, la teoría organizacional y la estructural.

Desde la teoría Socio cognitiva, el modelo de competencia social de Harrison (1983 en Guevara 2012), quien considera que dicho síndrome se encuentra relacionado con la competencia y eficacia percibida, por lo que, partiendo de esta base, se elabora el modelo de competencia social, relacionado con la motivación y las expectativas de autoeficacia, diferenciándose entre los factores de ayuda como la retroalimentación, el apoyo social, la autonomía, disponibilidad de recursos, y los factores barreras como; ambigüedad, conflicto, sobrecarga laboral, cultura despersonalizadora, etc. (Guevara, 2012). A partir de este modelo, Pines (1993, en Martínez, 2010) desarrolló un modelo similar, planteando que sólo sufren el síndrome de burnout aquellos sujetos con alta motivación y altas expectativas; por lo tanto, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado debido a situaciones de estrés crónico y altas expectativas. Es el resultado de un proceso de desilusión, donde la capacidad de adaptación del sujeto ha quedado disminuida severamente (Martínez, 2010).

Por otro lado, el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993 en Gil-Monte y Peiró, 1999); proponen cuatro factores que se encuentran relacionados con la aparición del síndrome: 1) Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto, 2) el nivel de autoconciencia, 3) las expectativas de éxito personal y 4) los sentimientos de autoconfianza; así mismo, Mansilla (2010) refiere que los trabajadores con un nivel alto de autoconciencia tienden a tener mayores niveles de estrés que sus pares.

En cuanto a los modelos de intercambio social, se encuentran la propuesta de la comparación social de Buunk y Schaufeli (1993, Martínez, 2010) que asumen que el burnout resulta del intercambio social con los pacientes, a partir de la incertidumbre, la percepción de equidad y la falta de control; y por otro lado es el producto de los procesos y mecanismos de afiliación social y comparación con los compañeros de trabajo.

Así también, el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993, citado en Montejo, 2014), señalan que el estrés surge cuando los trabajadores perciben que aquello que les motiva, se encuentran amenazados o se ve frustrado, además subrayan la importancia de las relaciones con los supervisores, compañeros y personas hacia las que se dirige el trabajo; manifiestan que éstas pueden constituir fuentes de estrés debido a la percepción de situaciones de pérdida o ganancia.

Para el presente estudio se tendrá en consideración el modelo o enfoque teórico multidimensional de Maslach y Leiter (1988), quienes postulan tres componentes que influyen en la aparición del burnout, los cuáles son: a) Agotamiento emocional, que se refiere a la fatiga emocional, física y mental con falta de entusiasmo y sentimientos de impotencia e inutilidad, b) la despersonalización, que se manifiesta con sentimientos negativos y actitudes de cinismo hacia las personas con las que se trabaja, deriva en conflictos interpersonales y aislamiento) y c) Baja realización personal, está referido a la tendencia a evaluarse negativamente la actividad laboral e insatisfacción con el rol profesional.

Al respecto en el modelo multidimensional de Maslach, Leiter y Schaufeli (2001), destaca las características de cada una de las dimensiones; así: a) El agotamiento emocional, se expresa a través del fastidio emocional que ocurre como resultado de los continuos intercambios que los empleados mantienen entre ellos y con los clientes, b) la despersonalización, que es el incremento de conductas y respuestas cínicas a las personas que se les presta servicio, supone también actitudes pesimistas y negativas que aparecen para escudarse del agotamiento emocional lo que provoca una insensibilización de las relaciones interpersonales y c) la reducida realización personal, que sería el deterioro de confianza en la realización personal y la presencia de un concepto negativo como consecuencia de las situaciones desagradables.

En estas condiciones del burnout, se agrupa algunas de las posibles causas del síndrome en tres categorías de factores: a) Los factores personales, que incluyen optimismo, afectividad, autoestima; características demográficas, tales como el género, la edad y el apoyo social percibido; b) Los factores profesionales,

relacionados con la insatisfacción y sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento social, de identificación con la empresa, menor control sobre el trabajo, la autopercepción de baja remuneración económica y condiciones inadecuadas de trabajo (Maslach 2003), y c) los Factores organizacionales, en las cuales se distingue, los factores cuantitativos, relacionadas con la cantidad de labores y los cualitativos, relacionados a la naturaleza y complejidad de las actividades (Martínez, 2010).

En cuanto a los factores organizacionales, éstos están asociadas a la insatisfacción profesional y síntomas ansiosos, así mismo, a las políticas de la organización; también influyen en la aparición del síndrome, esto sucede cuando no se reconoce y no se incentiva el esfuerzo del trabajador, por el contrario se concentran más en el castigo como regulador conductual (Cordes y Dougherty, 1993); en este mismo sentido, Caballero, et al (2009), asumen que la sobrecarga de trabajo, el número de alumnos, actividades administrativas, horas de trabajo, falta de reconocimiento, la remuneración, falta de apoyo y conflictos organizacionales, conflicto de roles, ambigüedad de rol, entre otras, son determinantes del síndrome de burnout.

En este mismo enfoque explicativo, Schaufeli (2005), considera otros factores como el interpersonal que tiene que ver con la interacción con los alumnos, padres, entre otros; otro elemento es el profesional que cuenta con los semejantes o sea los compañeros de trabajo, administradores, directivos, por mencionar algunos, y finalmente el nivel organizacional que está asociado con la sobrecarga laboral, el exceso de alumnos, los continuos cambios en las reformas, tipo de horario, conflictos y ambigüedades de roles, entre otros.

Las consecuencias del burnout se evidencian en el área emocional, cognitiva, físico y conductual (Maslach 1982). En el área emocional, se manifiestan sentimientos de tristeza, fracaso, pérdida de autoestima y cólera. En el área Cognitiva, el deterioro se produce por la disconformidad entre expectativas iniciales del sujeto y la realidad del trabajo (Fidalgo, 2001). En el área física, las consecuencias se manifiestan a través de cefaleas, problemas de sueño, desordenes gastrointestinales, problemas bronquiales, dolores musculares, alteraciones cardiovasculares problemas

inmunológicos, problemas sexuales, alteraciones del sistema nervioso y en las mujeres, con irregularidades en el ciclo menstrual (Mansilla, 2010). En el área conductual, se da a través del absentismo laboral, cambios de humor, aumento de conductas agresivas, respuestas irónicas y agresivas a los clientes, apatía hacia los problemas de los clientes, aislamiento o conductas de riesgo como consumo de sustancias, entre otras (Mansilla, 2010); además, se manifiesta ansiedad, depresión y problemas de ira (Maslach, 1982).

Así mismo, Gil-Monte y Peiró (1999) relata que las consecuencias para la organización se refleja cuando la persona se ve afectada de forma significativa por el síndrome, a través del deterioro de la calidad asistencial, baja satisfacción laboral, absentismo laboral elevado, tendencia al abandono del puesto y/o de la organización, disminución del interés y el esfuerzo por realizar las actividades laborales, aumento de los conflictos interpersonales con compañeros, usuarios y supervisores y, por supuesto una disminución de la calidad de vida laboral del profesional.

Para afrontar el síndrome de burnout, Gil Monte y Moreno (2007) proponen estrategias de intervención para la prevención y el tratamiento, las cuales son agrupadas en tres categorías en función del nivel en que se producen: Las estrategias individuales, estrategias grupales y estrategias organizacionales.

En las estrategias individuales, se recomienda el entrenamiento en solución de problemas y de asertividad, tomar pequeños momentos de descanso durante el trabajo, aumentar y conservar las amistades, delegar responsabilidades, solicitar ayuda cuando el trabajo es excesivo, compartir los problemas laborales, las dudas y opiniones con los compañeros, entre otros. En las estrategias grupales, por excelencia se utiliza el apoyo social, en las diferentes acciones: escuchar al sujeto de forma activa, dar apoyo técnico, crear necesidades y pensamiento de retos, desafío, creatividad y apoyo emocional (Gil Monte y Moreno, 2007). En las estrategias organizacionales se desarrollan programas para mejorar el clima de trabajo promoviendo el trabajo en equipo, mejorar la comunicación, promover la participación en la organización; así mismo, fomentar la flexibilidad horaria,

aumentar las recompensas a los trabajadores y fortalecer los vínculos sociales entre el grupo de trabajo, (Gil Monte y Moreno, 2007).

Por todo lo expresado, el síndrome de burnout, es un tema de interés público, tanto a nivel de salud y del trabajo y es una preocupación mundial, latinoamericano y Nacional (Flor y Álvarez, 2015), además, por que promueve una serie de investigaciones que relacionan el tema con otras variables de estudio, como la satisfacción laboral, los estilos de vida, la depresión, los rasgos de personalidad, factores psicosociales, entre otros. Así mismo, en la mayoría de los estudios encontrados, utilizan para la recolección de datos, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el modelo multidimensional del burnout muy aceptado en la comunidad científica (Miravallés, 2011); por lo que, para esta investigación se estudiará bajo este mismo modelo. Asimismo, el síndrome de burnout es un cuadro que padecen los trabajadores en diversas organizaciones, siendo las más comunes, las personas que laboran en las escuelas, universidades, hospitales, centros de salud, policía. En este sentido, es síndrome es considerado como una consecuencia negativa producto de los estresores crónicos considerados desde una perspectiva psicosocial (Maslash y Jackson 1986).

2. Justificación de la investigación

El síndrome de burnout o síndrome del “trabajador quemado”, afecta casi al 40% del personal de enfermería del Servicio de Andaluz presentando niveles altos, es un trastorno psicológico que afecta a muchos trabajadores que están en un estado de estrés y ansiedad permanente. Así lo revela una investigadora de la Universidad de

Granada y la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo acaba de incluir en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema del trabajo, pero anteriormente, en el 2010, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo incluyó en la lista de enfermedades profesionales (Aula Magna 2019).

En este sentido, es importante considerar que los docentes de instituciones educativas de los diversos niveles de enseñanza, realizan un trabajo muy especial, sistematizado y permanente por lo menos 9 meses de manera continua, además de las particularidades que tienen que ver con interacciones con personas, ya sean con los estudiantes, los padres de familia y sus directivos y por otro lado, convergen en actividades administrativas y de planificación (preparación de proyectos, programas y las sesiones de clases) y por otro lado, el proceso de evaluación permanente que realizan.

En virtud a lo mencionado, la investigación aporta evidencias teóricas sobre la presencia o ausencia de este síndrome en un grupo de trabajadores docentes de educación primaria y secundaria; esta información, aumentará la información existente, pero principalmente generará nueva información relevante, en esta parte de la región del Perú, donde no se han encontrado evidencias de estudios anteriores con esta variable, así mismo, se pretende llenar un vacío de conocimiento que incluye el síndrome de burnout en esta parte de la realidad peruana.

Por ello, se estima trascendente, porque la información obtenida beneficiará a la ciencia psicológica, servirá como un nuevo antecedente para otros estudios, así también como diagnóstico para futuros trabajos de investigación aplicada, con la finalidad de resolver problemas concretos. En este sentido, se espera cumplir con el propósito principal de toda investigación, como es generar conocimiento científico para resolver los problemas de la comunidad y de la sociedad en general

3. Problema

¿Cuál es el nivel de burnout que presentan los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019?

4. Conceptuación y operacionalización de la variable

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la Variable Burnout

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
El síndrome de burnout, es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a las personas (Maslash, Leiter, y Schaufeli. 2001)	El constructo, es medido a través de la escala de Síndrome de Burnout (MBI). Es una escala tipo Likert, con 22 ítems y 7 alternativas de respuestas. Reportan categorías: Alto, medio y bajo	Agotamiento o Cansancio emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	Ordinal
		Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	
		Falta de realización personal	Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo.	

5. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019

Objetivos específicos

- ✓ Identificar el nivel de Cansancio emocional de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019
- ✓ Determinar el nivel de despersonalización de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019
- ✓ Identificar el nivel de realización personal de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019
- ✓ Determinar el nivel de las dimensiones de Burnout según sexo de los docentes de la institución educativa

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio corresponde a un tipo de investigación básica y cuantitativa, porque tiene que ver con la “cantidad”, donde el sustento principal es la medición y

el cálculo; busca además medir variables con referencia a magnitudes. También le concierne un nivel de investigación descriptiva, cuyo propósito es caracterizar la realidad objeto de estudio, algunos aspectos de estas, o de sus partes, clases, categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis (Niño, 2011).

Diseño de investigación

En un sentido específico, el diseño es una parte básica del plan general, que se orienta a describir de manera concreta según cada investigación, las estrategias y procedimientos para abordar el estudio del objeto, a la luz de la teoría y marco correspondiente. Viene a ser una serie de actividades organizadas y sucesivas adaptadas de acuerdo a cada investigación en particular, que nos indican las pruebas y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos (Sabino, 2001, en Niño 2011).

En este caso, el diseño utilizado fue no experimental, porque no hubo manipulación deliberada de las variables, además porque los datos se recolectaron en un solo momento, es decir en un tiempo único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2. Población – Muestra

La población estuvo compuesta por todos los profesores de una institución educativa pública de Supe Pueblo, en la provincia de Barranca, que son un total de 47 docentes entre varones (20) y mujeres (27) del nivel primario (18) y secundario (29). En esta oportunidad se trabajó con toda la población de docentes, por ser accesible y no se tuvo que utilizar ningún tipo de selección a excepción de los criterios de inclusión y exclusión que se fundamenta en la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Ozten y Manterola, 2017).

En esta oportunidad no se tuvo en consideración algunos criterios de inclusión y exclusión ya que se trabajó con toda la población.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica utilizada para el recojo de información para el presente estudio, fue la encuesta, que permitió recoger datos a través de la interrogación de los sujetos con la finalidad de obtener de manera sistemática medidas de los conceptos o de la realidad problemática. Este acopio de datos se realizó a través de un instrumento que se administró a un grupo de personas que se caracteriza por ser anónima, (López – Roldán y Fachelli 2015).

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), de Maslach y Jackson (1981), desarrollado en el Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA; la adaptación española fue en 1997, por Seisdedos, a través del departamento de I+D de TEA, ediciones de Madrid y en el Perú, fue adaptado por Llaja, Sarria y García (2007). En primer término, cuando fue elaborado por Maslach y Jackson (1986), se encontraba orientado a profesionales de la salud para luego ser utilizados en otras carreras y en diferentes países.

La finalidad es evaluar las variables del síndrome de estrés laboral asistencial (cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal); tiene 22 ítems y su tiempo de aplicación es variable, entre los 10 a 15 minutos y su administración es individual o colectiva. Este instrumento en su versión original mide el constructo de forma trifactorial y no global, y lo hace a través de sus dimensiones que la conforman que son: Cansancio emocional (9 ítems), Despersonalización o cinismo (5 ítems) y Realización profesional (8 ítems).

Validez y confiabilidad en español. - El inventario de Burnout, es utilizado en todo el mundo y en la lengua española ha sido validado a través del análisis factorial y validez convergente, las mismas que puede aportar evidencias. En los estudios originales de Maslach y Jackson, se recogieron tres tipos de análisis: Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto (su pareja o un compañero en el puesto de trabajo); la presencia de algunas características laborales

que normalmente provocan estrés y la medida en otras variables relacionadas con este estrés.

La confiabilidad para la versión española, fue estimada a través de la consistencia interna del coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1.316 casos se obtuvieron los siguientes índices: 0,90 en CE, 0,79 en DP y 0,71 en RP, y sus correspondientes errores de media (en puntuaciones directas) fueron de 3,80; 3,16 y 3,73, respectivamente.

Validez y confiabilidad para le versión peruana

La versión peruana, fue realizada por Llaja, Sarria y García (2007) con una muestra de 313 participantes, entre médicos y enfermeras del departamento de cuidados intensivos, medicina interna, Padomi, Neurología y Epidemiología de un hospital de Lima. La confiabilidad del instrumento se realizó a través del método de consistencia interna y se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach. La dimensión Cansancio Emocional (CE) obtuvo una correlación de 0.80, la dimensión de Despersonalización (DP) un 0.56 y en la dimensión Realización Profesional (RP) 0.73. Para trabajadores que no pertenecen al sistema de salud, se encontró 0.80 para el cansancio emocional, 0.64 despersonalización y 0.70 en realización personal.

Para el presente estudio se tuvo en cuenta la versión de Fernández (2002), quien estandarizó la versión española de Seisdedos, en la ciudad de Lima, en una muestra de 264 profesores del nivel primaria; 170 profesores de colegios estatales y 94 de colegios privados. Realizó una validez de contenido conceptual y lingüística través de criterios de 9 jueces a través del coeficiente de V de Aiken; estos indican niveles adecuados de significación estadística para su utilización. Adicionalmente cuenta con validez de constructo, a través del método intra-prueba y el análisis factorial confirmatorio en cada uno de los tres factores del inventario, alcanzando resultados óptimos. Respecto a la confiabilidad en la dimensión Agotamiento emocional se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.78, en despersonalización 0.76 y en realización personal 0,74.

4. Procesamiento y análisis de la información

Una vez recopilado la información a través del inventario de Burnout, se procedió a elaborar la matriz de datos en el programa excel, se organizó la información según los objetivos propuestos para realizar el tratamiento estadístico y su respectivo análisis. Para este procedimiento, se hizo uso de la estadística descriptiva a través del análisis de frecuencias y porcentajes, los mismos que se presentan en tablas con sus interpretaciones.

RESULTADOS

En la tabla 2, se observa que, el 51,1% de los docentes presentan un nivel bajo de cansancio emocional, el 46,8% nivel medio y el 2,1% un nivel alto.

Tabla 2

Nivel de cansancio emocional de los docentes de una institución educativa pública

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	51,1
Medio	22	46,8
Alto	1	2,1
Total	47	100,0

En la tabla 3, se observa que el 91,5% de los docentes presentan nivel bajo de despersonalización y el 8,5% un nivel medio, no existe ninguno en niveles altos.

Tabla 3

Nivel despersonalización de los docentes de una institución educativa pública

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	91,5
Medio	4	8,5
Total	47	100,0

En la tabla 4, se observa que, el 83,0% de los docentes presenta niveles altos de realización personal y el 17,0% un nivel medio

Tabla 4

Nivel de realización personal de los docentes de una institución educativa pública

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	8	17,0
Alto	39	83,0
Total	47	100,0

En la tabla 5, se observa que en cansancio emocional, ambos sexos la mayoría de docentes están ubicados en el nivel bajo, (femenino, 51,9% y masculino, 50,0%), despersonalización también la mayoría están nivel bajo (masculino 85.0% y femenino 96,3%) y en realización personal, niveles altos (masculino, 70.0% y mujeres 92.6%).

Tabla 5

Niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal según sexo de los docentes

Niveles			Sexo	
			Femenino	Masculino
Cansancio emocional	Bajo	Fr	14	10
		%	51,9%	50,0%
	Medio	Fr	13	9
		%	48,1%	45,0%
	Alto	Fr	0	1
		%	0,0%	5,0%
Total	Fr	27	20	
	%	100,0%	100,0%	
Despersonalización	Bajo	Fr	26	17
		%	96,3%	85,0%
	Medio	Fr	1	3
		%	3,7%	15,0%
	Total	Fr	27	20
		%	100,0%	100,0%
Realización personal	Medio	Fr	2	6
		%	7,4%	30,0%
	Alto	Fr	25	14
		%	92,6%	70,0%
	Total	Fr	27	20
		%	100,0%	100,0%

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El síndrome de burnout, es la respuesta que emiten las personas al estrés laboral crónico, en este caso, los profesionales o trabajadores, evalúan negativamente las actividades que realizan y la relación con las personas que atienden; esto se expresa como una sensación de estar agotados a nivel emocional o por los sentimientos negativos que tienen hacia el trabajo (Gil-Monte (2003)). Dentro de los resultados del

presente estudio, se resalta que en la dimensión de cansancio emocional el 51,1% de los docentes presentan un nivel bajo, el 46,8% niveles medios y el 2,1% niveles altos; en este mismo sentido, en Guatemala, Echevarría (2013), reportó que el agotamiento emocional abarca un 60% en niveles bajos, 24% en niveles medios; en este mismo orden de ideas Arís (2009), encontró que en Cansancio emocional la mayoría de puntuaciones se ubican en la categoría media, sin embargo no se puede afirmar que no existan dificultades y tensiones en los docentes, porque también se puede interpretar como una afectación moderada en la salud laboral y en un futuro podrían afectarlos negativamente.

En la ciudad de Arequipa, Arias y Jiménez (2013), encontró que los docentes de instituciones educativas públicas y privadas, presentan el 93,7% niveles moderados y el 6,3% nivel severo de síndrome de burnout; en Chiclayo, Cumpa y Chávez (2015), muestran que el 93% de los docentes no presentan síndrome, sin embargo, el 7% si lo presentan; por su parte en la dimensión agotamiento, el 55% están en niveles altos.

Es evidente que el agotamiento emocional, surge como una respuesta negativa, insensible y excesivamente fría que se manifiesta como una sensación de incompetencia hacia el propio trabajo (Díaz y Gómez, 2016). En esta misma dirección, Maslach (1976 y Garcés de los Fayos, 2010) afirman que este síndrome podría darse en algunas profesiones de ayuda, como es en la salud y educación; esto quiere decir que, quienes lo padecen van progresivamente mostrando características que con el tiempo que transcurre, resultan quemados por el trabajo o con síndrome de burnout (Hernández, León, Navarrete y Terán, 2007).

Es evidente que en algunos casos las dimensiones de despersonalización y realización personal, no se aprecian una elevada incidencia de casos, sin embargo, existen indicios que se orientan de manera incipiente a la presencia de indicadores de síndrome de burnout; tal es así, que en la dimensión cansancio emocional se acerca un poco más a la evidencia de que hay una sensación de cansancio físico y emocional, esto nos da indicios que puede seguir evolucionando, puesto que la mayoría de docentes son jóvenes y deben continuar laborando por muchos años más (Arís, 2009).

En la despersonalización, que es un componente del síndrome de burnout que se caracteriza por sentimientos negativos y actitudes de cinismo que manifiestan algunos trabajadores hacia las personas con quienes comparte las actividades laborales y que en muchos casos, se derivan en conflictos interpersonales y aislamiento (Maslach y Leiter, 1988); en este sentido, a la luz de los resultados obtenidos en el presente estudio, destaca que en despersonalización se muestra que el 91,5% de los docentes se sitúan en niveles bajos y el 8,5% en niveles medios; éstos datos se acercan a los obtenidos por Echevarría (2013) en Guatemala, quien encontró que el 69% de docentes también presentan niveles bajos, el 27% niveles medios. Como se puede observar en ambos casos hay una predominancia de niveles bajos, con un mayor número en el estudio de Supe. Sin embargo, los resultados difieren un poco con los de Martínez, Berthel y Vergara (2016) en Colombia, donde los docentes de educación básica tuvieron valoraciones de niveles moderados y altos en las tres dimensiones del burnout.

Hay que comprender que la despersonalización se caracteriza porque existe un incremento de conductas y respuestas cínicas hacia las personas a quienes se les brinda un determinado servicio, así como actitudes pesimistas y negativas que afloran para cubrir el agotamiento emocional; esto induce a una insensibilidad en las relaciones interpersonales (Maslach, Leiter y Schaufeli, 2001). Como es de conocimiento, las manifestaciones producto del burnout, se evidencian en el área emocional, cognitiva, físico y conductual (Maslach 1982), tal es así, que en el área emocional se exteriorizan sentimientos de tristeza, fracaso, pérdida de autoestima y cólera; en el área cognitiva, el deterioro se produce por la disconformidad entre las expectativas iniciales del sujeto y la realidad del trabajo (Fidalgo, 2001).

Por otro lado, en el área física, las consecuencias se ponen de manifiesto a través de cefaleas, problemas en el sueño, desordenes gastrointestinales, problemas bronquiales, dolores en los músculos, alteraciones cardiovasculares, deficiencias inmunológicas, afectación del sistema nervioso, problemas sexuales e irregularidades en el ciclo menstrual en el caso de las mujeres (Mansilla, 2010). Así también, en el área conductual, se expresa por el ausentismo laboral, en el humor, agresividad, ironía

y agresión a los clientes, apatía, aislamiento, consumo de sustancias, entre otras (Mansilla, 2010); además, pueden manifestarse indicadores de ansiedad, depresión y problemas de ira, (Maslach, 1982).

En la tercera dimensión sobre la realización personal, se observa que el 83,0% de los docentes presentan niveles altos y el 17 % niveles medios; en esta misma dimensión Echevarría (2013), en Guatemala reportó un 52% de docentes que presentaron niveles bajos y 30% niveles medios, así mismo, Arís (2009), encontró una predominancia de baja realización personal y también, niveles bajos en su incidencia que realmente no son relevantes; en este caso, hay que comprender que cuando la realización personal es baja, está señalando una tendencia a evaluar negativamente su actividad laboral y manifiesta insatisfacción con su rol profesional que desempeña. En consecuencia, una baja realización personal se manifiesta, cuando la persona está afectada de forma significativa por el síndrome, existe, por lo tanto, deterioro en la calidad asistencial, una baja satisfacción laboral, ausentismo laboral, abandono del puesto, interés disminuido, conflictos con usuarios y supervisores (Gil-Monte y Peiró, 1999).

En otro momento, Maslach, Leiter y Schaufeli (2001), agregan que una baja realización personal, se manifiesta con el deterioro de la confianza en el desarrollo personal y profesional, así como de un concepto negativo como consecuencia de las situaciones desagradables que enfrenta; en esta misma dirección de ideas, Caballero, et al (2009), afirman que la sobrecarga de trabajo, el número de alumnos, las actividades administrativas, la falta de reconocimiento, las bajas remuneraciones, falta de apoyo y los conflictos organizacionales, son determinantes para que se produzca el síndrome de burnout.

En relación al sexo de los docentes, en cansancio emocional, en ambos predomina el nivel bajo, (femenino, 51,9% y masculino, 50,0%), en despersonalización predomina el nivel bajo (masculino 85.0% y femenino 96,3%) y en la dimensión Realización personal, resalta el nivel alto (masculino, 70.0% y mujeres 92.6%). Para Ramírez y Sau-Lyn Lee (2016), encontraron diferencias en relacional al Burnout, los hombres y mujeres presentaron diferentes razones y

estrategias para el abordaje y la prevención al interior de sus puestos laborales; en el caso de las mujeres tener un alto agotamiento emocional, se explicaría porque tendrían una baja satisfacción laboral, percibir escasas oportunidades para realizar lo que les gusta y sentirse limitada en la toma de decisiones; así también se explicaría por la baja valoración que tienen para utilizar los recursos con que dispone para realizar su trabajo. En el caso de los varones, un nivel elevado de cansancio emocional se explicaría por la deficiente percepción de igualdad y autonomía en el desarrollo de actividades.

En la dimensión de despersonalización donde se desarrollan actitudes, sentimientos y respuestas distantes, frías y distantes hacia las personas, principalmente hacia los usuarios, sucedía esto en las mujeres por sentirse con limitadas oportunidades laborales, con escasas oportunidad de realizar lo que les gusta, tomar decisiones, una baja satisfacción con su ambiente de trabajo, por su parte los varones, tiene una alta despersonalización por la vinculación que tienen con el trabajo y sus compañeros, (Ramírez & Sau-Lyn Lee, 2016); Finalmente una alta realización personal, se caracteriza por un buen sentido de la vida, orientado a logros personales y una apropiada autoestima; en el caso de las mujeres se explicaría por la satisfacción que sienten en el cumplimiento de los beneficios básicos y a la claridad en las responsabilidades que asumen en el trabajo y la responsabilidad de las organización hacia el trabajador; en estas condiciones, está la importancia de tener en cuenta a las y organizaciones para que brinden una mayor atención, seguridad y bienestar a los trabajadores (Peiró y Bravo, 1999 y Ramírez & Sau-Lyn Lee, 2016).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

1. En la dimensión cansancio emocional se encontró que el 51,1% de los docentes presentan un nivel bajo, el 46,8% nivel medio y el 2,1% nivel alto.
2. En despersonalización se evidencia el 91,5% de los docentes en nivel bajo y el 8,5% en nivel medio.

3. En realización personal se observa que el 83,0% de los docentes presentan nivel alto y el 17 % nivel medio.

4. En relación al sexo de los docentes, en cansancio emocional, en ambos sexos predomina el nivel bajo, (femenino, 51,9% y masculino, 50,0%), en despersonalización predomina el nivel bajo (masculino 85.0% y femenino 96,3%) y en la dimensión Realización personal, resalta el nivel alto (masculino, 70.0% y mujeres 92.6%).

Recomendaciones

Se sugiere que, para subsiguientes estudios sobre el tema, desarrollar investigaciones cualitativas o analíticas que puedan profundizar o explicar el agotamiento emocional teniendo en cuenta que existen escasos estudios de esta variable en el personal docente.

Para otros investigadores interesados en el tema, ampliar el estudio sobre la despersonalización que tiene relación con el área emocional y afectiva de los docentes ya que ha sido abordada principalmente con personal asistencial de salud

Se recomienda a los futuros investigadores a que profundicen el análisis de la dimensión realización personal, para comprender los factores que favorecen el predominio del nivel alto de realización personal que predomina en más del 80% de los docentes

Se sugiere realizar estudios comparativos y analíticos con muestras más amplias de varones y mujeres, donde se puedan analizar las diferencias de los resultados respecto al síndrome de burnout.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arís N. (2009) Síndrome de Burnout en los docentes. Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology – Ejrep*. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art_18_303.pdf
- Aula Magna (17 junio 2019) *Síndrome de burnout, qué es y a quienes afecta*. Recuperado de <http://www.aulamagna.com.es/sindrome-de-burnout-que-es-y-a-quienes-afecta/>
- Caballero, D. C., et al. (2009). Prevalencia del Síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes. *Psicogente*, 12 (21), 142-157. Recuperado de: https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Externos/2009_Caballero_et_al.pdf

- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). *Una revisión y una integración de la investigación sobre el agotamiento laboral*. *La Academia de Revisión de Gestión*, Vol. 18, No. 4, pp. 621-656. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/258593>
- Cumpa, F. y Chávez P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo*. (Tesis para obtener el título de licenciado en psicología). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú. Recuperado de http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf
- Díaz, F. A., López, A. C. & Varela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- Díaz, F. y Gómez, I. (2016). *La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010*. *Psicología desde el Caribe*, Vol. 33 (1): 113-131. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de burnout en maestros de educación primaria*. (Trabajo previo al título profesional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- Fernández, M (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. Persona. Revista de la Universidad de Lima, Recuperado de 5, 27-66. <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842/814>
- Fidalgo, M. (2001). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, España. Recuperado de: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf
- Flor, J. y Álvarez P. (2015). *Estudio sobre el Síndrome de Burnout*. Recuperado de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/89396/D-P12429.pdf>
- Gil- Monte, P. y Marucco, M. (2008). Prevalencia del “síndrome de quemarse por el trabajo” (burnout) en pediatras de hospitales generales. *Revista Saúde Pública*, 42(3):450-6. Recuperado de: https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/01_SQT/2008_Gil_Monte_y_Marucco_RSP.pdf
- Gil-Monte, P. (2003). *Síndrome de Burnout: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

- Gil-Monte, P. y Moreno, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide, 343. Recuperado de http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/bausela.swf
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4930/Ojeda_mg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guevara, A., Rodríguez, J. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *REDIECH*, vol. 8, núm. 14. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>
- Guevara, M. (2012). *Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno, en el Área de Salud N.4 - Hospital San Luis de Otavalo, provincia de Imbabura*. (Tesis para el grado en psicología). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/5209>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014) *Metodología de la Investigación*. – 6ª México, McGraw Hill
- Hernández, L. A., Navarrete, D. B. y Terán, O.G. (2007). *El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*. Recuperado de <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Leiter, M.P., y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Llaja, V., Sarria, J. & García, P. (2007). Inventario “Burnout” de Maslach y Jackson – muestra peruana. Lima: Centro Interdisciplinaria en Neuropsicología
- López, F. y Ortega, C. (2004). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 137–160. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf%20>
- Mansilla, F. (2010). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. *El síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo*. Psicología Online. Recuperado de <https://nidodisciplinapositivamendoza.files.wordpress.com/2013/05/manual-riesgos-psicosociales.pdf>
- Martínez J. C., Berthel Y., y Vergara M. S. (2016) *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). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9606>

- Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout; evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Vivat Academia. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/vivat/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Maslach, C. (2003) *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention American Psychological Society*, Vol.12, N° 5
- Maslach, C.; Leiter, P. y Schaufeli. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422.
- Maslach, C (1982) Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En WS Paine (Ed). *Job stress and burnout*. Beverly Hills, C.A.: Sage
- Maslach, C. y Jackson S.E (1986), *Maslach y Burnout Inventory*. Manual 2nd.ed.Palo Alto: Consulting Psychology Press
- Miravalles, J. (2011). Síndrome Burnout: Modelos explicativos. *Gabinete Psicológico*. Recuperado de: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.pdf>
- Montejo, E. (2014). *El síndrome del burnout en el profesorado de la ESO*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/28333/1/T35729.pdf>
- Niño V.M. (2011) *Metodología de la investigación*, 1ª edición, Bogotá-Colombia, Ediciones de la U. <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Ozten T., y Manterola C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudiar, *Int.J. Morphot* 35(1):227-232, 2017, recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peiró, J. y Bravo, M. (1999) Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*. Vol. 15. N° 2, pp. 137-146. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/c0f168ce8900fa56e57789e2a2f2c9d0>
- Pines, A. (1993): Burnout: An Existential Perspective”, in W.B. SCHAUFELI, C. MASLACH, & T. MAREK (Eds.). *Professional burnout: recent develop and research* (pp.35-51). London: Taylor & Francis.
- Ramírez M., y Sau-Lyn Lee (2016) Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 10, N°30, 2011, p. 431-446*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/260768524_Sindrome_de_Burnout_entre_hombres_y_mujeres_medido_por_el_clima_y_la_satisfaccion_laboral/link/574bc0d408ae5bf2e63f3eed/download

- Rodríguez, G. C., Oviedo, A. M., Vargas, M. D., Hernández, V., y Pérez M. D. (2009). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México*. *Fundamentos En Humanidades*, 10(19), 179-193. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>
- Schaufeli, W. (2005). *Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 15-35. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039002.pdf>
- Sedano, E. (2016). *Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Privada Latino de Chupaca – Huancayo*. (Tesis para obtener Título de licenciada en Pedagogía y Humanidades). Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/822/TTS_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, J., Maruy, A. y Verne, E. (2014). *Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia*. *Revista Neuropsiquiatra*, 77 (3). Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
- Viloria, H. y Paredes, M. (2002). *Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes*. *Educere*, vol. 6, núm. 17, pp. 29-36. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>

Anexos y apéndice

Anexo 1

Principios Éticos

Para desarrollar el presente proyecto de investigación se tendrá en cuenta los siguientes principios éticos:

- ✓ Respetar la normatividad internacional y nacional que regula la investigación en seres humanos.

- ✓ Se pedirá el consentimiento informado por escrito a todos los participantes (docentes) de la institución educativa.
- ✓ Se tendrá en cuenta la confidencialidad, reserva y privacidad de la información de los participantes, para lo cual se tomarán las previsiones del caso.
- ✓ La autora se compromete a presentar la información veraz proveniente de la investigación psicológica independientemente de los resultados, sin incurrir en falsificación ni plagio y declarando que no tiene conflictos de intereses

Anexo 2

PROTOCOLO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

Edad:.....Sexo: (M) (F) / Nivel de enseñanza: Primario: () Secundario ()

Fecha de evaluación:.....Institución educativa:

Por favor, conteste las siguientes preguntas, marcando con una “X” la opción que considera correcta.

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

1. Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2. Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mi alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Muchas gracias por su participación

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento, doy mi consentimiento para participar en la investigación titulada: **Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de Barranca -2019**

Expresa que he sido informado acerca del objetivo del estudio y su importancia, explicándome que mi participación consistirá en resolver un cuestionario de 22 preguntas sobre el Síndrome de Burnout, el cual me invertirá aproximadamente 10 minutos de tiempo. Declaro que se me ha informado de los beneficios derivados de mi participación y la investigadora responsable se ha comprometido a darme información adicional,

responder a cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee acerca del procedimiento

Entiendo y mantengo el derecho de retirarme en cualquier momento que lo considere conveniente, así mismo tengo la seguridad que mi identidad y confidencialidad será guardado en reserva y anonimato en las presentaciones o publicaciones que se deriven de este estudio.

Barranca, ___/_____/ de 2019

Firma del participante

Firma del investigador

Apéndices 1

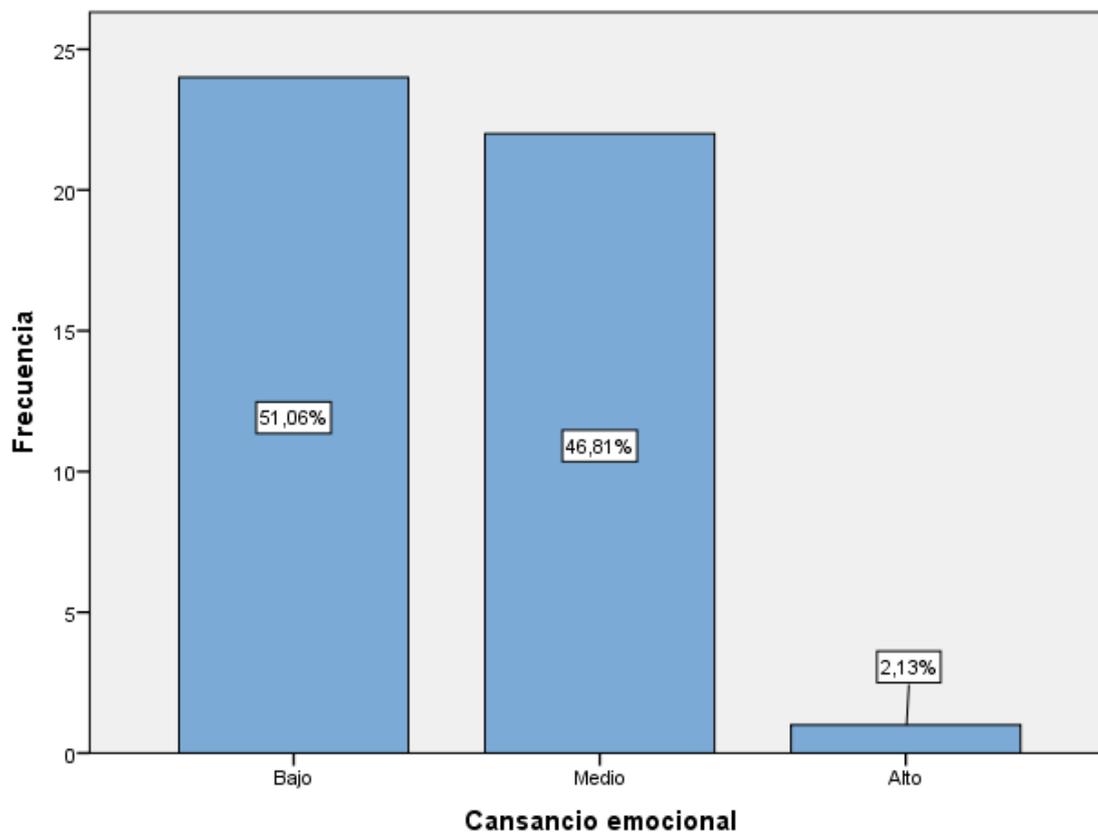


Figura 1. Nivel de cansancio emocional de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019

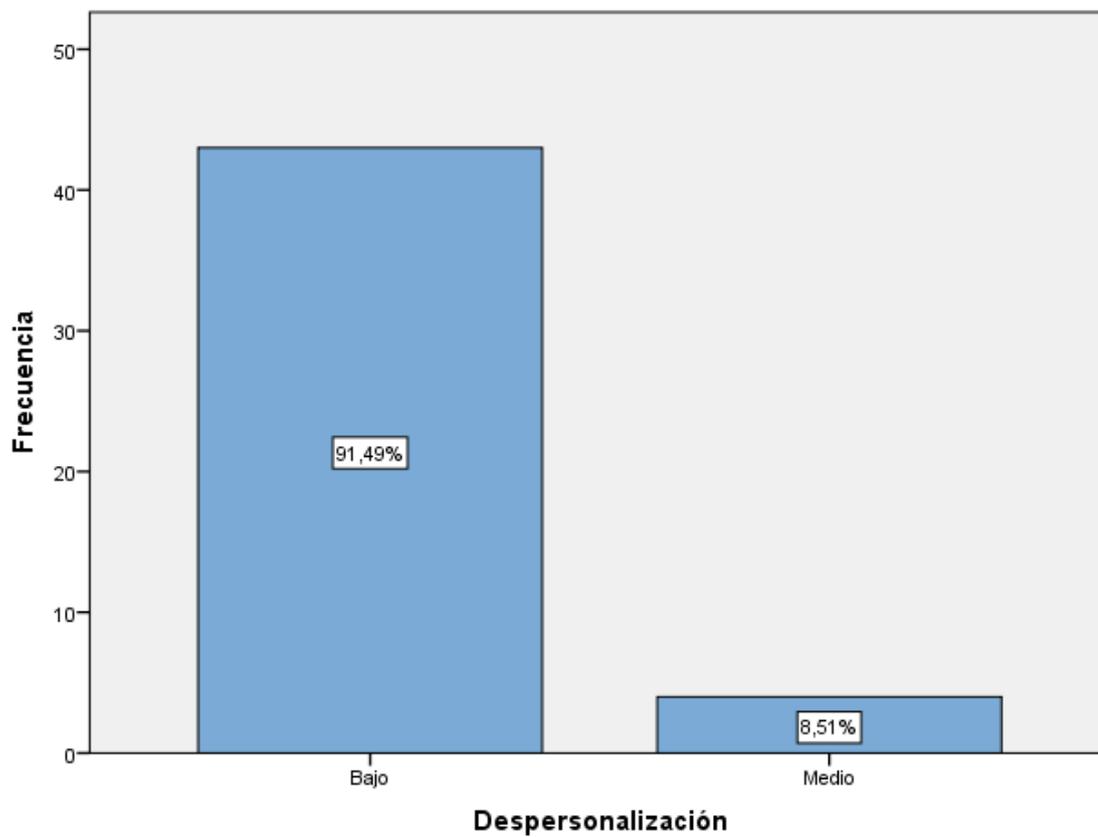


Figura 2. Nivel despersonalización de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019

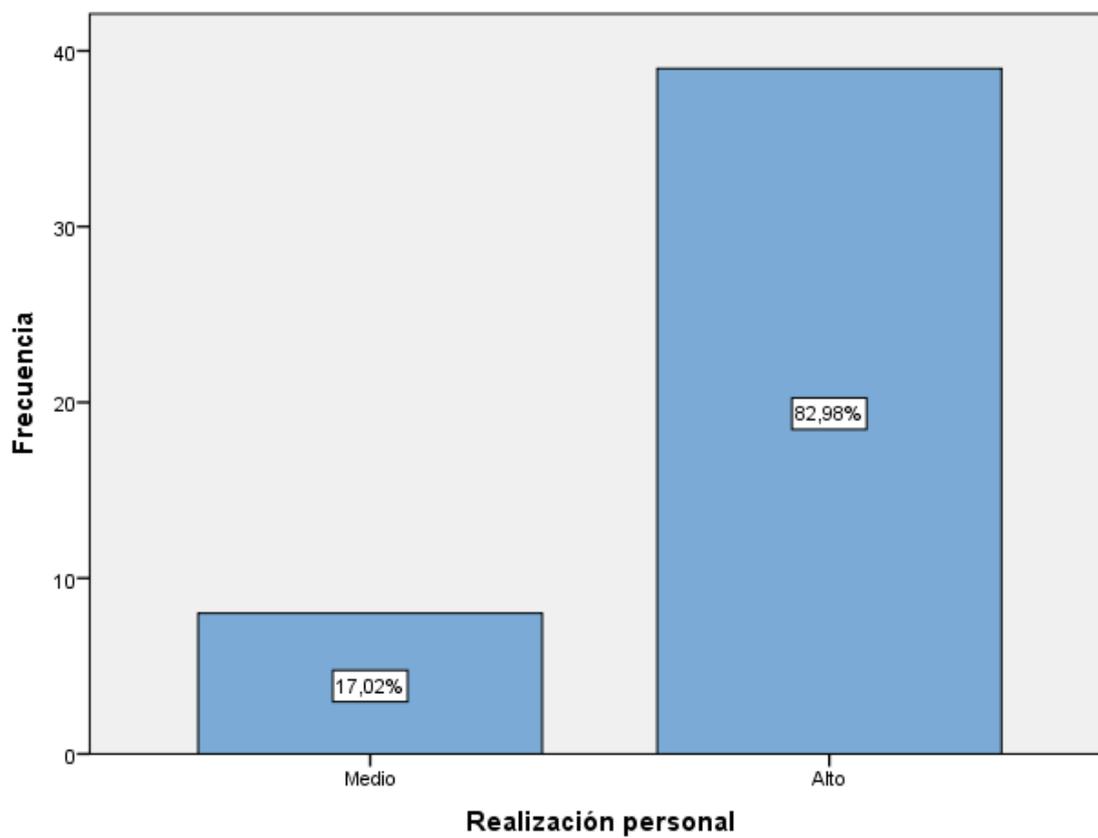


Figura 3. Nivel de realización personal de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019

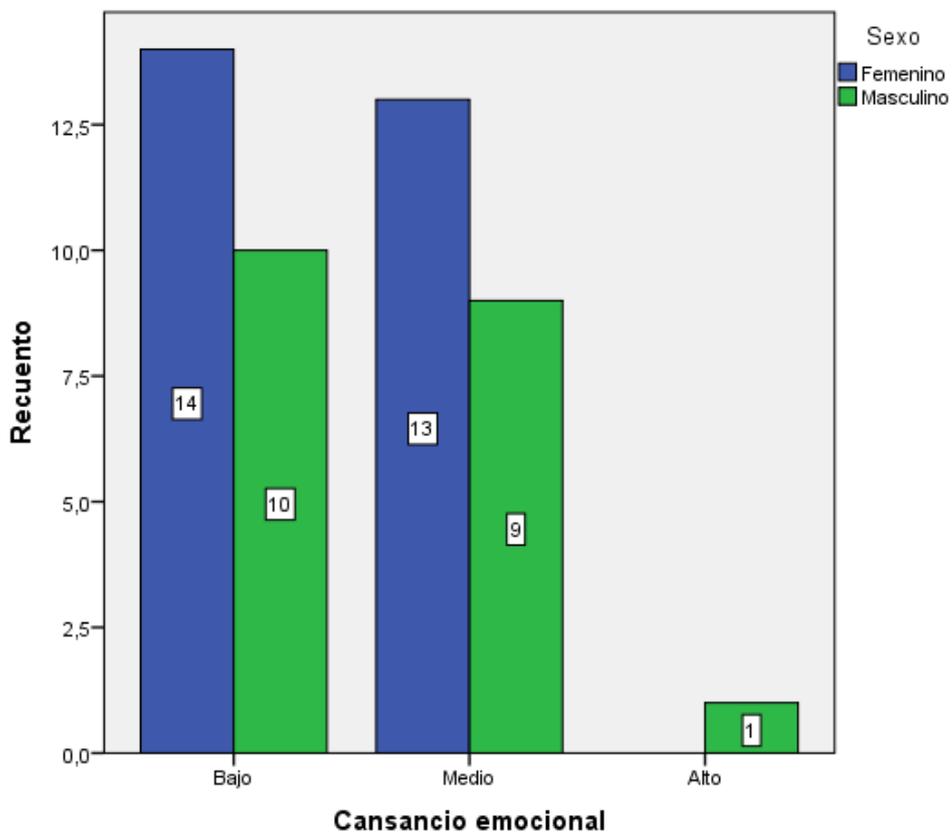


Figura 4. Nivel de cansancio emocional según sexo de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019.

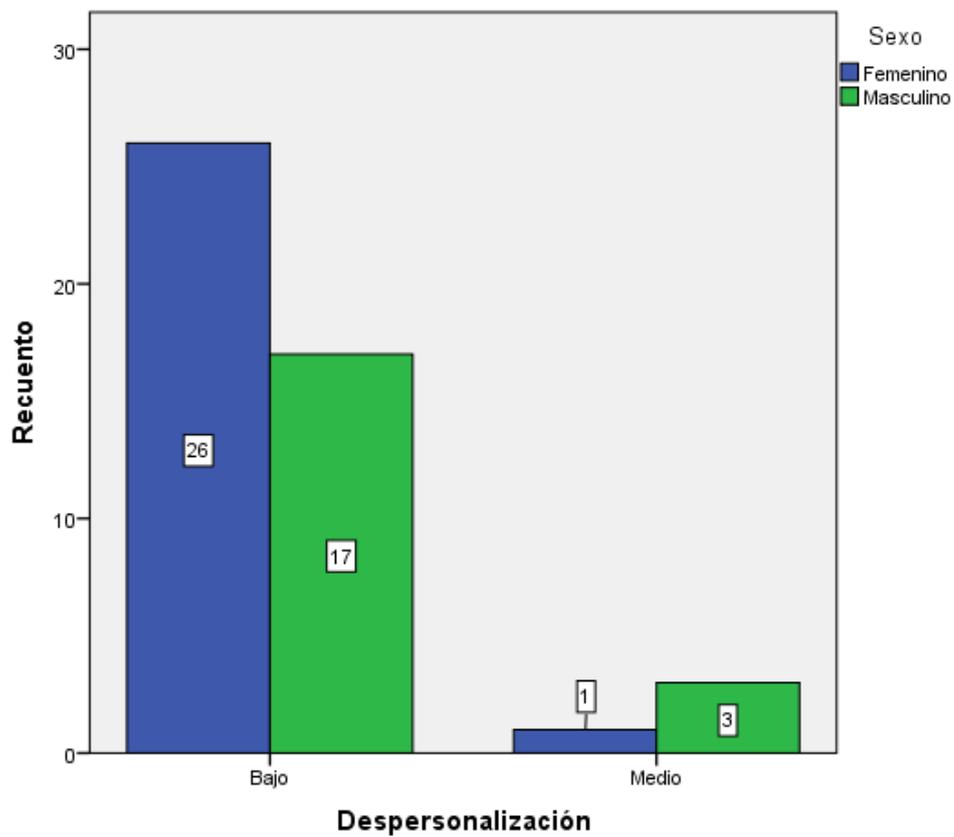


Figura 5. Nivel de despersonalización según sexo de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019

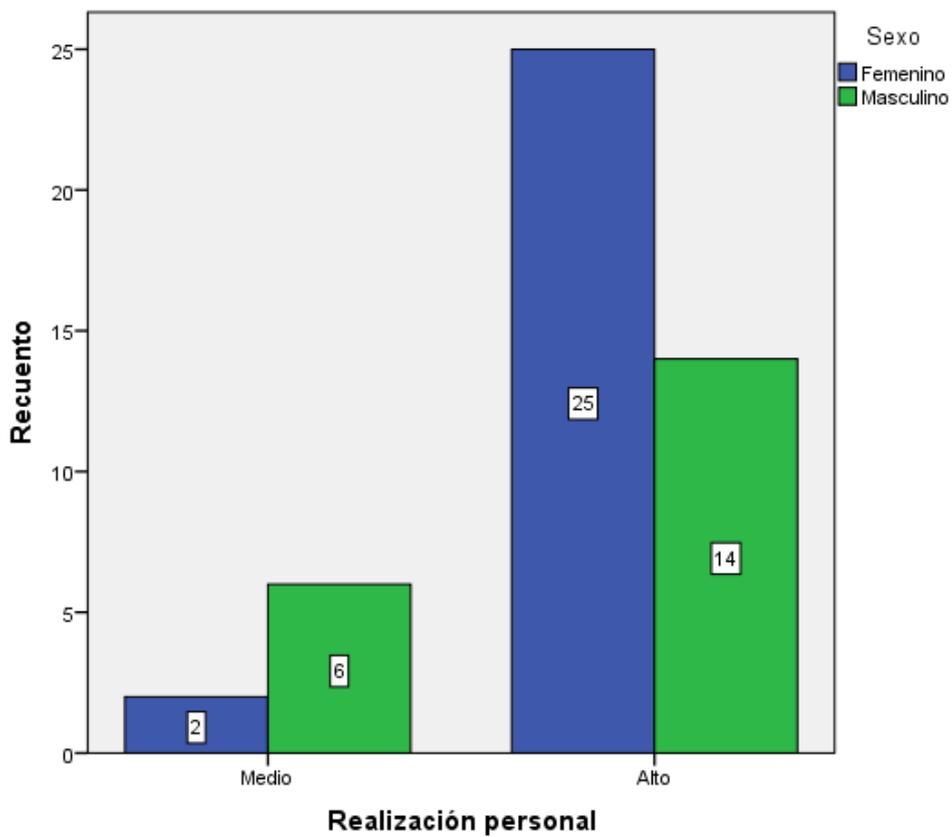


Figura 6. Nivel de realización personal según sexo de los docentes de una institución educativa pública de Barranca, 2019

Apéndice 2

Matriz de datos de la Escala de síndrome de Burnout

Nº	SEXO	CANSANCIO EMOCIONAL										TOTAL	REALIZACION PERSONAL								TOTAL	DESPERSONALIZACION					TOTAL
		1	2	3	6	8	13	14	16	20	4		7	9	12	17	18	19	21	5		10	11	15	22		
1.	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	3	6	5	6	6	6	6	6	6	47	0	0	0	0	0	0	
2.	2	3	3	3	5	5	1	1	2	2	25	6	6	4	0	4	4	6	0	30	2	0	0	1	0	3	
3.	1	5	6	1	2	5	2	2	2	2	27	6	6	6	0	6	6	6	6	42	6	0	0	0	1	7	
4.	2	0	0	0	6	0	6	0	0	0	12	6	6	2	6	2	6	1	3	32	1	0	0	1	1	3	
5.	2	3	3	2	0	6	0	0	0	0	14	3	6	2	6	5	6	6	3	37	1	0	0	0	1	2	
6.	1	1	5	1	1	5	6	0	0	1	20	3	6	6	6	6	6	6	6	45	1	0	0	0	1	2	
7.	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	6	4	3	6	1	6	6	6	6	38	0	0	0	5	0	5	
8.	1	2	4	5	0	1	0	1	0	1	14	6	6	6	6	6	6	6	5	47	1	0	0	0	0	1	
9.	2	3	3	4	5	2	1	1	2	2	23	6	5	6	6	6	6	6	6	47	1	0	0	0	0	1	
10.	1	4	5	3	3	3	0	1	1	1	21	6	5	6	6	6	6	6	6	47	0	5	1	0	1	7	
11.	2	1	4	1	5	3	5	2	1	2	24	6	6	6	6	6	6	6	6	48	3	2	1	1	1	8	
12.	1	1	1	1	3	1	0	1	1	5	14	5	5	6	5	6	4	4	6	41	0	0	0	0	1	1	
13.	1	5	1	0	1	0	0	0	0	1	8	3	1	6	6	6	6	6	0	34	0	0	1	0	0	1	
14.	1	1	2	2	1	0	1	6	0	1	14	6	6	6	6	1	6	6	3	40	0	0	1	5	0	6	
15.	2	1	2	0	1	0	1	1	0	1	7	1	6	6	6	6	5	6	6	42	1	0	0	1	1	3	
16.	2	5	5	4	1	4	0	1	3	2	25	1	0	5	1	5	6	1	6	25	1	0	1	4	1	7	
17.	2	0	1	0	0	0	0	6	0	0	7	1	3	0	6	5	6	0	6	27	1	0	0	0	1	2	
18.	2	2	5	0	0	1	0	2	0	5	15	6	6	6	1	1	6	6	3	35	0	0	1	0	0	1	
19.	1	3	5	0	0	1	0	2	0	5	16	0	5	6	5	6	4	4	6	36	0	0	0	0	1	1	
20.	1	1	5	3	0	1	0	0	0	0	10	6	6	6	6	3	6	6	6	45	3	2	1	1	1	8	
21.	2	0	1	0	0	1	0	1	0	1	4	0	5	6	1	0	6	6	6	30	6	6	5	0	0	17	
22.	2	2	3	1	4	2	2	4	3	0	21	1	6	6	0	6	6	6	5	36	6	6	0	0	0	12	
23.	1	2	3	1	3	2	2	4	3	3	23	6	6	6	5	5	6	6	3	43	1	0	1	1	2	5	
24.	1	1	4	2	0	1	0	0	1	0	9	6	6	6	6	6	6	6	5	47	6	0	0	0	0	6	
25.	1	3	3	1	0	1	3	3	5	1	20	4	3	6	6	6	6	6	6	43	4	0	0	5	0	9	
26.	1	3	3	1	1	4	0	0	5	0	17	6	6	6	6	6	6	6	6	48	6	0	0	0	1	7	
27.	1	1	5	5	0	1	0	0	6	1	19	5	1	6	0	0	6	5	5	28	1	0	0	0	1	2	
28.	1	1	5	0	0	0	1	0	6	1	14	6	6	2	6	2	6	6	3	37	1	0	0	1	1	3	
29.	1	4	3	1	1	6	0	3	4	1	23	6	6	6	6	0	6	6	6	42	1	0	0	0	1	2	
30.	2	2	1	3	2	5	1	2	6	2	24	6	5	5	6	6	6	6	6	46	0	0	0	0	0	0	
31.	2	1	1	0	1	1	6	0	0	5	15	6	6	6	6	6	4	6	0	40	2	0	0	1	0	3	
32.	2	1	1	0	0	1	0	6	0	6	15	5	1	6	5	0	6	3	6	32	0	0	1	1	1	3	
33.	2	5	5	5	5	1	1	0	0	6	28	3	0	6	5	6	6	6	6	38	1	0	1	0	1	3	
34.	1	3	5	5	6	5	6	0	6	0	36	1	1	6	6	6	6	6	4	36	1	1	0	0	1	3	

35.	1	0	5	0	0	5	6	5	0	0	21	3	6	6	0	5	5	6	5	36	1	0	1	1	0	3
36.	1	1	2	1	4	3	1	5	2	1	20	1	3	5	6	5	6	6	6	38	1	0	0	0	0	1
37.	2	1	1	0	5	1	1	5	1	6	21	1	6	6	6	5	6	5	5	40	1	1	1	0	0	3
38.	1	1	2	1	1	2	0	6	6	1	20	5	5	5	2	1	3	6	3	30	1	0	1	1	6	9
39.	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	3	6	5	5	5	5	5	6	5	42	1	0	1	6	4	12
40.	1	1	2	1	1	2	6	0	4	1	18	6	5	5	5	3	5	5	5	39	2	3	1	2	1	9
41.	2	1	1	0	1	1	6	0	0	1	11	4	3	5	5	5	6	4	5	37	2	1	2	4	2	11
42.	1	4	4	5	3	6	1	3	6	3	35	5	3	5	5	6	4	5	5	38	0	0	1	2	1	4
43.	1	2	4	5	6	1	0	6	1	2	27	6	3	6	6	6	6	5	3	41	0	4	0	1	1	6
44.	2	1	6	0	6	6	6	0	0	1	26	4	5	5	3	5	6	5	4	37	2	1	0	2	1	6
45.	2	1	1	1	0	6	1	0	6	0	16	5	3	4	5	6	5	6	6	40	1	1	1	1	1	5
46.	2	5	5	4	6	2	1	6	4	6	39	6	5	6	6	5	5	5	5	43	1	0	0	2	1	4
47.	1	0	1	0	0	5	0	5	0	0	11	6	5	6	6	5	6	6	4	44	0	0	1	0	1	2

