



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en  
docentes de dos Instituciones Educativas Públicas, Arequipa -  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Verapinto Caso, Maria Sandra (orcid.org/0000-0002-3461-1227)**

**ASESORA:**

**Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de la Calidad de Servicio**

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

**Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles**

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

**A mi familia, quienes son el motor e inspiración en mi vida para seguir alcanzando mis metas profesionales.**

### **Agradecimiento**

**A Dios por darme fortaleza y sabiduría y permitirme alcanzar mis metas trazadas.**

**A la Universidad César Vallejo y sus maestros por brindarme la oportunidad de formar parte de esta casa de estudios para lograr mi superación profesional.**

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	3
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	3
3.2 Variables y operacionalización.....	3
3.3 Población, muestra y muestreo .....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19</i> .....	17
Tabla 2. <i>Niveles de Agotamiento emocional en tiempos de COVID-19</i> .....	18
Tabla 3. <i>Niveles de Despersonalización en tiempos de COVID-19</i> .....	19
Tabla 4. <i>Niveles de Realización personal en tiempos de COVID-19</i> .....	20
Tabla 5. <i>Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por género del encuestado</i> .....	21
Tabla 6. <i>Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por condición laboral del encuestado</i> .....	22

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.....	17
Figura 2. Niveles de Agotamiento emocional en tiempos de COVID-19 .....	18
Figura 3. Niveles de Despersonalización en tiempos de COVID-19 .....	19
Figura 4. Niveles de Realización personal en tiempos de COVID-19 .....	20
Figura 5. Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por género del encuestado.....	21
Figura 6. Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por condición laboral del encuestado.....	22
Figura 7. Rangos promedios de Hipótesis General.....	24
Figura 8. Rangos promedios de Hipótesis Específica 1 .....	25
Figura 9. Rangos promedios de Hipótesis Específica 2 .....	27
Figura 10. Rangos promedios de Hipótesis Específica 3.....	28

## Resumen

El objetivo del estudio fue Identificar los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas. Fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva comparativa, la muestra fue de tipo no probabilística, intencional de acuerdo al objetivo de estudio; por ello, se consideró a todos los docentes de las dos instituciones educativas, se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado al formulario Google. Los resultados indicaron que predomina el nivel medio en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los docentes para ambas Instituciones Educativas con un 84,4% para la "A" y un 88,1% para la "B"; asimismo, comparativamente por género los resultados determinan que predomina el nivel medio del Síndrome Burnout con 82,8% para el género masculino y 88,5% para el femenino; a la vez por condición laboral los resultados determinan que no existe mucha diferencia, siendo para la variable su nivel medio con 86,3% para los nombrados y 84,8% para los contratados. Respecto a la prueba de hipótesis, se probó que no existe diferencia significativa entre los grupos de estudio, comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1565,500 y con  $p=0,637 >0,05$ . Aceptando la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, docentes, pandemia de COVID-19, agotamiento, estrés.

## **Abstract**

O objetivo do estudo foi identificar os níveis da Síndrome de Burnout em tempos de COVID-19 em professores de duas Instituições Públicas de Ensino. Foi uma abordagem quantitativa, delineamento não experimental, descritivo comparativo, a amostra foi não probabilística, intencional de acordo com o objetivo do estudo; para tanto, foram considerados todos os professores das duas instituições de ensino, foi aplicado o instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado ao formulário do Google. Os resultados indicaram que o nível médio predomina na Síndrome de Burnout em tempos de COVID-19 nos professores de ambas as Instituições de Ensino com 84,4% para "A" e 88,1% para "B"; Da mesma forma, comparativamente por sexo, os resultados determinam que o nível médio da Síndrome de Burnout predomina com 82,8% para o sexo masculino e 88,5% para o sexo feminino; Ao mesmo tempo, por situação de emprego, os resultados determinam que não há muita diferença, sendo a variável seu nível médio com 86,3% para os nomeados e 84,8% para os contratados. Em relação ao teste de hipótese, comprovou-se que não há diferença significativa entre os grupos de estudo, verificado com o teste de U-Mann-Whitney de 1565,500 e com  $p=0,637 >0,05$ . Aceitando a hipótese nula ( $H_0$ ).

**Keywords:** Síndrome de Burnout, professores, pandemia de COVID-19, exaustão, estresse.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, en estos tiempos de pandemia, provocado hace dos años, por la cepa de coronavirus SARS-COV-2, se ha ocasionado a nivel mundial, una enorme inestabilidad en el ámbito social, salud y económico. Así mismo, a nivel educativo esta situación se vio reflejada en nuevos desafíos que involucraron tanto a los estudiantes como a los docentes de los diferentes niveles y campos educativos, ocasionando en cada uno de ellos situaciones de estrés, miedos e inseguridades socioemocionales, frente al reto de la educación en la actualidad (CEPAL, 2021).

Con relación a la salud y estado emocional en cada uno de los docentes, en muchas ocasiones las autoridades y entidades competentes no le han prestado mucho interés; en nuestro país y a nivel internacional, a pesar de haber culminado con el proceso de enseñanza virtual, los maestros vienen expresando tener síntomas de estrés, agotamiento e inestabilidad socioemocional, como resultado de las experiencias y situaciones inesperadas que han podido vivenciar durante el aislamiento social y el trabajo remoto, experiencias como problemas de salud relacionados con la COVID-19, pérdida de familiares, la sobrecarga de documentación pedagógica, la presión por adquirir habilidades para enfrentar y formar parte de la era digital, para poder cumplir con su trabajo virtual, a ello se le suma el temor que actualmente vienen sintiendo, por correr el riesgo de ser contagiados durante las clases presenciales; todo ello genera fatiga, angustia, frustración y cansancio en su desempeño como docente y educador. Todo el contexto antes mencionado, nos da indicio y síntomas de estrés laboral en el personal docente en actividad (CEPAL, 2021).

Según la OMS (2008) identifica al estrés como un conjunto de reacciones conductuales, psicológicas, emotivas y cognitivas ante exigencias profesionales que exceden las competencias y habilidades del empleado para desempeñarse de forma eficiente. Para muchos docentes esto significa el inicio de muchos problemas, cambiando velozmente la sociedad, enfrentando retos difíciles como lo que se enfrenta ante el COVID-19, ya que algunos educadores no están actualizados con la tecnología de hoy en día, y la situación de la pandemia exige la adaptación al cambio con las nuevas herramientas tecnológicas, convirtiendo la casa en una oficina a causa de la pandemia, teniendo repercusiones físicas y

psicológicas, ya que los tele trabajadores suelen presentar como la irritabilidad, soledad, miedo, siendo vulnerables ante trastornos de estrés frente a trabajadores presenciales.

De este modo Ramírez et al. (2017) en el mundo laboral, los docentes resultan ser los profesionales más expuestos a desarrollar estos síntomas de problemas de salud, lo que incluye el Burnout. Para Maslach & Jackson (1981) se puede apreciar que el síndrome de Burnout da una respuesta con rasgos de cansancio tanto corporal como psíquico, una actitud apática frente a las relaciones interpersonales y baja motivación en las labores a realizar. Se puede denotar el estrés el cual no se puede sobrellevar llegando a burnout, siendo la consecuencia el estrés laboral crónico, encontrándose el docente extremadamente desgastado y no puede más poder sobrellevar la carga laboral, siendo un proceso en poder darse a denotar, y por tanto hay presencia del Burnout.

El Burnout puede atacar a diversos profesionales, pero mayor es la reincidencia en docentes (Iancu et al., 2018). Es preciso mencionar que se han realizado estudios tanto internacionales y como nacionales sobre el síndrome de burnout en profesores, así se tiene en México con muestra de 300 docentes, en el que se observó el 25.9% presentando agotamiento emocional, y el 21.6% baja realización personal, y el otro 80% despersonalización (Aldrete et al., 2003); del mismo modo, en Colombia, de 240 maestros se concluyó que el 37% presenta agotamiento emocional y el 34% muestra despersonalización (Restrepo-Ayala et al., 2006); en tanto que, en Perú, en un estudio con 264 docentes de primaria, el 43.2% muestra elevados niveles de Burnout; el 33.7% presenta agotamiento emocional, 33% despersonalización y 50% baja realización personal (Arias W et al., 2019). Otras fuentes internacionales, señalan incrementos relevantes de agotamiento en maestros durante la época de la emergencia sanitaria (Sokal et al., 2021). Un estudio realizado en Irlanda, determinó niveles más altos de agotamiento y estrés entre los docentes universitarios que los registrados antes de la pandemia; más de la mitad de los participantes reportaron un deterioro en su salud mental (Minihan et al., 2022), lo que demuestra que es probable que la pandemia haya ocasionado en los docentes mayores niveles de agotamiento emocional para el desarrollo de sus labores educativas.

Así también, tenemos un estudio realizado en la ciudad de Cajamarca realizado por Gutiérrez & Pando (2018) donde determinaron que un 19% de los maestros encuestados reflejan un nivel alto de burnout, en tanto que el 79% de la muestra de estudio develó que tiene un nivel medio del síndrome y sólo el 1% presenta un nivel bajo; dejando en claro que los maestros de educación básica regular corren un gran riesgo de adquirir este padecimiento, afectando su desempeño laboral lo que a su vez repercute negativamente en el aprendizaje de los estudiantes.

En el entorno actual con la convivencia del COVID-19, se puede denotar las exigencias en el campo educativo, han provocado que los maestros, muestren mayor Agotamiento emocional (Carrera, 2021). En la región Arequipa, también se puede apreciar esta realidad en los docentes de educación básica regular, siendo la pandemia una causa, en donde el estado peruano dispuso medidas de emergencia, como es el aislamiento social, por tal motivo las instituciones educativas cerraron sus puertas dando lugar a la educación virtual, y para que la educación virtual se desarrolle el estado peruano creó programas, los cuales se difundieron por la radio, televisión, generando programas educativos virtuales, que se difunden por plataformas web, y es por ello que surge la problemática: ¿Cuáles son los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas, Arequipa, 2022?

En tal sentido, la justificación teórica demuestra que las diferentes dificultades en la labor o desempeño docente tienen estrecha relación con Burnout (Ramírez et al., 2017); de allí la importancia de aportar información en la educación, el cual ayudará en el bienestar físico, psicológico y socioemocional de los maestros y maestras, permitiéndoles mejorar su desempeño laboral, cuando el docente no logra adaptarse al trabajo, y puede parecerlo en personas los cuales tienen contacto directo, siendo más propensos a sufrir, por lo que los docentes deberán de desarrollar competencias para aplicar las tecnologías mejorando de esta manera el proceso educativo. Con relación a lo práctico el presente trabajo tiene como finalidad mejorar el desempeño profesional docente identificando los niveles de Burnout, como uno de los mayores riesgos de los docentes en tiempos actuales, siendo el docente entusiasta hacia las nuevas tecnologías, teniendo preparación y

disposición para las nuevas agendas de enseñanza. La justificación metodológica, se basa en la relevancia, validación y aplicación del instrumento MBI, elaborado por Maslach y Jackson (1986), enmarcándose en un diseño descriptivo comparativo, los docentes ahondan en desafíos propios de un trabajo virtual, como es la deshumanización de las relaciones debido al aislamiento, la restructuración de su espacio familiar laboral, y mayor inversión de tiempo, desmotivación por la causa de la rutina, y cansancio por mayor cantidad de horas laborales. La justificación social enfatiza que el presente estudio servirá como referencia para futuras investigaciones, sobre la existencia de Burnout en docentes ya sea en diferentes ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales, que permitan mejorar las condiciones de salud socioemocional del profesional docente, rompiendo como una rutina que se pueda tener el trabajo en los horarios establecidos, ahorrando de esta manera el desplazamiento, y creando un ambiente laboral sociable con sus colegas y alumnos, por medio de la utilización de aplicativos virtuales, generando de esta manera la rutina de trabajo, sin desarrollar labores de hogar, poniendo labores netamente de trabajo, fijando de esta manera espacio único y exclusivo.

Para ello se determinó como objetivo general: Identificar los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas. Del mismo modo los objetivos específicos son: (1) Identificar los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes; (2) Identificar los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes; (3) Identificar los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes.

Por consiguiente, la hipótesis general es: Existe diferencia significativa entre los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas. Así mismo, las hipótesis específicas: (1) Existe diferencia significativa entre los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19; (2) Existe diferencia significativa entre los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19; (3) Existe diferencia significativa entre los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se puede denotar en el trabajo de Vega-Feijó et al. (2020) que investigaron sobre el Síndrome de Burnout en docentes de Ecuador; de tipo cuantitativo, teniendo una muestra de 350 maestros; en la cual obtuvieron un 28,57% agotamiento emocional, un 17,14% despersonalización y un 54,28% baja realización personal. Concluyen que el Burnout es una alteración que afecta a los docentes, mostrando un impacto negativo para su salud y desempeño laboral.

Se puede apreciar en el trabajo de Morales & López (2020) quienes tuvieron como objetivo señalar la influencia del síndrome del quemado en el desempeño de profesores de bachillerato de Riobamba, usando una muestra de 110 docentes, de enfoque cuantitativo, con resultados que indican que el 29,09% presentan un alto nivel de agotamiento emocional, el 97,27% un nivel medio de despersonalización, y un 96,36% nivel medio de realización personal. Concluyendo que este síndrome repercute directamente en el desempeño laboral con un alto nivel de estrés, a la vez quedó reflejado en los resultados, docentes con un alto nivel de agotamiento emocional, mostrando síntomas de irritabilidad y fatiga.

En el trabajo de Barreto & Piamonte (2020) establecieron como objetivo precisar los factores que desencadenan e inciden en el estrés laboral de los maestros de la comunidad de Bucaramanga; de tipo cuantitativo, con 50 docentes. Obteniendo que el 82% no presentan cansancio emocional, pero el 18% si lo presentan; en cuanto a la despersonalización el 48% no están afectados, el 50% medianamente afectados y el 2% muy afectados. Concluyendo que la labor virtual ha minimizado en algunos casos los niveles de estrés, principalmente en las dimensiones de despersonalización y cansancio emocional.

Seguidamente se puede apreciar en el trabajo Parra & Milanés (2020) donde su objetivo es dar a conocer la crisis que viven los docentes de la I.E. San José de Jaraquil por causa de la pandemia, que daña su salud, debido a la manifestación del Burnout. Tomando como muestra 18 docentes, una investigación de tipo cuantitativo. Los resultados señalan que 1 de 18 docentes (5.6%) no presentan el síndrome, que 2 de 18 docentes (11.1%) tienen el síndrome en grado severo, 7 de

18 docentes (38.9%) muestran un grado leve del síndrome y 8 de los 18 docentes (44.4%) muestran un grado moderado del síndrome. Llegando a concluir que el 80% de la población, padecen de cansancio emocional, a causa de la actual modalidad de enseñanza virtual.

En el trabajo de Chucho (2020) quien investigó sobre la incidencia del Burnout y el funcionamiento familiar en personal docente y administrativo de una unidad educativa en Ecuador, con una muestra de 60 participantes, de enfoque cuantitativo, obtuvo como resultados que un nivel bajo de Burnout está relacionado a familias funcionales (37,5 %) en tanto un nivel alto de Burnout está relacionado a familias disfuncionales y medianamente funcionales (94,4%) concluyendo que la dimensión Realización Personal que fue evaluada con el instrumento de MBI, presentó una mayor prevalencia, asimismo la disfunción familiar está relacionada a un nivel alto de Burnout.

En los antecedentes nacionales en el trabajo de Inga & Laza (2021) quienes investigaron sobre la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en maestros de colegios estatales en Huancavelica, con una muestra de 234 docentes y de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos evidencian que el 59,4 % tiene un nivel alto de síndrome de burnout; en cuanto a la satisfacción laboral se evidencia que el 44,0 % se muestra insatisfecho y un 19,7 % muy insatisfecho. Por lo tanto, el estudio concluye que si existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Se puede verificar en el trabajo de Pineda et al. (2021) teniendo como objetivo describir el nivel de estrés laboral del docente de primaria en el trabajo remoto; de tipo cuantitativo; la muestra fueron 36 maestros, los resultados de acuerdo a las dimensiones son: en agotamiento mental el 61,11% muestran alto nivel de estrés laboral, en despersonalización el 52,78% muestran alto nivel de estrés laboral, y en realización personal el 97,22% muestran bajo nivel de estrés laboral; los autores concluyeron que el maestro del nivel primario presenta alto nivel de estrés laboral como consecuencia del trabajo remoto.

Así tenemos a Quispe (2020) que en su estudio buscó determinar el nivel de Burnout en un colegio estatal de Villa el Salvador, con una muestra de 45 maestros,

una investigación de enfoque cuantitativo, los resultados indicaron que del total de encuestados el 73.33% presentaron un nivel medio de Burnout mientras que el 26.7% presentan un nivel alto del síndrome. Concluyendo que los docentes que se encuentran realizando trabajo remoto, presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout.

Según la investigación de Salcedo et al. (2020) su objetivo fue determinar las diferencias significativas entre las dimensiones del Burnout en docentes de secundaria en el contexto de emergencia sanitaria. Con una muestra de 107 individuos, de enfoque cuantitativo, los resultados indicaron que los docentes presentan un nivel medio del síndrome con un 82.2%, con respecto a la dimensión de cansancio emocional se muestra un nivel alto con 59,8%; en la dimensión de despersonalización se muestra un nivel bajo con el 53,3%; finalmente en realización personal un nivel alto con 57,9%. Llegando a la conclusión que entre las tres dimensiones de Burnout existe significativamente diferencias estadísticas, del mismo modo este síndrome es el estado de agotamiento, el cual impide al docente a realizar sus actividades con eficacia, lo que conlleva al fracaso y deterioro del estado mental y emocional.

Por su parte Carrillo (2020) en su investigación tuvo como propósito analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes que están realizando trabajo remoto durante la pandemia de una institución educativa particular. La muestra compuesta por 56 docentes, de enfoque cuantitativo, los resultados determinaron que el 55.4 % tienen un nivel alto del Síndrome de burnout y el 67.9% presentaban una regular satisfacción laboral. Concluyó que los docentes que realizan trabajo virtual presentan un grado elevado del síndrome, así también presentan un nivel regular con relación a la satisfacción laboral.

Con respecto al fundamento científico, Tonon (2008) considera dos teorías explicativas: desde la *perspectiva clínica*, en la que se considera al burnout como el nivel de estado al que puede llegar el individuo como resultado del estrés laboral, es decir el estado personal; y la *perspectiva psicosocial*, como producto de la

interacción del individuo con su medio o entorno en el que se desenvuelve entre varios factores.

Dentro de los modelos explicativos del Burnout tenemos a Freudenberger (1974) con la Psicología clínica, donde considera al síndrome como estado de agotamiento, desilusión, desinterés como producto de la labor cotidiana en la prestación de servicios y perspectivas inaccesibles. Otro modelo según Harrison (1983) es la Psicología social, la que considera que los individuos que laboran prestando servicio están dispuestos a brindar ayuda, pero sin embargo, si en el ambiente laboral donde se desenvuelve suscitan factores y obstáculos que le impiden lograr sus objetivos o metas, con el tiempo se produce el burnout, afectando su motivación e interés por ayudar a los demás. Un tercer modelo según Golembiewski et al. (1983) es la Psicología de las organizaciones, toma en cuenta los estresores del contexto de la organización y las estrategias que aplica el individuo para afrontar la situación, produciendo en la persona irritabilidad, falta de autonomía, baja autoestima y fatiga.

Así mismo, el estudio está fundamentado técnicamente en la **RVM 241-2021-MINEDU** cuyo objetivo es establecer disposiciones que regulen el desarrollo de la Estrategia de Bienestar Docente llamada Te Escucho Docente a fin de consolidar la promoción y prevención de la salud integral del docente (Minedu, 2021). Es de suma importancia brindar un soporte socioemocional al personal docente durante la recesión generada por la COVID-19.

Del mismo modo, la **Ley N° 29944 “Ley de la Reforma Magisterial”**, en el artículo 41, referido a los derechos de los profesores como estabilidad laboral, evaluación transparente, autonomía profesional, condiciones de trabajo, entre otros (Minedu, 2012); esta ley denota que todo profesional docente del sector público tiene derechos que aseguran la igualdad de oportunidades poniendo un alto a la discriminación.

Con respecto a la **Ley N° 28044 Ley General de Educación**, en el art. 56 donde menciona que el docente debe gozar de óptimas condiciones de trabajo en bien de su salud y el buen cumplimiento de sus funciones (Ministerio de Educación,



2003); esta ley está orientada a una educación integral y de calidad para todos y todas.

En el marco conceptual, el síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la OMS como un factor de riesgo laboral. Para Saborio & Hidalgo (2015) la palabra burnout se traduce por síndrome de estar quemado, síndrome del descuidado, síndrome del carbonizado, este síndrome ligados al estrés aparece principalmente en personal que trabajan en labores de ayuda, atención, o servicio público, manteniendo un contacto constante y directo con los beneficiarios de su trabajo, como es el caso de profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etc., se suele considerar como el autor del contexto con el que se refiere al fenómeno que se había observado en sí mismo, en sus compañeros de trabajo, y que muchos de ellos se sentían agotados, fácilmente irritables en el que se describió como el agotamiento de la energía, experimentados en profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás.

Las autoras Maslach & Jackson (1981) señalan al burnout como una reacción inapropiada al estrés emocional crónico, mostrando: agotamiento tanto físico como psicológico, una postura fría y despersonalizada hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las funciones o labores a realizar.

Los factores del síndrome de Burnout se pueden enunciar de la siguiente manera: *El tiempo que se le dedica al trabajo*, donde se pasa mucho tiempo en el trabajo, incluso fuera del horario de trabajo, y la vida personal va desapareciendo, y el que se le dedica no es de calidad; *la Inseguridad sobre la situación laboral*, donde se aprecia que se tiene miedo a perder el trabajo, esa preocupación influirá irremediablemente en el estado de ánimo, y en la salud y padece estrés laboral por preocuparse mucho por el trabajo; *el Mal ambiente en el trabajo*, siendo uno de los temas de controversia en el que demuestra que no disfruta de un buen clima laboral, teniendo repercusiones en distintos aspectos, desde el propio estado de ánimo de los trabajadores hasta una disminución de la productividad; *el Sentirse poco valorado en el trabajo*, el cual contribuye a sufrir estrés laboral, produciendo efectos negativos en la autoestima, y la aparición de grandes dosis de ansiedad y estrés originados por la presión; por último *la Falta de motivación*, es uno de los factores

que no se siente recompensado como debería de serlo, ni por el sueldo, ni por las valoraciones, el trabajo no parece interesante, y no se siente capaz de realizar bien, y la falta de motivación puede deberse a distintas causas, siendo de importancia el saber gestionar (Sánchez et al., 2019).

El SB presenta etapas y a medida que éste avanza se vuelve más crónico. En un inicio cuando las demandas o exigencias laborales exceden la capacidad del trabajador lo hace sentir recargado, manifiesta síntomas de ansiedad, cansancio e irritación disminuyendo su desempeño o productividad, esto también se verá reflejado en el cambio de sus actitudes mostrando distanciamiento socioemocional, desdén e indolencia por los demás (Burke & Greenglass, 1995). Al continuar el avance de este padecimiento se comienza a dañar la responsabilidad laboral, los trabajadores eficientes pierden las ganas por su trabajo, baja autoestima y acrecienta el sentimiento de culpabilidad; luego se presenta la etapa final en la que se acrecientan los síntomas como dolores o malestares en diferentes partes del organismo, muy baja autoestima, depresión, aislamiento social, repudio total hacia el trabajo, quedando como única alternativa de solución cambiar de trabajo (Potter, 1993).

Con relación a las consecuencias que trae consigo el síndrome de Burnout, De La Cruz (2011) señala que el Burnout puede dañar a los individuos a Nivel Conductual, en la que se muestra signos de agresión, ansiedad, cambios inesperados de carácter, desconfianza, inseguridad y depresión. Asimismo, a Nivel Social, la interacción con otros cambia por mostrar sentimientos negativos, las relaciones sociales son diferentes debido a los problemas que se presentan con su entorno por los sentimientos negativos, no existe una comunicación entre pares impidiendo el trabajo en equipo. Con relación al Nivel Físico, presentando dolores y malestares en diferentes partes del cuerpo (cabeza, espalda, extremidades superiores e inferiores) trastornos en el sueño, alteraciones en la funcionalidad de sistemas y órganos del cuerpo.

Por otro lado, las consecuencias que trae consigo el síndrome de Burnout en el ámbito laboral, se reflejan en una actitud negativa frente al trabajo, ineficacia

en el desempeño laboral, deseos de abandonar el puesto laboral que se ocupa (Galleazzi da Luz et al., 2019).

Se puede denotar los síntomas mentales o conductuales que predominan más que los físicos, entre los síntomas disfóricos se marcan, el agotamiento mental o emocional, debilidad y depresión (Martínez, 2010); por lo que burnout es una respuesta al estrés laboral crónico y cargados por actitudes y sentimientos negativos, hacia las personas con las que se trabaja, y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia, esta respuesta ocurre con frecuencia en profesionales de organizaciones de servicio como el sector de educación.

Respecto a las dimensiones del Burnout, Maslach & Jackson (1981) consideran tres dimensiones, la primera es el Agotamiento emocional, siendo uno de los factores y es el lugar en el que los participantes fundamentan no poder dar más de sí mismos en el medio afectivo, sienten que han perdido la motivación, se sienten agotados, no teniendo interés por nada, por lo que están experimentando el mal conocido como síndrome de burnout, una sensación de apatía y cansancio fuera de lo normal, de agotamiento mental, emocional y físico, e ignorar las señales pueden producir problemas más graves como la depresión, problemas físicos, y por lo general suele darse en el área laboral, y el exceso de responsabilidades y obligaciones la monotonía, las rutinas diarias, sentir que se da más de lo que se recibe. La segunda dimensión es la Despersonalización, siendo el progreso de modos y emociones perjudicial. Se presenta características como la baja realización personal, cansancio emocional, el cansancio que conlleva el burnout, puede deberse a una mala administración de carga laboral, ya sea por parte del trabajador, por parte de la empresa, llegando a tener resultados bastante negativos como cansancio, desgaste, no hay satisfacción con los logros y resultados obtenidos, el trabajador no rinde como debe rendir, personalmente no está satisfecho y feliz. Y por último la tercera dimensión es la Baja Realización Personal, en el que se refiere al componente de autoevaluación de los trabajadores, donde reconocen sentimientos de incompetencia, inexistencia de logros y baja productividad, esta dimensión se puede producir con el involucramiento crónico en el trabajo, y como también por carencia de recursos laborales, falta de apoyo social, oportunidades de crecer profesionalmente, esto implica que se tiene una

autoevaluación negativa de sus labores, baja autoestima profesional, insatisfacción y sentimientos de fracaso, siendo las consecuencias como retirarse de las actividades laborales, pérdida de ideales, alejamiento de las actividades recreativas, familiares.

### III. METODOLOGÍA

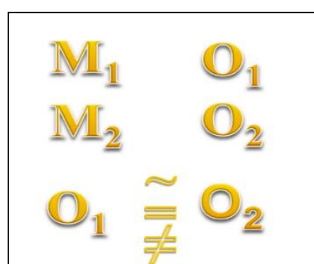
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** Fue aplicada, porque estuvo orientada a resolver a través del saber científico, un problema o necesidad identificada (CONCYTEC, 2020).

#### 3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental: Según Hernández et al. (2010) ya que no se dió la manipulación de la variable, sólo se observó el fenómeno en su ambiente natural para luego ser analizado.

Es un estudio de diseño descriptivo comparativo, dado a que los resultados fueron comparados, en este caso, en dos grupos de docentes de dos instituciones educativas públicas. Una investigación es comparativa cuando es aplicada en dos o más grupos; permitiendo realizar una comparación entre ellos (Hernández et al. 2014) El esquema fue el siguiente:



*Donde:*

$M_1$  = Docentes I.E “A”

$M_2$  = Docentes I.E “B”

O = Aplicación del instrumento (observación de variable)

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente: “Síndrome de Burnout”**

**Definición conceptual:**

El síndrome de Burnout es el estado de cansancio físico, emocional y mental, provocado a largo plazo por situaciones muy exigentes las cuales resultan de situaciones de estrés crónico y se muestran a través del desinterés laboral (Ayala & Elliot, 1988).

**Definición operacional:** La variable Síndrome de Burnout fue operacionalizada tomando en cuenta las dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal (Maslach & Jackson, 1981a).

**Indicadores:** Siendo los indicadores como agotamiento, desmotivación, sentimiento de frustración, fatiga, falta de empatía. También se puede denotar falta de compromiso, sentimiento de culpabilidad, desempeño y eficacia laboral.

**Escala de medición:**

Todos los ítems del cuestionario se respondieron mediante la escala tipo Likert con 5 opciones, desde 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre).

**3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1 Población:** Para Palella & Martins (2006) definen a la población como un conjunto de elementos de los que se pretende recabar información para luego determinar conclusiones. La población estuvo constituida por 119 docentes de dos instituciones educativas públicas.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró como criterio de inclusión, a todos los docentes que pertenezcan a la I.E “A” y la I.E “B”.
- **Criterios de exclusión:** No se consideró ningún criterio de exclusión.

**3.3.2 Muestra:** La muestra es la selección de una parte representativa de una determinada población, cuyas características deben ser las más exactas posibles (Palella & Martins, 2006). La muestra fue no probabilística ya que fue elegida por conveniencia al objetivo de la investigación y por ser una población no mayor, por ello estuvo conformada por toda la población docente de las dos instituciones educativas, siendo por lo tanto una muestra censal.

**Unidad de análisis:**

La unidad de análisis fueron los docentes de las dos instituciones educativas públicas mencionadas en líneas arriba.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es un conjunto de reglas y procedimientos que permiten establecer la relación con el objeto de la investigación (Sánchez, et ál., 2018). La técnica que se utilizó fue la encuesta.

Los instrumentos son las herramientas que se utilizan para evaluar la variable en una investigación (Sánchez, et ál., 2018). En la presente investigación, se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, quienes realizaron una validez de constructo (Ver Anexo 3). Con relación a la validez de contenido es la demostración de que los ítems de un test muestran correctamente el contenido tratado en el test (Sánchez, et ál., 2018). Se realizó una validez de contenido por juicio de expertos a través de la pertinencia, relevancia y claridad (ver Anexo 4).

Con relación a la confiabilidad del instrumento aplicado, se realizó para comprobar el grado en que su aplicación repetida origina resultados semejantes (R. Hernández et al., 2014). La confiabilidad se realizó con una muestra piloto de 22 docentes y se aplicó el Alpha de Crombach por ser de medición politómica, siendo el coeficiente con valor de 0,726 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable. (ver Anexo 5).

### **3.5. Procedimientos**

Para llevar a cabo esta investigación se procedió a solicitar el permiso correspondiente a cada uno de los directivos de las instituciones educativas involucradas. Por ser una investigación de tipo cuantitativo, se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Luego se utilizó la técnica de ficha de recolección en excel, la utilización de encuesta vía online y la utilización de WhatsApp y correo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de la aplicación, se procedió a someter la tabulación en el programa SPSS versión 25.00. En el cual nos dio tablas de frecuencias y porcentajes de acuerdo a los niveles y rangos establecidos en la matriz de operacionalización.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se sustenta en el Código de Ética en Investigación de la Universidad (RCU N°0340-2021/UCV, 2021); se solicitó la autorización a los actores involucrados, asumiendo el compromiso de confidencialidad de la información obtenida en la investigación. Se respetó la autoría haciendo uso de las citas y referencias correspondientes según las normas APA.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

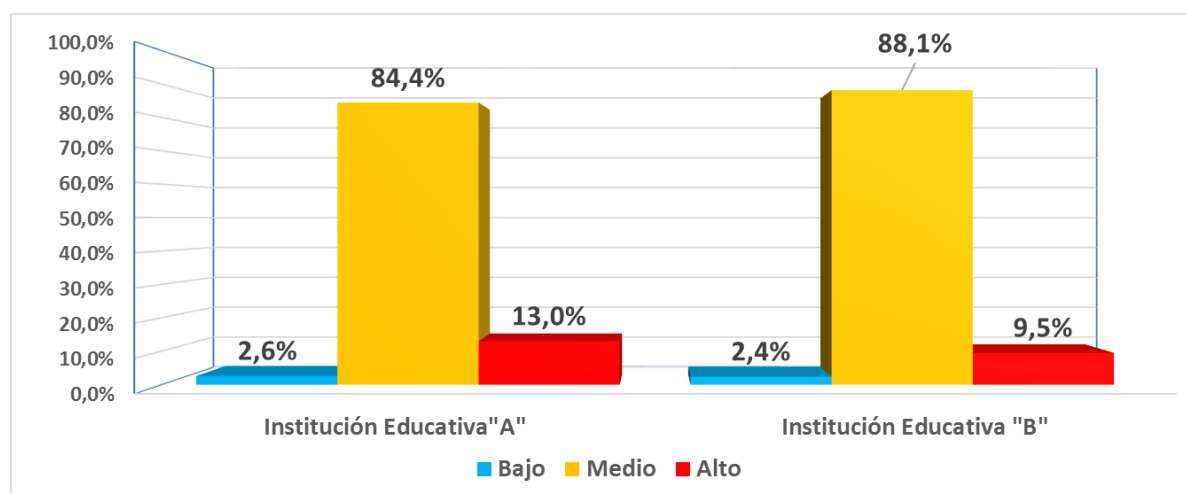
*Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19*

I.E.	Síndrome de Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
"A"	2	2,6%	65	84,4%	10	13,0%	77	100,0%
"B"	1	2,4%	37	88,1%	4	9,5%	42	100,0%
Total							119	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 1**

*Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19*



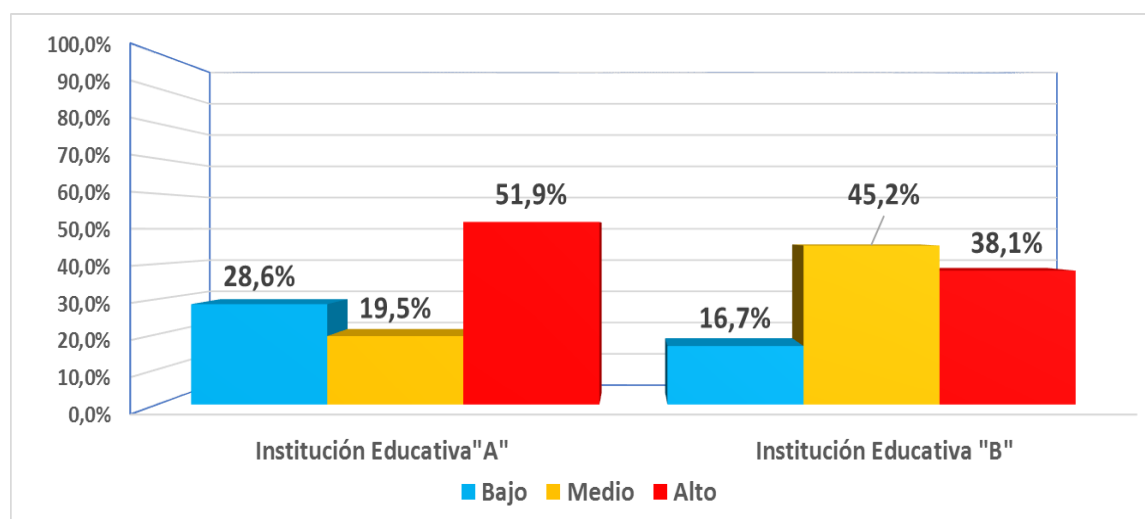
Fuente: Tabla 1.

*Nota.* Los resultados determinan que predomina el nivel medio en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en los docentes para ambas Instituciones Educativas con un 84,4% para la "A" y un 88,1% para la "B". Asimismo, en ambas IEP resultaron con un similar nivel bajo de 2,6% (A) y 2,4% (B). Para el nivel alto se tiene que la IEP "A" resultó con 13% y la "B" con 9,5%.

**Tabla 2***Niveles de Agotamiento emocional en tiempos de COVID-19*

.I.E.	Agotamiento emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
"A"	22	28,6%	15	19,5%	40	51,9%	77	100,0%
"B"	7	16,7%	19	45,2%	16	38,1%	42	100,0%
Total							119	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 2***Niveles de Agotamiento emocional en tiempos de COVID-19*

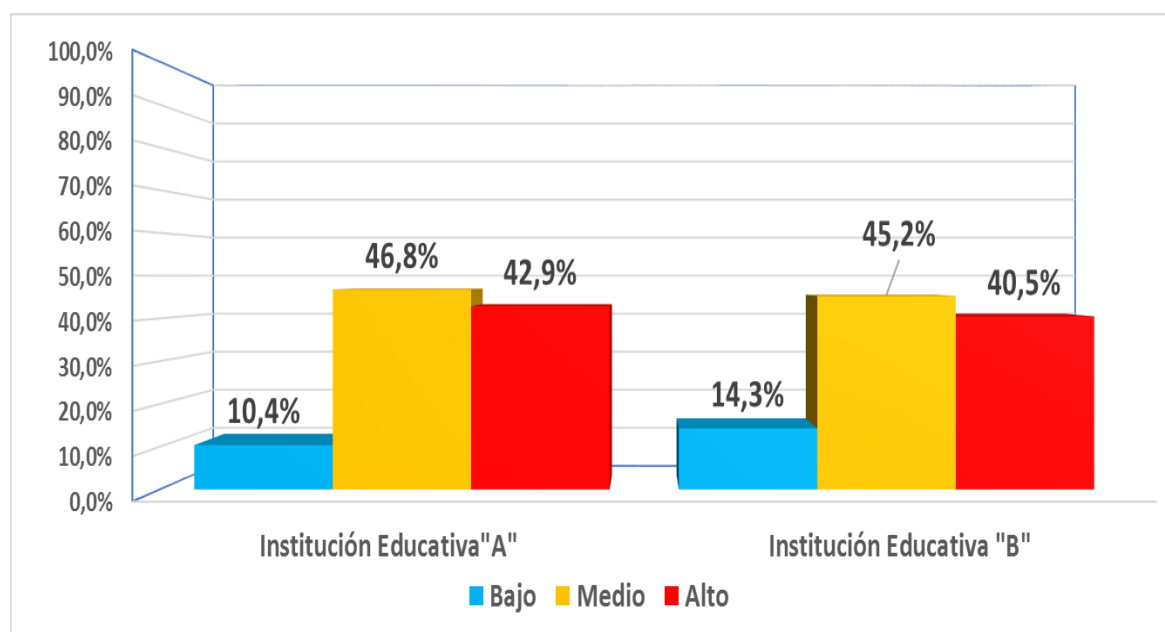
Fuente: Tabla 2.

*Nota.* Los resultados determinan que predomina el nivel alto del Agotamiento emocional en tiempos de COVID-19 en docentes de las dos IEP, con 51,9% para la "A", mientras con 38,1% para la "B". Asimismo, niveles medios en la Institución "A" con 19,2% y 45,2% para la "B". Con relación a los niveles bajos se evidencia 28,6% para la Institución "A" y 16,7% para la "B".

**Tabla 3***Niveles de Despersonalización en tiempos de COVID-19*

I.E.	Despersonalización						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f	%	f	%	f	%	f	%
"A"	8	10,4%	36	46,8%	33	42,9%	77	100,0%
"B"	6	14,3%	19	45,2%	17	40,5%	42	100,0%
<b>Total</b>							119	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 3***Niveles de Despersonalización en tiempos de COVID-19*

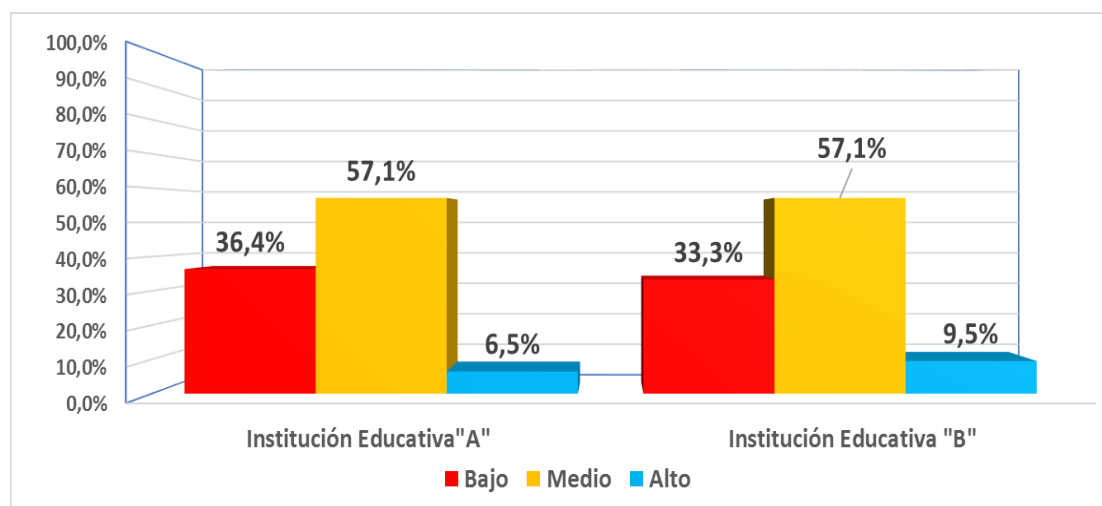
Fuente: Tabla 3.

*Nota.* Los resultados determinan que predomina el nivel medio de Despersonalización en tiempos de COVID-19 en docentes de las dos IEP, con 46,8% para la "A", mientras con 45,2% para la "B". Además, se nota niveles altos peligrosos en la Institución "A" con 42,9% y 40,5% para la "B". Del mismo modo, se evidencia poca presencia de niveles bajos con 10,4% para la Institución "A" y 14,3% para la "B".

**Tabla 4***Niveles de Realización personal en tiempos de COVID-19*

.I.E.	Realización Personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
"A"	28	36,4%	44	57,1%	5	6,5%	77	100,0%
"B"	14	33,3%	24	57,1%	4	9,5%	42	100,0%
Total							119	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 4***Niveles de Realización personal en tiempos de COVID-19*

Fuente: Tabla 4.

*Nota.* Los resultados determinan que predomina el nivel medio de Realización personal en tiempos de COVID-19 en docentes de las dos IEP, con 57,1% para ambas instituciones A y B. Además, se nota niveles bajos peligrosos en la Institución "A" con 36,4% y 33,3% para la "B". Del mismo modo, se evidencia poca presencia de niveles altos con 6,5% para la Institución "A" y 9,5% para la "B".

## Análisis por género del encuestado

**Tabla 5**

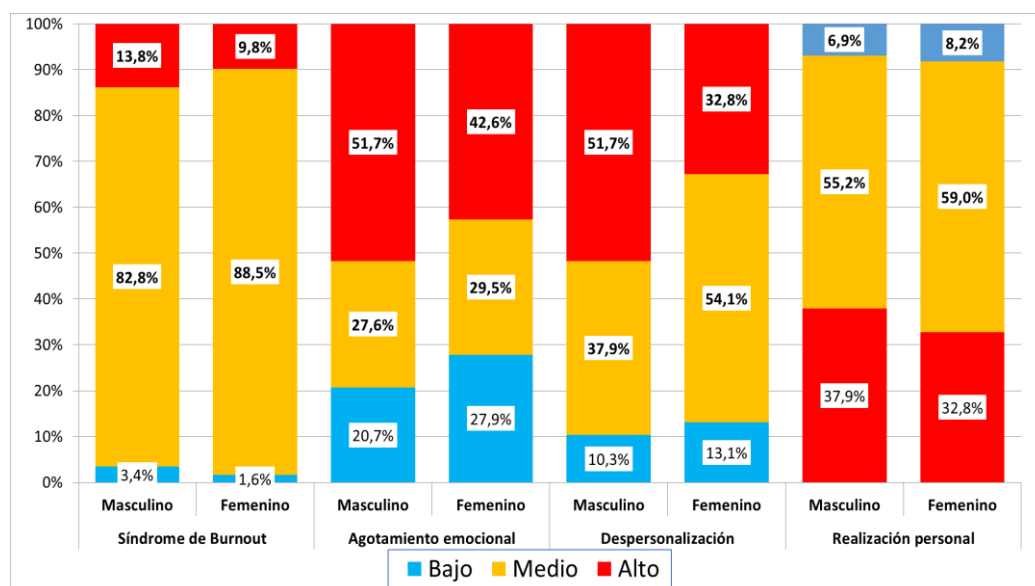
*Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por género del encuestado*

		f				%			
		Bajo	Medio	Alto	total	Bajo	Medio	Alto	Total
Síndrome de Burnout	Masculino	2	48	8	58	3,4%	82,8%	13,8%	100,0%
	Femenino	1	54	6	61	1,6%	88,5%	9,8%	100,0%
Agotamiento emocional	Masculino	12	16	30	58	20,7%	27,6%	51,7%	100,0%
	Femenino	17	18	26	61	27,9%	29,5%	42,6%	100,0%
Despersonalización	Masculino	6	22	30	58	10,3%	37,9%	51,7%	100,0%
	Femenino	8	33	20	61	13,1%	54,1%	32,8%	100,0%
Realización personal	Masculino	22	32	4	58	37,9%	55,2%	6,9%	100,0%
	Femenino	20	36	5	61	32,8%	59,0%	8,2%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 5**

*Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por género del encuestado*



Fuente: Tabla 5.

*Nota.* Los resultados determinan que predomina el nivel medio del Síndrome de Burnout por género del encuestado con 82,8% para el género masculino y 88,5% para el femenino. Mientras que en la dimensión Agotamiento emocional es predominante es el nivel alto con 51,7% para los hombres y 42,6% para las mujeres. En tanto, en la dimensión Despersonalización tiene para el género masculino un nivel alto con 51,7% y 32,8% para el femenino. Finalmente, en la realización personal es de nivel medio para los hombres con 55,2% y 59% para las mujeres,

notándose valores bajos principalmente en el género masculino con 37,9% y 32,8% para el femenino.

### Análisis por condición laboral del encuestado

**Tabla 6**

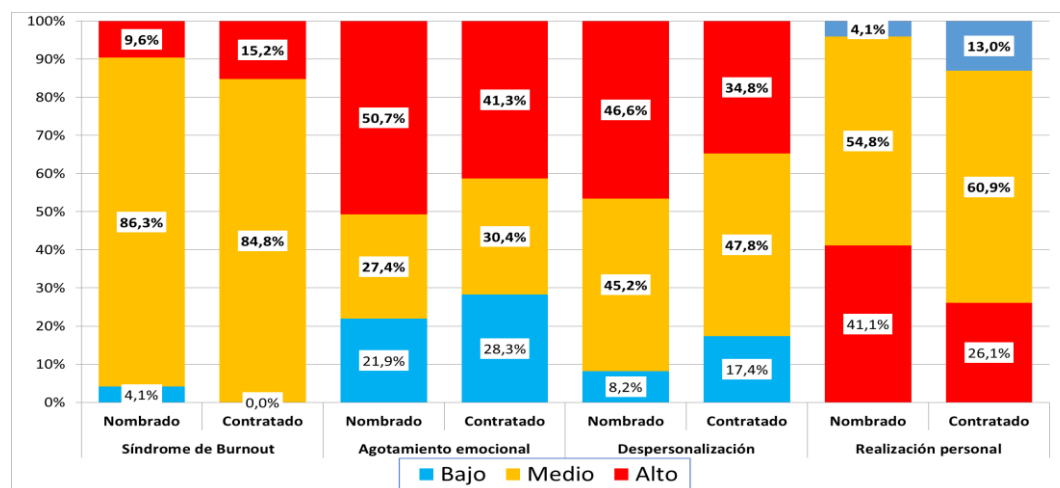
*Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por condición laboral del encuestado*

		f				%			
		Bajo	Medio	Alto	total	Bajo	Medio	Alto	Total
Síndrome de Burnout	Nomb	3	63	7	73	4,1%	86,3%	9,6%	100,0%
	Cont	0	39	7	46	0,0%	84,8%	15,2%	100,0%
Agotamiento emocional	Nomb	16	20	37	73	21,9%	27,4%	50,7%	100,0%
	Cont	13	14	19	46	28,3%	30,4%	41,3%	100,0%
Despersonalización	Nomb	6	33	34	73	8,2%	45,2%	46,6%	100,0%
	Cont	8	22	16	46	17,4%	47,8%	34,8%	100,0%
Realización personal	Nomb	30	40	3	73	41,1%	54,8%	4,1%	100,0%
	Cont	12	28	6	46	26,1%	60,9%	13,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

**Figura 6**

*Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones por condición laboral del encuestado*



Fuente: Tabla 6.

*Nota.* Los resultados determinan que no existe mucha diferencia entre la comparación por condición laboral del encuestado, siendo para la variable su nivel de medio con 86,3% para los nombrados y 84,8% para los contratados. El agotamiento emocional se caracteriza por tener nivel alto en los nombrados con

50,7% y 41.3% para los contratados. La despersonalización su nivel característico es para los nombrados alto con 46,6% y medio para los contratados con 47,8%. Para el caso de la realización personal el nivel representativo es medio con 54,8% para los nombrados y 60,9% para los contratados.

#### **4.2. Prueba de normalidad de los datos**

La prueba se realizó utilizando Kolmogórov-Smirnov por ser muestras mayores a 50; los resultados demostraron que los datos no se distribuyen de forma normal con un  $p=0,000 < 0,05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula de normalidad y la prueba estadística usada para la comparación entre grupos fue no paramétrica U de Mann Whitney por contar con más de grupos.

#### **Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis**

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Donde:

n = suma de todas las muestras.

R<sub>i</sub> = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

**Regla de Decisión:** Si  $p \leq 0.05$  se rechaza  $H_0$

**Nivel de Significancia:** 5% (0,05)

#### **4.3. Análisis Inferencial y Contraste de Hipótesis.**

##### **Contraste de Hipótesis General**

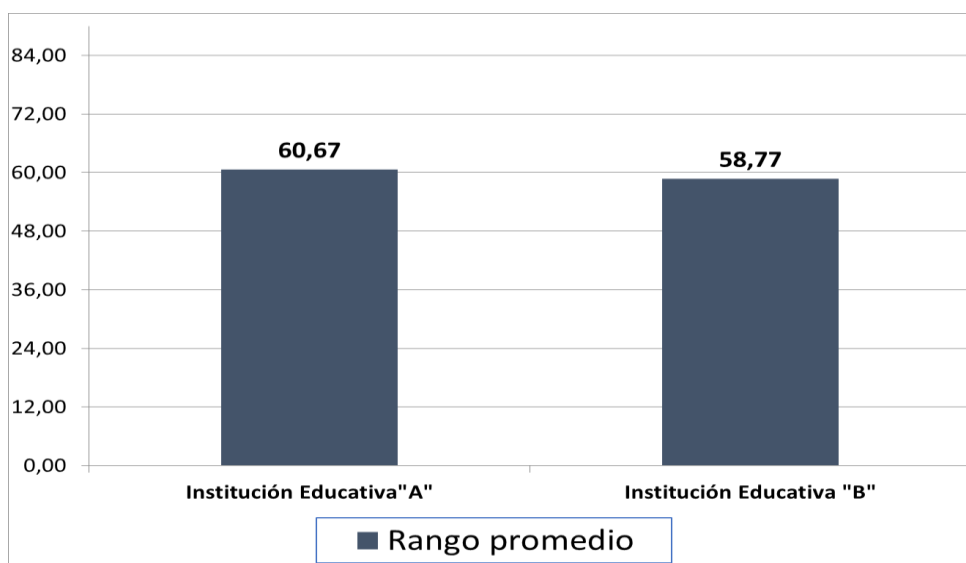
**H<sub>0</sub> (M<sub>1</sub>=M<sub>2</sub>).** No Existe diferencia significativa entre los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes.

**H<sub>a</sub>. (M<sub>1</sub>≠M<sub>2</sub>)** Existe diferencia significativa entre los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes.

**Tabla 7***Valor del Estadístico de Contraste*

	grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
Síndrome de Burnout	"A"	77	60,67	4671,50	U de Mann-Whitney	1565,500
	"B"	42	58,77	2468,50	W de Wilcoxon	2468,500
	Total	119			Z	-,472
					Sig.	,637

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 7***Rangos promedio*

Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* Los resultados determinan que el nivel del síndrome de Burnout hallado en docentes de dos IEP en tiempo de COVID-19 no presentan diferencias entre grupos de estudio comprobado con prueba de U-Mann-Whitney de 1565,500 y con  $p=0,637 >0,05$ .

No habiendo mucha diferencia en los valores de sus rangos promedio mostrados en su figura respectiva.

Por lo tanto, se concluye que: No Existe diferencia significativa entre los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas.



## Contraste de Hipótesis específica 1

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existe diferencia significativa entre los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

**Ha. ( $M_1\neq M_2$ )** Existe diferencia significativa entre los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

**Tabla 8**

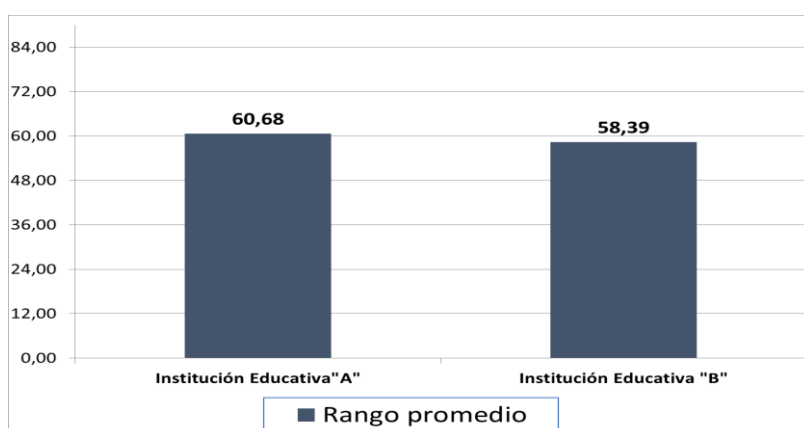
*Valor del Estadístico de Contraste*

	grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
Agotamiento emocional	"A"	77	60,88	5084,50	U de Mann-Whitney	1549,500
	"B"	42	58,39	3171,50	W de Wilcoxon	2452,500
	Total	119			Z	-,405
					Sig.	,685

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 8**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* Los resultados determinan que el nivel de agotamiento emocional hallado en docentes de dos IEP en tiempo de COVID-19 no presentan diferencias entre grupos de estudio comprobado con prueba de U-Mann-Whitney de 1549,500 y con  $p=0,685 >0,05$ .

No habiendo mucha diferencia en los valores de sus rangos promedio mostrados en su figura respectiva.

Por lo tanto, se concluye que: No Existe diferencia significativa entre los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

### Contraste de Hipótesis específica 2

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existe diferencia significativa entre los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

**Ha. ( $M_1\neq M_2$ )** Existe diferencia significativa entre los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

**Tabla 9**

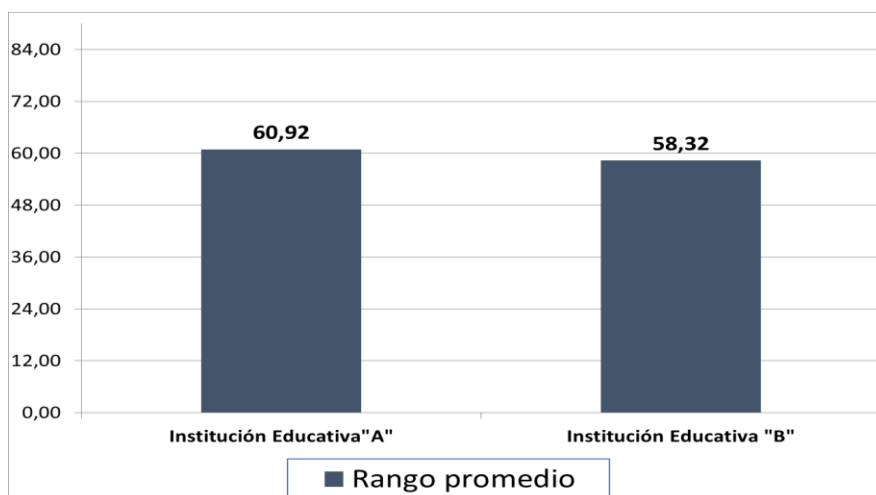
*Valor del Estadístico de Contraste*

	grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de prueba	
Despersonalización	"A"	77	60,92	4690,50	U de Mann-Whitney	1546,500
	"B"	42	58,32	2449,50	W de Wilcoxon	2449,500
	Total	119			Z	-,431
					Sig.	,666

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 9**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

*Nota.* Los resultados determinan que el nivel de despersonalización hallado en docentes de dos IEP en tiempo de COVID-19 no presentan diferencias entre grupos

de estudio comprobado con prueba de U-Mann-Whitney de 1546,500 y con  $p=0,666 >0,05$ .

No habiendo mucha diferencia en los valores de sus rangos promedio mostrados en su figura respectiva.

Por lo tanto, se concluye que: No Existe diferencia significativa entre los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

### Contraste de Hipótesis específica 3

**Ho ( $M_1=M_2$ ).** No Existe diferencia significativa entre los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

**Ha. ( $M_1 \neq M_2$ )** Existe diferencia significativa entre los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

**Tabla 10**

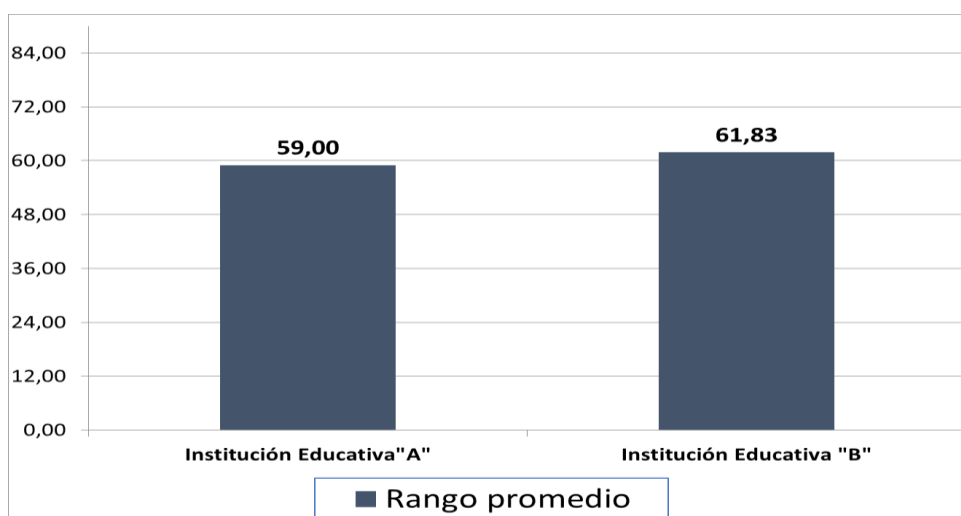
*Valor del Estadístico de Contraste*

	grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	Realización personal	
Realización personal	"A"	77	59,00	4543,00	U de Mann-Whitney	1540,000
	"B"	42	61,83	2597,00	W de Wilcoxon	4543,000
	Total	119			Z	-,488
					Sig.	,625

a. Variable de agrupación: grupo

**Figura 10**

*Rangos promedio*



Fuente: instrumento aplicado

*Nota* Los resultados determinan que el nivel de la realización personal hallado en docentes de dos IEP en tiempo de COVID-19 no presentan diferencias entre grupos de estudio comprobado con prueba de U-Mann-Whitney de 1540,000 y con  $p=0,625 >0,05$ .

No habiendo mucha diferencia en los valores de sus rangos promedio mostrados en su figura respectiva.

Por lo tanto, se concluye que: No Existe diferencia significativa entre los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del presente estudio fue identificar los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas; los resultados descriptivos develaron que los docentes para ambas Instituciones Educativas Públicas se ubican en el nivel medio, obteniendo un 84,4% para la "A" y un 88,1% para la "B". Asimismo, comparativamente por condición de género predomina el nivel medio de Burnout, con un 88,5% para las mujeres y 82,8% para los varones. Por condición laboral se observó que en los encuestados predomina el nivel medio de la variable burnout, con resultados casi similares, dándose un 86,3% para los nombrados y un 84,8% para los contratados. En el contraste de la Hipótesis General, los resultados obtenidos determinaron que los niveles del síndrome de Burnout no presentan diferencia significativa en los valores de sus rangos de los dos grupos de estudio, comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1565,500, con  $p=0,637 >0,05$  y rangos promedios similares.

Estos resultados son convergentes con la investigación realizada por Quispe (2020) cuyos resultados indicaron que del total de docentes encuestados el 73.33% presentaron un nivel medio de Burnout mientras que el 26.7% presentan un nivel alto del síndrome, con lo que se pudo comprobar que el personal docente que viene desarrollando trabajo remoto, muestran un nivel medio del Síndrome de Burnout. Del mismo modo, existe convergencia con la investigación realizada por Salcedo et al. (2020) en la que determinaron que del total de su muestra de estudio presentaron un nivel medio del Síndrome con un 82.2%, con esta investigación se pudo demostrar que en tiempo de pandemia este síndrome afecta la eficacia y eficiencia en la labor docente, lo que conlleva a la inestabilidad socioemocional.

Sin embargo, estos resultados muestran ser divergentes con el trabajo de investigación realizado por Barreto & Piamonte (2020) donde los resultados de su investigación indican que el 82% de docentes encuestados no presentan cansancio emocional, pero el 18% de estos si lo presentan; afirmando con esto que durante el trabajo virtual realizado en estos tiempos de emergencia sanitaria, se ha reducido los niveles de estrés en los docentes.

Con relación al fundamento científico los resultados muestran coherencia con el modelo de la Psicología clínica de Freudenberg (1974) quedando

demostrado que el burnout se manifiesta con síntomas de agotamiento, irritabilidad y desinterés durante la prestación de atención y servicio hacia los demás. Del mismo modo, con el modelo de la Psicología social de Harrison (1983) en la que se considera que las condiciones y situaciones del entorno laboral son factores determinantes para la existencia o ausencia del síndrome en cada uno de los individuos, influenciando en la motivación e interés de su desempeño laboral. Por último, tenemos la Psicología de las organizaciones, según Golembiewski et al. (1983) quien toma en consideración que si existe en el contexto de la organización situaciones estresantes, el individuo aplicará estrategias de defensa provocando conductas irritables, baja autoestima, escasa autonomía, fatiga y cansancio.

Por otro lado, es preciso considerar la **RVM 241-2021-MINEDU** donde se establece disposiciones que regulen el desarrollo de la Estrategia Te Escucho Docente con la finalidad de garantizar la promoción y prevención de la salud integral del docente, brindando soporte emocional ante la crisis generada por la COVID-19 (Minedu, 2021), estas disposiciones permitirán evitar situaciones de riesgo que generen a futuro el síndrome Burnout en el personal docente.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico (1) determinaron que predomina el nivel alto de Agotamiento emocional con 51,9% para la institución "A", mientras con 38,1% para la "B". En los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis se puede observar que no existe diferencia significativa entre los dos grupos de estudio, lo que ha sido comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1549,500 y con  $p=0,685 >0,05$ .

Dichos resultados son congruentes con la investigación de Morales & López (2020) quienes demostraron que los docentes que muestran alto nivel de agotamiento emocional, presentan actitudes de irritabilidad y fatiga, lo que influencia de modo negativo su desempeño laboral.

Los resultados obtenidos se pueden reafirmar con Maynéz et al., (2017) quienes señalan que cuando hay agotamiento emocional los individuos se sienten agotados física y mentalmente, sintiéndose incapaces de brindar un buen servicio a los demás, como consecuencia de las extremas situaciones de presión laboral a las que están expuestos.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico (2) determinan que predomina el nivel medio de Despersonalización con 46,8% para la institución “A”, mientras un 45,2% para la “B”. En los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis se puede determinar que no existe diferencia significativa entre los dos grupos de estudio, lo cual ha sido comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1546,500 y con  $p=0,666 >0,05$ .

Los resultados en mención guardan relación con el trabajo de Morales & López (2020) en la que determinaron que el 97,27% de los docentes encuestados, presentan un nivel medio de despersonalización, lo que indica que los maestros podrían presentar sentimientos y actitudes de deshumanización hacia los que dependen de su servicio y desempeño laboral. Sin embargo, los resultados no coinciden con los resultados obtenidos en el trabajo de Salcedo et al. (2020) ya que con su investigación concluyó que existe un nivel bajo en la dimensión de despersonalización en su muestra de estudio.

Los resultados obtenidos se pueden reafirmar con Múnera & Muñoz (2022) quienes afirman que cuando la despersonalización se manifiesta con actitudes de apatía hacia los demás, en el caso de los trabajadores de educación dan un trato inapropiado a sus discípulos y compañeros de trabajo, así como también a los de su entorno familiar.

Los resultados descriptivos para el objetivo específico (3) determinan que predomina el nivel medio de Realización personal con 57,1% para ambas instituciones A y B. En los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis se puede determinar que no existe diferencia significativa entre los dos grupos de estudio comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1540,000 y con  $p=0,625 >0,05$ .

Los resultados obtenidos son convergentes con la investigación de Aranda & Huaranca (2019) donde concluyeron que 63.33% de los docentes encuestados presentan nivel medio en la dimensión de Realización personal. Muy por el contrario, los resultados tienen una relación de contraste con el trabajo de Pineda et al. (2021) quienes investigaron sobre el nivel de estrés laboral del docente durante el desarrollo del trabajo remoto; los resultados con relación a la dimensión

de realización personal señalan que el 97,22% del personal encuestado muestran bajo nivel de estrés laboral a lo que concluyen que los maestros, durante la jornada de trabajo virtual, no corren el riesgo de contraer el Burnout.

Estos resultados son respaldados por Moriana & Herruzo (2004) quienes manifiestan que la dimensión de realización personal se presenta cuando el propio pedagogo autocalifica negativamente su desempeño laboral, sintiendo descontento y auto decepción en sus proyecciones laborales.

Con relación a los resultados obtenidos en el análisis por condición de género del encuestado se pudo apreciar que predomina el nivel medio del Síndrome de Burnout, con un 82,8% para el género masculino y 88,5% para el femenino, quedando en claro que las mujeres son más propensas a adquirir el síndrome. Estos resultados coinciden con la investigación de Tabares-Díaz et al. (2020) donde señalan que las docentes mujeres tienen mayor riesgo de contraer el síndrome, a consecuencia de las tareas que realizan en su labor docente y a la misma vez en sus labores del hogar, provocando en este género una recarga excesiva de responsabilidades. De la misma manera los resultados obtenidos guardan coherencia con el trabajo realizado por Estrada & Gallegos (2020) donde obtuvieron como resultados en su investigación que las mujeres presentan un alto nivel de padecimiento del síndrome alcanzando un 51,7% en comparación con el género masculino que solo obtuvo un 31,5%. Otro estudio convergente es el realizado por Hernández et al.(2021) donde señalan con sus resultados que el género femenino alcanzó un 56,8% de padecimiento del síndrome frente a un 43,2% del género masculino, concluyendo que las mujeres son más propensas al padecimiento de éste.

Al realizar el análisis de los resultados por condición laboral en los encuestados se puede denotar que los encuestados muestran un nivel medio del síndrome sin guardar mucha diferencia, siendo un 86,3% para los nombrados y un 84,8% para los contratados, frente a ello podemos indicar que, en tiempos de pandemia, tanto el personal nombrado como el personal contratado han sido afectados. Sin embargo los resultados tienden a ser divergentes con el trabajo realizado por Estrada & Gallegos (2020) los cuales determinaron que el personal nombrado muestra niveles inferiores del burnout con relación al personal



contratado, concluyendo que esto ocurre porque los nombrados no tienen preocupación alguna por su estabilidad laboral, en tanto que los contratados muestran preocupación e incertidumbre al no tener un puesto de trabajo seguro.

En tal sentido, en tiempos de pandemia por la COVID-19 se ha transformado las formas y estilos de vida de los docentes ya que empezaron a trabajar desde casa suscitándose el estrés laboral y generando desequilibrio entre las metas de aprendizaje y los recursos que se dispone, siendo estos recursos como personal y material tecnológico, frente a ello el docente siente que ha quemado toda su energía laboral, ingresando a estrés crónico, cuya respuesta es cansancio emocional, despersonalización con las personas y baja realización personal, el cual es conocido como burnout docente, síndrome que aparece cuando el docente no logra adaptarse al trabajo y en muchos casos los alumnos no se integran eficazmente en sus aprendizajes; los docentes se ven obligados a desarrollar competencias digitales, con la finalidad de mejorar la enseñanza aprendizaje, lo que requiere preparación y disposición para probar las nuevas técnicas de enseñanza, los docentes no solo se enfrentan a las nuevas tecnologías, sino también a otros desafíos de un trabajo virtual.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se identificó que el nivel del Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes, corresponde al nivel medio con 84,4% para la IE "A", mientras con 88,1% para la IE "B"; con respecto al análisis inferencial se probó la hipótesis nula y los rangos promedio permitieron concluir que no existe diferencia significativa entre los docentes de las dos I.E, lo que fue comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1565,500, con  $p=0,637 >0,05$ .
- Segunda:** Se identificó que el nivel de Agotamiento emocional en tiempos de COVID-19 en docentes, corresponde al nivel alto con 51,9% para la IE "A", mientras con 38,1% para la IE "B"; con respecto al análisis inferencial se probó la hipótesis nula y los rangos promedio nos permitieron concluir que no existe diferencia significativa entre los docentes de las dos I.E, lo que fue comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1549,500 y con  $p=0,685 >0,05$ .
- Tercera:** Se identificó que el nivel de Despersonalización en tiempos de COVID-19 en docentes, corresponde al nivel medio con 46,8% para la IE "A", mientras con 45,2% para la IE "B"; con respecto al análisis inferencial se probó la hipótesis nula y los rangos promedio nos permitieron concluir que no existe diferencia significativa entre los docentes de las dos I.E, lo que fue comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1546,500 y con  $p=0,666 >0,05$ .
- Cuarta:** Se identificó que el nivel de Realización personal en tiempos de COVID-19 en docentes, corresponde al nivel medio con 57,1% para ambas instituciones "A" y "B"; con respecto al análisis inferencial se probó la hipótesis nula y los rangos promedio nos permitieron concluir que no existe diferencia significativa entre los docentes de las dos I.E, comprobado con la prueba de U-Mann-Whitney de 1540,000 y con  $p=0,625 >0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Desarrollar métodos de evaluación y seguimiento constante de riesgo, siendo un método de prevención, y todas las instituciones educativas deberán periódicamente realizar una detección del síndrome de burnout, a través de la aplicación de encuestas al personal docente.
- Segunda:** Ejecutar programas o talleres motivacionales que permitan brindar soporte ante el estrés o agotamiento, provocado por el contexto laboral, desarrollando estrategias y acciones preventivas para evitar en los docentes el síndrome de burnout.
- Tercera:** Es recomendable conocer quienes están en riesgo del síndrome de burnout, conocer las exigencias de la institución educativa en cuanto a la administración de personal, y debe de haber programas de prevención sobre síndrome de burnout.
- Cuarta:** Se recomienda continuar con trabajos de investigación del burnout en docentes en base a los resultados obtenidos que implementen estrategias o programas que permitan la prevención del síndrome a futuro.

## REFERENCIAS

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación En Salud*, V. <https://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Aranda, M., & Huaranca, J. (2019). *El Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3103>
- Arias W, Huamani J, & Ceballos K. (2019). *Burnout Syndrome in School Teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones [revista en Internet] 2019 [acceso 26 de octubre de 2020]; 7(3): 7(3).* [http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en\\_a04v7n3.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a04v7n3.pdf)
- Ayala, M.-P., & Elliot, A. (1988). *Agotamiento profesional: causas y curas.* <https://www.amazon.com/-/es/Ayala-Malakh-Pines/dp/0029253519>
- Barreto, M. X., & Piamonte, J. C. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente.* [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020\\_estres\\_la\\_boral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_la_boral.pdf)
- Burke, R., & Greenglass, E. (1995). Un estudio longitudinal del desgaste psicológico en docentes. *Relaciones Humanas*, 48, 187–202. <https://doi.org/10.1177%2F001872679504800205>
- Carrera, G. (2021). *Estilos de enseñanza en relacion con el sindrome de Burnout segun el modelo de Maslach en docentes de nivel escolar en una corporacion educativa de Arequipa* [Universidad Católica San Pablo]. [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16903/1/CARRERA\\_ORIOL\\_GUS\\_BUR.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16903/1/CARRERA_ORIOL_GUS_BUR.pdf)
- Carrillo, J. L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* [Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7297>
- CEPAL. (2021). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.* [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chucho, M. W. (2020). *Incidencia del Síndrome de Burnout en el funcionamiento*

- familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020* [Universidad Politécnica Salesiana].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19767/1/UPS-CT008949.pdf>
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2187>
- De La Cruz, M. (2011). *Manual Análisis de los Riesgos Psicosociales: Estrés y el Síndrome de Burnout. Formación para el Empleo* (E. CEP (ed.)).
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosvenezolanosdefarmacologiayterapeutica/2020/vol39/no6/8.pdf>
- Freudenberger, H. (1974). Agotamiento del personal. *Social Issues*, 30, 159–165.
- Galleazzi da Luz, J., Ribas Pessa, S. L., Poglia da Luz, R., & Avancini Schenatto, F. J. (2019). Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. *Ciênc. Saúde Coletiva*, 24 (12). <https://doi.org/10.1590/1413-812320182412.26352017>
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11, 679–689.  
<https://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>
- Golembiewski, R., Munzenrider, R., & Carter, D. (1983). Fases del agotamiento progresivo y sus covariantes en el lugar de trabajo. *NTL Institute*.
- Gutiérrez, D., & Pando, J. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPEÑO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. *Stress and Burnout in the Human Services Professions*, 29–39.
- Hernández, C., Gamboa, A., & Prada, R. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista Boletín*

- Redipe*, 10, 472–488.  
[https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/1191/Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufps.edu.co/bitstream/handle/ufps/1191/Síndrome%20de%20burnout%20en%20docentes%20de%20educaci3n%20b3sica%20y%20media%20en%20tiempos%20de%20crisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGrawHill Education/Interamericana Editores SA DE C.V. (ed.); Sexta edic).
- Iancu, A., Rusu, A., Maroiu, C., & Pacurar, R. (2018). La efectividad de las intervenciones destinadas a reducir el agotamiento de los docentes: un metanálisis. *Educ Psychol Rev* 30, 373–396.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Inga, K. F., & Laza, A. L. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19* [Universidad Continental].  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10651>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 42–80.  
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981a). La medida del agotamiento experimentado. *Organizational Behavior*, 2, 99–113.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maynéz, A., Cavazos, J., & Reyes, G. (2017). Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo de empleado. *Estudios Gerenciales*, 33, 124–131.  
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.04.002>
- Minedu. (2012). *Ley de Reforma Magisterial LEY N° 29944*.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial->

ley-n-29944-870810-1/

- Minedu. (2021). *Resolución Viceministerial N° 241-2021-MINEDU* (p. 21).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2046170/RVM N° 241-2021-MINEDU.pdf.pdf>
- Minihan, E., Adamis, D., & Dunleavy, M. (2022). Estrés ocupacional relacionado con COVID-19 en docentes en Irlanda. *International Journal of Educational Research Open*, 3. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100114>
- Ministerio de Educación. (2003). *Ley General de Educación, Ley 28044*.  
[https://www.unj.edu.pe/images/pdf/calidad/marconormativo/LEY 28044 LEY GENERAL DE EDUCACION.pdf](https://www.unj.edu.pe/images/pdf/calidad/marconormativo/LEY_28044_LEY_GENERAL_DE_EDUCACION.pdf)
- Morales, X. A., & López, A. G. (2020). *Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba* [Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31257>
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 597–621.  
<https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/20924/moriana4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Múnera, J., & Muñoz, X. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín, 2021-I* [Universidad de Antioquia].  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27402/1/MuneraJuanDavid\\_MunozXimena\\_2022\\_SindromeBurnoutDocentes.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27402/1/MuneraJuanDavid_MunozXimena_2022_SindromeBurnoutDocentes.pdf)
- OMS. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo* (Vol. 6).  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf)
- Parella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa* (EDUPEL (ed.); 2da ed.).  
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=33389>
- Parra, D., & Milanés, A. V. (2020). *Manifestación del síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel en el marco de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus covid19 en el municipio de*

- Montería [Universidad de Córdoba].  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4093>
- Pineda, W. F., Dávila, J., & Alva, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17, 25–33.  
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3827>
- Potter, B. (1993). *Superar el agotamiento laboral Cómo renovar el entusiasmo por el trabajo* (R. Publishing (ed.); 3rd ed.).  
<http://www.docpotter.com/BeaJob.html>
- Quispe, A. M. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador, 2020* [Universidad Ricardo Palma].  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3582>
- Ramírez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes Burnout syndrome in professors. *Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 8(14), 45–67.
- RCU N° 0340-2021/UCV, U. (2021). *Resolución De Consejo Universitario N° 0126-2017/Ucv* (pp. 1–16). Universidad César Vallejo.
- Restrepo-Ayala, N., Colorado-Vargas, G., & Cabrera-Arana, G. (2006). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de Salud Pública*, 8, 63–73. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42280106.pdf>
- Saborio, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salcedo, H. L., Cardenas, Y. Y., Caritai, L. M., & Ledesma, M. J. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Ipha Centauri*, 1, 44–56.  
<https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/18/21>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación*.
- Sánchez, D., Juárez, A., Gonzáles, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7, 111–140.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with



- burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100023. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279.  
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458/6561>
- Tonon, G. (2008). *Calidad de vida y desgaste profesional* (Espacio (ed.)).  
<https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2019/04/tonon-calidad-de-vida-y-desgaste-profesional.pdf>
- Vega-Feijoó, P., Garcia-Herrera, D., Ochoa-Encalada, S., & Erazo-Álvarez, J. (2020). Síndrome de Burnout Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5, 246–264.  
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia						
Título: Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas, Arequipa, 2022						
Autora: María Sandra Verapinto Caso.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Variable: Síndrome de Burnout			
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuáles son los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas, Arequipa, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1</b> ¿Cuáles son los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 de los docentes?</p> <p><b>PE2</b> ¿Cuáles son los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Identificar los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1</b> Identificar los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 de los docentes</p> <p><b>OE2</b> Identificar los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes</p> <p><b>OE3</b></p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe diferencia significativa entre los niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1</b> Existe diferencia significativa entre los niveles de agotamiento emocional en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19</p> <p><b>HE2</b> Existe diferencia significativa entre los niveles de despersonalización en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19</p> <p><b>HE3</b></p>	Agotamiento emocional	Agotamiento	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Alto (82-110) Medio (52-81) Bajo (22-51)
				Desmotivación		
				Sentimiento de frustración		
				Fatiga		
			Despersonalización	Falta de empatía	5,10,11,15,22	
				Falta de compromiso		
				Sentimiento de culpabilidad		
			Realización personal	Desempeño y eficacia laboral	4,7,9,12,17,18,19,21	

<p>tiempos de COVID-19 en docentes?</p> <p><b>PE3</b></p> <p>¿Cuáles son los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes ?</p>	<p>Identificar los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes.</p>	<p>Existe diferencia significativa entre los niveles de realización personal en el Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19.</p>				
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>		<p><b>Estadística a utilizar</b></p>		
<p>Cuantitativo</p> <p>Descriptivo comparativo</p>	<p>Muestra: 119 docentes</p>	<p>Cuestionario de <a href="#">Maslach Burnout Inventory (MBI) elaborado por Maslach y Jackson (1986)</a></p>		<p>Estadística descriptiva.</p>		

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout es el estado de cansancio físico, emocional y mental, provocado a largo plazo por situaciones muy exigentes las cuales resultan de situaciones de estrés crónico y se muestran a través del desinterés laboral (Ayala & Elliot, 1988)	La variable Síndrome de Burnout fue operacionalizada tomando en cuenta las dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal (Maslach & Jackson, 1981a)	Agotamiento emocional	Agotamiento	1,2,3	<b>Escala ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (82-110) Medio (52-81) Bajo (22-51)
				Desmotivación	6,8		
				Sentimiento de frustración	13,20		
				Fatiga	14,16		
			Despersonalización	Falta de empatía	5,10		
				Falta de compromiso	11,15		
				Sentimiento de culpabilidad	22		
Realización personal	Desempeño y eficacia laboral	4,7,9,12,17,18,19,21					

Nota: Tomado del instrumento validado de los autores Gil-Monte & Peiró (1999)

### Anexo 3: Instrumento

#### CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Estimada(o) docente: El presente cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, cuyo objetivo es determinar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan las docentes en tiempos de COVID 19.

Agradezco de antemano su sincera colaboración. El presente cuestionario es anónimo y su respuesta es de carácter confidencial y netamente para fines de la investigación.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con una (X) sobre el casillero que considere conveniente. Las opciones que puede marcar son las siguientes:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					

7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.					
8	Me siento "quemado" por el trabajo.					
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés					
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					

21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					

**Nota:** Subescala de Agotamiento Emocional: La conforman los ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; Subescala de Despersonalización: La conforman los ítems: 5, 10, 11, 15 y 22; Subescala de Realización Personal: la conforman los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

## Anexo 4: Validaciones de instrumento de recolección de datos.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Síndrome de Burnout

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X	No	X	Si	X	Si	
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X	No	X	Si	X	Si	
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo.	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SÍ TIENE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Fatima Torres Caceres**  
Especialidad del validador: **Dra. en Educación**

DNI: 10670820

Lima, 14 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Síndrome de Burnout

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	✓		✓		✓		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	✓		✓		✓		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓						
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	✓		✓		✓		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		
18	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	✓		✓		✓		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	✓		✓		✓		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mgr: Dr. David Daniel CARHUACHIN ROQUE ..... DNI: 04029233 .....

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de 05 del 2022

Dr. David D. CARHUACHIN ROQUE

RD 052 - 003587

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Síndrome de Burnout

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la Jornada me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
5	Me siento "quemado" por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X		X		X		
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad en mi trabajo.	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Carlos Benedicto Linares Caso    DNI: 29653196



## ANEXO 5

### Informe de confiabilidad del instrumento

Por las características del instrumento de recolección de datos donde cada reactivo tiene alternativas de respuesta de tipo Likert: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5), para su análisis de confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach.

La fórmula aplicada fue la siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Número de ítems

$S^2_i$  = Varianza de los puntajes de cada ítem.

$S^2_t$  = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Para valorar los resultados obtenidos del alfa de Cronbach se utilizó la siguiente tabla:

---

>=0,60 es inaceptable

De 0,60 a 0,65 es indeseable.

Entre 0,65 y 0,70 es mínimamente aceptable.

De 0,70 a 0,80 es respetable.

De ,080 a 0,90 es muy buena

> 0,90 Excelente

---

Nota: fuente: De Vellis, 2006, p8

### Valor alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos	n
,726	22	22

Fuente: Spss V25

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach con valor de 0,726 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es respetable.

## ANEXO 6

### Prueba de normalidad de los datos.

Para determinar si los datos recogidos de los instrumentos aplicados tienen una trayectoria normal se aplicó la prueba de normalidad Prueba de Kolmogorov-Smirnov, test que se aplica cuando la muestra es  $\geq 50$  y la prueba de Shapiro Wilk cuando la muestra es  $< 50$ . El nivel de medición de la variable y su distribución son elementos que intervienen en la selección del test que se utilizará en el procesamiento posterior si la variable tiene una distribución normal entonces se utilizan técnicas paramétricas para el contraste de hipótesis, de lo contrario las llamadas estadísticas no paramétricas.

Si el valor de p obtenido  $p \geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Variable con Distribución normal)

Si el valor de p obtenido  $p < 0,05$  se rechaza la Hipótesis Nula (variable difiere de la distribución normal)

Regla de decisión.

$p \geq 0,05$  Los datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$  Los datos no se distribuyen de forma normal.

#### *Prueba de normalidad*

grupo		Kolmogórov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
"A"	Síndrome de Burnout	,477	77	,000
	Agotamiento emocional	,330	77	,000
	Despersonalización	,276	77	,000
	Realización personal	,331	77	,000
grupo		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
"B"	Síndrome de Burnout	,454	42	,000
	Agotamiento emocional	,795	42	,000
	Despersonalización	,786	42	,000
	Realización personal	,766	42	,000

Fuente: SPSS vr. 25

*Nota.* Para la variable Síndrome de Burnout y de todas sus dimensiones tanto de la Institución A y B, los datos no se distribuyen de forma normal según el test de Kolmogorov smirnov y Shapiro Wilk con  $p=0,000 <, 05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y las prueba estadística a usarse para la comparación entre grupos deberá ser no paramétrica. (U de Mann Whitney).



## ANEXO 7: BASE DE DATOS

N°	Institución Educativa:	Genero	Condición	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	2	2	2	4	1	1	5	1	5	4	2	5	1	1	1	1	1	5	5	1	4	1
2	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	3	3	2	4	1	2	4	2	4	1	2	4	2	1	1	2	4	4	4	2	4	1
3	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	2	2	2	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	5	1	4	4	4	1	4	1
4	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	3	3	3	4	1	1	4	3	4	1	1	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2
5	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	3	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	1	3	1	2	4	4	4	2	4	2
6	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	3	3	1	5	1	1	5	1	4	1	4	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
7	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	3	3	2	4	1	2	5	3	5	1	3	4	2	3	1	3	4	4	4	2	4	1
8	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	1	1	2	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
9	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
10	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3
11	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	2	2	2	4	1	2	4	2	4	2	3	4	2	2	1	2	4	4	5	2	4	1
12	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	2	4
13	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	3	4	3	3	5
14	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	3	3	1	5	1	1	5	1	4	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	1
15	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	3	3	4	4	1	1	4	2	5	2	4	3	2	2	2	1	4	4	4	3	2	1
16	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	2	3	1	4	1	1	4	2	4	2	2	4	3	3	1	1	5	4	4	2	4	1
18	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	5	1	3	1
19	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	3	3	3	5	1	3	4	2	5	2	2	4	2	2	1	3	4	4	4	2	4	2
20	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	3	4	3	5	3	4	3
21	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	2	2	2	4	1	3	4	3	5	2	2	4	2	3	2	2	5	4	5	2	4	2
22	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	2	5	1	2	1	1	5	4	5	1	4	1
23	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	1	4	1	2	3	1	1	3	1	5	1	2	4	2	5	5	5	2	4	1
24	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	3	4	3	5	3	3	4	2	3	1	2	4	4	4	2	4	1
25	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	2	4	2
26	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
27	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	3	3	2	4	1	2	4	3	4	2	1	4	2	3	1	2	4	4	4	3	4	2



28	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	1	5	1
29	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	5	5	5	3	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	1	3	3	4	3	4	5	1
30	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	4	4	4	4	1	4	4	5	4	2	4	3	4	5	1	3	4	4	4	4	5	1
31	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	5	1	3	3	5	5	3	4	3	5	5	1	5	5	5	4	4	5	4
32	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	5	3	3	5	3	1
33	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	4	1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	1	5	5	5	4	5	5	1
34	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	5	5	5	4	1	4	5	5	3	2	2	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4
35	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	3	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	1
36	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	3	1	5	5	5	5	2	3	3	5	5	1	4	4	4	4	4	4	1
37	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	3	1	3	4	5	4	3	3	2	5	5	1	4	3	3	3	4	4	2
38	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	5	5	5	3	1	3	4	5	5	2	4	3	5	5	1	5	4	5	4	4	4	3
39	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	5	5	5	4	1	4	4	5	4	3	3	3	5	5	1	5	4	3	4	4	3	2
40	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	2
41	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	3	1	3	3	5	4	3	3	3	5	5	1	3	5	4	4	4	3	1
42	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	4	1	3	3	5	4	3	3	3	5	5	2	5	4	3	3	5	2	1
43	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	3	1	3	3	5	4	3	4	3	5	5	1	3	3	3	3	5	3	2
44	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	5	5	4	3	1	4	3	5	4	4	3	3	5	5	1	5	3	3	3	5	3	1
45	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	3	1	5	5	5	2	3	3	3	4	5	1	3	5	3	4	3	1	2
46	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	5	4	3	4	3	1
47	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	4	1	3	4	5	4	2	2	3	5	5	1	3	3	3	3	4	3	2
48	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	4	1	3	5	5	4	2	3	3	4	5	1	4	3	5	3	3	3	1
49	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	3	2	3	4	5	4	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	3	1
50	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	5	4	4	4	5	1
51	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	5	5	5	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2
52	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	5	5	5	3	1	3	3	5	5	2	3	3	3	5	1	3	5	3	3	5	3	2
53	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	4	1	5	4	5	3	3	3	3	3	4	1	3	5	5	4	5	5	1
54	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	3	1	3	5	5	3	3	3	3	4	5	1	2	5	4	4	5	4	1
55	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	3	1	3	3	5	4	3	3	3	5	5	1	2	4	4	4	4	3	1
56	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	5	5	5	3	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	1	3	5	4	4	3	3	1
57	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	3	3	3	5	1	3	3	3	4	4	4	1
58	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	5	5	5	2	1	3	3	5	3	4	4	4	4	3	1	3	5	4	3	4	5	1

59	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	5	5	5	3	1	3	4	5	3	3	4	3	3	5	1	3	5	4	4	4	3	1	
60	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	3	3	3	4	1	3	4	3	4	2	3	4	2	3	1	3	4	4	4	4	3	4	2
61	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	2	2	2	5	1	2	5	2	5	1	3	5	2	3	1	2	4	4	5	2	4	2	
62	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	4	5	1	4	1	
63	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	2	2	2	4	2	2	4	2	5	2	2	4	1	2	1	2	4	4	5	2	4	1	
64	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
65	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	
66	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	2	2	2	4	1	2	4	2	4	1	2	4	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	
67	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	
68	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	3	3	3	4	1	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	
69	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	
70	Institución Educativa A	Hombre	Nombrado	2	2	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	2	
71	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	2	5	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	2	
72	Institución Educativa A	Mujer	Contratado	2	2	1	4	1	2	4	2	4	1	3	4	2	2	1	2	4	4	4	3	4	2	
73	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	
74	Institución Educativa A	Hombre	Contratado	2	2	2	5	1	2	4	1	5	2	3	4	2	2	1	2	4	4	4	2	4	2	
75	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	2	
76	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	2	2	2	4	1	2	4	2	4	2	3	4	2	3	1	3	4	4	5	3	4	1	
77	Institución Educativa A	Mujer	Nombrado	2	2	1	5	1	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	2	4	4	5	2	4	2	
78	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	3	3	4	1	1	4	3	5	1	1	4	1	2	1	3	4	4	4	2	4	1	
79	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	4	4	3	4	1	2	4	3	4	2	2	4	1	3	2	2	4	5	4	3	4	3	
80	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	2	4	3	4	1	4	4	2	2	1	1	4	1	2	1	2	4	4	4	3	4	2	
81	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	1	5	1	5	1	1	4	2	2	1	1	4	4	4	1	4	1	
82	Institución Educativa B	Mujer	Contratado	3	3	3	4	1	1	4	3	4	1	1	5	1	2	1	1	4	4	5	4	4	3	
83	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	3	3	3	1	1	4	2	4	2	2	4	2	3	1	2	3	4	4	2	2	1	
84	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	4	4	4	4	1	3	5	1	5	5	5	3	3	5	1	4	4	5	5	3	5	1	
85	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	1	3	3	5	1	1	3	2	5	2	2	4	2	2	1	1	4	5	5	2	5	2	
86	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	1	2	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	
87	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	3	1	3	3	4	2	5	1	
88	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	2	4	2	4	1	1	4	2	2	1	1	4	4	4	3	4	1	
89	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	2	2	2	4	1	2	4	3	5	1	3	4	3	3	1	2	5	4	4	1	4	1	

90	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	3	3	3	1	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2
91	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2
92	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	4	5	3	4	3
93	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	1	3	5	5	1	3	2
94	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2
95	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	4	3	3	4	2	1	5	1	4	2	2	4	1	3	5	1	4	1	4	2	3	1
96	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	4	3	2	4	1	2	4	2	5	1	2	5	1	2	1	1	5	4	5	2	3	1
97	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	3	3	4	1	1	4	2	4	1	2	4	2	3	1	3	4	4	4	3	4	2
98	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2
99	Institución Educativa B	Mujer	Contratado	3	3	3	4	1	1	4	3	4	1	1	4	1	2	2	3	4	4	4	1	4	2
100	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	2	2	2	4	1	1	4	2	4	1	1	3	1	3	1	2	4	4	4	2	3	1
101	Institución Educativa B	Mujer	Contratado	3	3	2	4	1	2	4	2	5	2	2	5	1	2	1	2	4	4	4	4	4	2
102	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
103	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	1	3	1	4	1	1	4	3	4	1	1	5	1	2	1	2	5	3	5	1	5	1
104	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	1	1	1	3	1	1	4	1	4	1	4	5	1	1	1	1	4	5	4	1	4	1
105	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	4	5	4	3	1	3	4	4	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	1
106	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	3	4	4	3	1	2	4	4	4	2	4	3	3	4	1	2	3	4	4	2	4	2
107	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	5	4	4	2	3	3
108	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	2	3	2
109	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	5	3	4	2	3	2
110	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	4	4	4	4	1	1	5	3	5	2	2	3	3	3	1	2	4	5	4	1	5	1
111	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	4	3	4	1	1	4	4	3	2	4	4	3	3	1	1	5	4	4	2	5	1
112	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	4	4	5	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	1	2	5	3	4	1	5	1
113	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	5	5	5	5	1	4	5	4	4	1	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1
114	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	1	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	1
115	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	3	3	5	5	1	3	5	3	3	3	3	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5	1
116	Institución Educativa B	Hombre	Nombrado	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	1
117	Institución Educativa B	Mujer	Nombrado	4	4	4	4	1	4	4	5	4	3	2	3	5	5	1	2	5	5	5	3	5	1
118	Institución Educativa B	Mujer	Contratado	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	2	5	1
119	Institución Educativa B	Hombre	Contratado	4	4	4	4	1	2	5	5	3	3	4	5	5	5	1	2	5	5	5	2	5	1