



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del  
distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

**Br. Yeny Erika Tineo Barrueta**

(ORCID: 0000-0003-1887-7778)

**ASESORA:**

**Dra. Edith Gissela Rivera Arellano**

(ORCID: 0002-3712-5363)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA- PERÚ

2020

**Dedicatoria:**

Dedicado a mi padre Asencio Tineo Crespo quien me enseñó a querer y valorar a la familia, mi esposo Martin Aguilar Gutiérrez y a mi amado hijo Alejandro Aguilar Tineo.

**Agradecimiento:**

Quisiera agradecer a la asesora de tesis Dra. Gissela Rivera Arellano por su apoyo, sus comentarios alentadores, paciencia y su buena disposición para orientarme cuando se me dificultaba el avance de mi investigación logrando valorar mi trabajo y esfuerzo.

A las autoridades de la I.E. n°130 Héroes del Cenepa y I.E.P Santo Domingo el Glorioso por su apoyo y comprensión, y a la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo – campus San Juan de Lurigancho por lo brindado en mi periodo de formación.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Yeny Erika Tineo Barrueta, cuyo título es: "El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05- 2019".  
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciséis.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero de 2020

  
 .....  
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros  
 SECRETARIO

  
 .....  
 Dra. Edith Gissela Rivera Arellano  
 VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

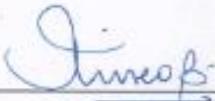
### Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Yeny Erika Tineo Barrueta, estudiante de la Unidad de Posgrado, del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, campus San Juan de Lurigancho; presento mi trabajo académico titulado: "El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019", para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Administración de la Educación.

Por tanto, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
3. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
4. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
5. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
6. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

San Juan de Lurigancho 11 de enero de 2020.

  
Yeny Erika Tineo Barrueta  
DNI N° 10749201

## Índice

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>II. MÉTODO</b>	29
2.1. Tipo y diseño de investigación	29
2.2. Operacionalización de la variable síndrome de burnout	29
2.3. Población, muestra y muestreo	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Procedimiento	33
2.6. Métodos de análisis de datos	34
2.7. Aspectos éticos	34
<b>III. RESULTADOS</b>	35
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	46
<b>V. CONCLUSIONES</b>	49
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	50
<b>REFERENCIAS</b>	51
<b>ANEXOS</b>	

Anexo 1: Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Instrumentos de la variable síndrome de Burnout	61
Anexo 3: Base de datos	63
Anexo 4: Certificado de validación del instrumento	65
Anexo 5: Carta de Presentación	77
Anexo 6: Artículo Científico	79

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable síndrome de burnout	30
Tabla 2: Población de docentes de dos instituciones educativas	31
Tabla 3: Relación de validadores	33
Tabla 4: Confiabilidad del cuestionario burnout de Maslach	33
Tabla 5: Caracterización del síndrome de Burnout según nivel de intensidad en docentes de dos Instituciones Educativas	35
Tabla 6: Nivel de cansancio emocional en docentes de dos Instituciones Educativas	36
Tabla 7: Nivel de despersonalización en docentes de dos Instituciones Educativas	37
Tabla 8: Nivel de realización personal en docentes de dos Instituciones Educativas	38
Tabla 9: Síndrome de Burnout según género en docentes de dos Instituciones Educativas	39
Tabla 10: Síndrome de Burnout según estado civil en docentes de dos instituciones educativas.	40
Tabla 11: Prueba de normalidad	41
Tabla 12: Contraste de hipótesis sobre el síndrome de Burnout en docentes de dos Instituciones	42
Tabla 13: Contraste de hipótesis sobre el cansancio emocional en docentes de dos Instituciones	43
Tabla 14: Contraste de hipótesis sobre la despersonalización docentes de dos Instituciones	44
Tabla 15: Contraste de hipótesis sobre la realización personal docentes de dos Instituciones	45

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Distribución de respuestas de la variable síndrome de Burnout	35
Figura 2: Distribución de respuestas de la dimensión cansancio emocional	36
Figura 3: Distribución de respuestas de la dimensión despersonalización	37
Figura 4: Distribución de respuestas de la dimensión realización personal	38
Figura 5: Distribución de respuestas de la variable, según el género	39
Figura 6: Distribución de respuestas de la variable, según estado civil	40

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias en el nivel del síndrome de burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019. Es una investigación básica, diseño no experimental y tipo descriptivo comparativo, con un enfoque cuantitativo, investigación que contó con una población total de 120 docentes de la I.E.P Santo Domingo el Glorioso y la I.E. n°130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, se hizo uso del cuestionario de burnout de Maslach que consta de 22 preguntas. Los resultados obtenidos precisan que los docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso alcanzaron un rango promedio de 64,50 frente a sus pares de la I.E. Héroes del Cenepa a un 57,12, del mismo modo el nivel de significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas. Sobre la dimensión de cansancio emocional los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas, en tanto en la dimensión de despersonalización y realización personal los resultados demostraron que si existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas.

***Palabras claves:** síndrome burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.*

## ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the differences in the level of burnout syndrome in teachers of the Santo Domingo el Glorioso School and the Santo Domingo el Glorioso School No. 130 Héroes del Cenepa in the district of San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019. It is a basic research, non-experimental design and comparative descriptive type, with a quantitative approach, research that counted with a total population of 120 teachers of the I.E.P Santo Domingo el Glorioso and the I.E. n°130 Heroes of Cenepa of the district of San Juan de Lurigancho, was used the burnout questionnaire of Maslach that consists of 22 questions. The results obtained indicate that the teachers of the I.E.P. Santo Domingo el Glorioso reached an average range of 64.50 compared to their peers of the I.E. Héroes del Cenepa at 57.12, in the same way the significance level of the statistical test is equivalent to 0.15, that is  $> \alpha = 0.05$ ; therefore, H0 is accepted and H1 is rejected, thus determining that there are no significant differences with respect to the burnout syndrome between teachers of both educational institutions. On the dimension of emotional fatigue, the results showed that there are no significant differences between the teachers of both educational institutions, while on the dimension of depersonalization and personal realization, the results showed that there are significant differences between the teachers of both educational institutions.

**Keywords:** burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal realization.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Para abordar la realidad problemática de esta investigación se tomaron en cuenta los diversos reportes realizados sobre el síndrome de burnout, los cuales indican que este síndrome se presenta en su mayoría en los profesionales de las áreas sanitarias, educación, etc., en las que el profesional tiene un trato directo con los usuarios del servicio, esta a su vez se manifiesta con fatiga emocional y física, actitudes negativas hacia las personas de su entorno y una baja realización profesional, siendo este un problema social que debe de ser tomado en cuenta por las autoridades y/o jefes de las organizaciones e instituciones.

Con respecto a ello la OPS/OMS referido por Estigarribia, Rodríguez y Guerrero (2019) en la actualidad consideran al burnout como uno de los cinco problemas más graves que afectan la salud de la población, esto por la alta prevalencia en los profesionales y las posibles consecuencias en los receptores del servicio. Y para la OIT citado por Medina (2018) el estrés laboral es una respuesta emocional y física producto de un desequilibrio entre las demandas del entorno y las capacidades del sujeto para enfrentarlas. Del mismo modo para Maslach y Leiter (2016) en la actualidad este síndrome es un peligro psicosocial, y emerge principalmente en los profesionales de las áreas de salud, educación, servicio social, aunque las demás profesional también pueden verse afectadas.

En tal sentido se revisaron algunas investigaciones y aportes de profesionales sobre el tema de investigación, encontrándose estudios que reportan la presencia de burnout, tal como el estudio realizado por Barbosa, Cortez y Macuch (2016) indicando que, en la década de los 80 se llevaron a cabo múltiples investigaciones, de las cuales se reportan altos niveles de burnout en docentes estadounidenses, el término también ha sido estudiado por investigadores de Canadá, Alemania, Israel, Suecia, Polonia Italia, España, Reino Unido y Francia encontrándose niveles significativos. Asimismo, se realizaron diversos estudios en algunos países de América del Sur, y en el caso de Brasil los resultados se evidencia la presencia del burnout de manera significativa, indicando que deberá de ser prioritario para el sistema educativo en cuanto a su comprensión y consecuencias.

En consonancia con lo planteado también es importante mencionar la investigación realizada por Bambula y Gómez (2016) cuyo objetivo era ampliar el panorama sobre las investigaciones realizadas a nivel mundial sobre el burnout realizado en 12 países de Latinoamérica del año 2000 al 2010, se analizaron de manera sistemática 89 investigaciones registradas en libros y artículos científicos en revistas indexadas. Los resultados obtenidos

reportaron la inclinación por el uso de conceptos y la administración del cuestionario de Maslach y Jackson, y en su mayoría toman como referencia al autor español Gil- Monte y son estudios descriptivos correlacionales. En tanto, las investigaciones en Latinoamérica están en aumento, y sugieren que los estudios futuros se realicen teniendo en cuenta el contexto organizacional u ocupacional, con un enfoque cualitativo o mixto, ello podrá reportar mayores respuestas en función a la problemática a nivel mundial.

De la misma manera se presenta lo planteado por Ghaltash et al. (2011) mencionado por Barker (2018) quienes refieren que la educación es una de las bases importantes para la sociedad, los docentes cumplen un factor decisivo en la educación, ante ello, los profesores deben de estar bien físicamente, motivados y contentos con la institución y su actividad laboral. Asimismo, el estrés laboral afecta el estado físico y emocional de los trabajadores y de toda la organización según el estudio realizado por Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) este fenómeno es una respuesta que tiene el organismo frente a la constante tensión laboral, está compuesta por procesos a nivel cognitivo, afectivo y actitudinal que experimenta el sujeto hacia su trabajo y los miembros de su entorno. Por otra parte, ha sido detectado como un peligro en los profesionales que tienen contacto directo con individuos, es el caso de la profesión docente, médicos, enfermeros, entre otros. Considerando que, el docente tiene a diario que realizar actividades con sus alumnos dentro y fuera del aula de clases, seguir la programación curricular y el plan de actividades de la institución, estar preparado frente a las supervisiones y/o evaluaciones de parte de autoridades internas o externas, tener un rol participativo en las actividades festivas cuando la institución lo requiera; además, es preciso analizar y tener en cuenta las condiciones laborales en las que se encuentran los docentes, en muchos casos las instituciones educativas exceden en el número de estudiantes por aula, estar pendiente de las dificultades de aprendizaje en algunos estudiantes; todos estos factores ocasionan un exceso de trabajo, y esta es una de las causas principales para que se desarrolle el síndrome de burnout.

Al respecto, se cuenta con estudios e investigaciones a nivel nacional y local, tal es el caso de la investigación realizada por Paredes (2017) sobre las diferencias del síndrome burnout en el personal docente de tres instituciones educativas del distrito de Ate, investigación básica, con un diseño no experimental y tipo descriptivo comparativo, cuyos resultados reportaron diferencias significativas respecto al síndrome burnout y las dimensiones en los docentes objetos de estudio.

En consecuencia, el síndrome de burnout daña a los profesionales, afectando en su calidad de vida, y en algunos casos poniéndolos en riesgo, esto dependerá del grado en el cual se presente.

Es por esta razón que, es importante mostrar a la comunidad de San Juan de Lurigancho la presencia, consecuencias y diferencias respecto al síndrome en los docentes de ambas instituciones educativas. Ante ello, surge la necesidad de realizar la presente investigación y se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la diferencia en el nivel de síndrome de burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n°130 Héroe del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?.

Para dar un mayor sustento al presente estudio se presentan las investigaciones previas realizadas a nivel nacional, como el estudio realizado por los profesionales Arias, Huamaní y Ceballos (2019) con el estudio titulado “Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis comparativo en la ciudad de Arequipa”, se analizaron comparativamente las reacciones del burnout en los docentes de educación básica regular y universitaria residentes en la ciudad de Arequipa. La población contó con 413 docentes, elegidos intencionalmente, aplicaron el cuestionario de Maslach, obteniéndose los siguientes resultados: no existen diferencias significativas entre los docentes; asimismo, los docentes de educación básica regular alcanzaron puntajes menores de despersonalización en relación a los docentes de enseñanza superior; de la misma manera, encontraron diferencias significativas en cuanto al género, estado civil y según el nivel de enseñanza, teniendo como resultante mayor nivel de cansancio emocional en los docentes del nivel básico regular y un nivel moderado de despersonalización en los docentes del nivel universitario.

No obstante, se presenta el estudio de Falconí (2018) titulado “Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinua de la provincia de Huamanga -2017”, estudio no experimental y tipo descriptivo comparativo, contó con una población de 98 docentes, la recolección de datos se realizó mediante el cuestionario de Maslach, según los resultados descriptivos alcanzados se muestra la existencia del burnout en un nivel medio en los docentes de ambas instituciones educativas; mientras que, en el ámbito inferencial, se ha determinado que no existe diferencias estadísticamente significativas en la presencia de la variable de estudio en el personal docente encuestado. Finalmente, en cuanto a la despersonalización y realización personal no hay presencia significativa en los docentes de ambas instituciones.

Asimismo, según el estudio realizado por Paredes (2017) quien investigó el “Síndrome de Burnout en docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017”, cuyo objetivo fue describir las diferencias del síndrome en el personal docente de tres instituciones, investigación básica, de tipo descriptiva y diseño no experimental descriptivo comparativo, contó con una población total de 223 docentes, aplicaron el cuestionario de Maslach. Para el procesamiento de datos se aplicó la estadística de Kruskal Wallis, obteniéndose que el síndrome en las tres instituciones educativas presenta diferencias significativas, como lo evidencia la significancia de la población asociada a la  $h$  de Kruskal Wallis ( $p=0,005$ ) es menor al  $p$ -valor asumido ( $p > 0.05$ ).

Dentro de este marco se presentan los trabajos consultados a nivel internacional como lo realizado por Malander (2019) investigación titulada “Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario”, estudio que tuvo como finalidad explicar la prevalencia del burnout en docentes del nivel secundario de la provincia de Misiones, investigación con enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, se evaluó a 133 docentes de seis colegios privados de la provincia de Misiones. Para la recolección de datos hicieron uso del cuestionario de Maslach, evaluándose así el desgaste emocional, la despersonalización y la realización personal. Los resultados obtenidos evidencian la presencia del síndrome, y si se comparan cada una de las dimensiones, la más afectada es la realización personal, seguida de la despersonalización y el cansancio emocional.

Asimismo, se presenta el estudio realizado por Zuñiga y Pizarro (2017) sobre las “Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional de Chile”, investigación no experimental de tipo descriptivo, se recolectaron los datos a través del cuestionario de burnout de Maslach, teniendo como población de estudio a 49 docentes, siendo los resultados los siguientes: Los docentes presentan un nivel medio de burnout, y en cuanto al nivel de agotamiento emocional muestran una incidencia importante, en la despersonalización y realización personal también se obtuvo un nivel medio.

En tanto la investigación llevada a cabo por Domínguez, López y Iglesias (2017) sobre la “Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de centros de menores: diferencias según contexto socio laboral”, el cual tuvo como finalidad determinar la existencia del burnout y sus dimensiones en los docentes de colegios de la ciudad de España, y detallar la capacidad predictiva de diversos factores epistemológicos y laborales sobre la probabilidad de experimentar el síndrome, es una investigación cuantitativa, se contó con

una muestra de 160 docentes, aplicaron como instrumento de medición el Maslach Burnout Inventory. Según los resultados obtenidos se evidencia un nivel medio de en la dimensión de fatiga emocional (40%) un 41.2 % en cuanto a la realización personal y un nivel bajo en la dimensión de despersonalización (55,6%). Finalmente, el estudio concluye que las mujeres solteras con poca experiencia laboral y sus edades oscilan entre 30 a 45 años tienen tendencia a sufrir dicho síndrome.

En cuanto al estudio realizado por Fernández (2017) sobre la “Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta”, es una investigación que tuvo como objetivo general analizar el desgaste ocupacional y las manifestaciones psicósomáticas en los docentes de la ciudad de Santa Marta- Colombia, contó con una muestra de 76 docentes, investigación de tipo cuantitativa, no experimental, descriptivo y transversal. Según lo obtenido en su mayoría los docentes presentan bajos niveles de desgaste emocional; sin embargo, se evidencia que algunos docentes obtuvieron un alto nivel de desgaste emocional o en están en riesgo de padecerlo, esto debido que en el nivel medio hay un número significativo de docentes que presenta las tres dimensiones del síndrome y no se evidencian diferencias significativas según género en ninguna dimensión y el agotamiento ocupacional se ve reflejado en que los docentes están presentando problemas psicósomáticos.

Por su parte, Olaya (2015) realizó el estudio titulado “El síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME” en la ciudad de Bogotá, estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo, tuvo una muestra de 50 profesores de la localidad de USME. Los resultados evidencian que el 12% de los profesores presentan el síndrome, un 88% no lo presenta, y hay un 10 % de profesores que podrían presentar el síndrome.

A continuación, se presentan algunos conceptos teóricos vinculados a la variable de investigación, como lo definido por Gil – Monte (2011) el síndrome de burnout es conocido como el síndrome de quemarse por el trabajo, y fue presentado en Estados Unidos por el psiquiatra Herber Freudenberger en el año de 1974, el cual se desarrolla en los profesionales de servicios de ayuda, y se manifiesta con un estado de agotamiento y desgaste físico debido a las demandas del entorno, lo que no permite que alcance sus objetivos trazados (p. 45).

Por su parte referido por Calvete y Vila (2000) nombrado por Aris (2009) a inicios de los años 80 la psicóloga social Cristina Maslach investigó acerca de las respuestas emocionales que presentaban los colaboradores de las profesiones de ayuda, utilizando la denominación de burnout, el cual fue definido como un síndrome que se caracteriza por la presencia de fatiga emocional que desmotiva a los profesionales, el cual progresa y hace que el profesional experimente sentimientos de fracaso e incompetencia laboral. Con relación a ello Tonon (2004) afirma que el síndrome de burnout es una respuesta del profesional que experimenta una situación laboral extremadamente estresante (p.37). Y según los investigadores Gonzáles, y Ordoñez (2008) el burnout es la consecuencia de estar inmerso en un estrés laboral crónico y las estrategias que utiliza el individuo no son efectivas para superar tales situaciones (p.26). Igualmente, para Boada y Ficapal (2012) el síndrome de burnout es la experiencia del agotamiento físico y emocional, que conlleva la pérdida del interés por el trabajo debido al contacto diario que presentan los profesionales al prestar sus servicios (p.129).

De esta manera para Napione (2011) el burnout es el resultado de una interacción entre las variables emocionales, cognitivas y actitudinales (p.55). También podemos incluir lo indicado por los autores Trigo, Teng y Hallak (2007) nombrado por Almeida y Souza (2016) el burnout es un vocablo inglés y se emplea para determinar el impedimento de algo debido a la falta de energía, o cuando una persona se encuentra al límite de sus posibilidades por un déficit de energía. En la actualidad el término se relaciona al ámbito laboral donde el profesional está expuesto a un excesivo desgaste laboral.

Consideremos ahora el aporte de Tucker (2012) señalado por Cañadas de la Fuente, Vargas, San Luis y García (2015) el agotamiento emocional es un problema relevante que se está incrementando en estos últimos tiempos, la definición propuesta por Maslach y Jackson en el año de 1981 es la mayor aceptada a nivel mundial, esta se define como una reacción del individuo frente al estrés crónico vinculado en el ámbito laboral y comprende tres factores: cansancio emocional como el resultado de un exceso físico y emocional producto de las interacciones con los compañeros de trabajo y usuarios que reciben el servicio, la despersonalización donde el profesional adopta una postura cínica e insensible hacia los miembros de su entorno y finalmente el profesional siente que no tiene éxito en su labor profesional. Al respecto según lo referido por Riethof (2019) quien señala que las autoras Maslach y Jackson en el año de 1981 definen el síndrome de burnout, como un

agotamiento emocional y físico, la presencia de una actitud fría y distante hacia los demás y la falta de logros profesionales y personales. En tanto según lo referido por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) el burnout es una respuesta del individuo frente a los factores estresantes crónicos que se encuentran en su medio laboral, citado Rodríguez y Carlotto (2017). Análogamente para los autores Leiter y Maslach (2003) mencionados por Blöchliger y Bauer (2018) el cansancio emocional se da cuando el trabajador expresa estar agotado física y emocionalmente, y en sus interacciones con su entorno laboral se muestra insensible e indiferente, presenta sentimientos de incapacidad respecto a sus competencias y rendimiento en el trabajo. Del mismo modo, para Hoskovcová (2009) citado por Carlotto y Cámara (2019) el cansancio emocional se desarrolla en los profesionales de tipo asistencial y que están expuestos a una carga emotiva en un periodo extenso. De modo similar, según los autores Schaufeli, Leiter y Maslach (2009) citados por Ogbuanya, et al. (2019) el agotamiento emocional se da como una respuesta del trabajador frente a un ambiente laboral estresante, el cual es caracterizado por presentar fatiga emocional, actitudes negativas hacia las demás personas y una disminución de los logros personales.

Es importante considerar también lo manifestado por Montoya y Moreno (2012) citado por Cruz y Puentes (2017) el cansancio emocional se evidencia por un desgano físico y emocional como resultado de una constante interacción de los profesionales con los destinatarios del servicio, en tanto el profesional percibe una merma en su capacidad de sentir y ve reducido sus recursos emocionales sintiendo que no tiene nada que brindar a sus clientes.

Por último se presenta la definición de la psicóloga Cristina Maslach (2010) citado por Juárez (2014) el burnout es un síndrome psicológico, que se caracteriza por presentar cansancio físico y emocional como resultado del estrés laboral, el trabajador presenta un cambio adverso sobre su sentir en el lugar de trabajo y las demás personas del entorno laboral, tratándolas con apatía e indiferencia; asimismo, el trabajador experimenta pensamientos negativos sobre su labor profesional, capacidades, intereses y motivos profesionales, siendo las consecuencias reflejadas en el rendimiento laboral, asistencia o ausentismo al centro de labores, la presencia de dificultades a nivel físico y en el ámbito familiar. Finalmente, como el trabajador responde frente a los diversos tipos de estresores que se le presentan.

Prosiguiendo con el análisis temático según Tonon (2004) desde que se conceptualizó el síndrome, surgieron dos orientaciones para alinearlas según ciertos principios, la orientación clínica y la psicosocial. La primera percibe el fenómeno como un estado, donde el individuo presenta el síndrome a raíz del estrés laboral y la segunda orientación estima al burnout como un proceso donde intervienen varios factores como son las características personales y el ambiente laboral (p.37). Similar a ello Napione (2011) manifiesta la existencia de dos enfoques, un enfoque clínico planteado por Herber Freudenberguer en el año de 1974 y el enfoque psicosocial presentado por Maslach y Jakson en el año de 1981 (p.61).

Por su parte el autor Gil- Monte (2011) indica que si analizamos el burnout desde la perspectiva clínica el síndrome de quemarse por el trabajo es un estado mental negativo producto del estrés que ocurre en el ambiente de trabajo, el cual sigue la ruta del modelo médico clásico (salud/ enfermedad), y en tanto según la orientación psicosocial, considera al burnout como un proceso producto de la constante relación que tiene el sujeto con su entorno laboral y las características propias del sujeto (p. 55).

Y según Kanayama, Suzuki y Yuma (2016) las características del burnout han sido establecidas en el cuestionario de burnout de Maslach, y está compuesto por la dimensión de agotamiento emocional el cual cuenta con 9 preguntas, la despersonalización con 5 preguntas y la realización personal compuesta por 8 preguntas.

Acto seguido se presentan algunos modelos teóricos como el Modelo de Edelwich y Brodsky (1980) referido por Gil- Monte (2011) el burnout se presenta como un proceso de desilusión, desarrollado en cuatro etapas. En primer lugar, el sujeto está entusiasmado por la labor que realiza en la institución; en segundo lugar, aflora el estancamiento; en tercer lugar, el sujeto experimenta sentimientos de fracaso, y en el cuarto lugar el sujeto empieza a sentir actitudes de indiferencia hacia la labor que realiza, este proceso toma su curso de manera cíclica, de modo que es posible que se repitan los pasos en diversos momentos en la vida laboral del sujeto (p.57). Seguidamente, se muestra el Modelo de Price y Murphy (1984) citado por Guillen y Mestre (2001) este modelo indica que, el individuo es quien evalúa las situaciones que le generan estrés, actuando como un filtro sobre sus percepciones; por tal razón, el profesional será afectado por el síndrome según la manera de entender la relación que mantiene con sus compañeros de trabajo y los beneficiarios del servicio (p.271) Asimismo, se presenta el Modelo de Competencia Social de Harrison referido por Mingote (2009) este modelo nos dice que, el desarrollo del síndrome dependerá de la manera como

el sujeto percibe su desempeño laboral y el nivel de eficacia que presenta en el desarrollo de sus actividades laborales (p.18). El Modelo Organizacional desarrollado por Guillen (2001) según el modelo el burnout aflora como consecuencia al crónico estrés laboral, y le dan importancia el contexto laboral, la estructura organizacional, el clima entre todos los miembros de la organización, la claridad de los roles, cuyos estresores actuarán cuando aflore el burnout (p.272). Además, el Modelo Estructural de Gil y Peiró (1997) citado por Napione (2011) este modelo integra las variables organizacionales, personal e interpersonal; y estima al burnout como una respuesta del organismo frente a la tensión laboral que está experimentado, el síndrome dará inicio cuando las estrategias de afronte usadas por el sujeto no han sido lo suficientemente eficaces para bajar los niveles de tensión laboral (p.61). De la misma manera el Modelo Psicosocial referido por Barraza, Carrasco y Arreola (2007) el cual explica el desarrollo del burnout tomando en cuenta el ambiente de trabajo, los signos y síntomas característicos enfocados a nivel emocional, este modelo se enfoca en el concepto tridimensional del burnout cuya autora es la psicóloga Cristina Maslach. Finalmente se presenta lo manifestado por Bono et al. (2008) mencionado por Rodríguez y Fernández (2017) sobre la Teoría organizacional e interaccionista, cumplen un rol primordial las variables del contexto laboral (competencias laborales, conflictos, rivalidad entre los profesores, entre otros) en el desarrollo del síndrome de burnout. Asimismo, refieren que para comprender el desarrollo del síndrome de burnout se tiene tomar en cuenta la percepción e interpretación que realiza el trabajador respecto a la ausencia de equidad en cuanto a las relaciones sociales entre los miembros de la institución.

A continuación se considerarán los factores que desencadenan el síndrome y la posibles repercusiones del síndrome, para lo cual se tomará en cuenta según lo referido por Tonon (2004) quien identifica cuatro tipos de desencadenantes como son: 1) el espacio físico (el cargo que ocupa y las funciones asignadas), 2) la tensión por su desempeño frente a los demás, la relación con sus compañeros de labores y la línea de carrera, 3) La capacidad para afrontar los avances tecnológicos que son usados en su labor diaria, y 4) factores externos al trabajo, la relación familia y el trabajo. Asimismo, presenta las repercusiones: 1) físico y psíquico (dolor de cabeza, problemas cardiacos, etc.), 2) Problemas familiares y con su entorno social, 3) la presencia de una postura negativa hacia las personas que brinda sus servicios, 4) Conductas disfuncionales en el centro laboral (ausentismo, tardanzas, descenso en la calidad del trabajo, etc.) (p.37). Y las consecuencias del burnout según Greenglass, Yong y Yue (2007) citado por Smetackova, et al. (2019) perjudican en la vida personal y

profesional del docente, numerosas investigaciones indican que los docentes que presentan un alto índice de cansancio emocional tienen mayor dificultad en mantener buenas relaciones personales con los estudiantes, no están interesados en satisfacer los requerimientos y/o necesidades de los mismos, lo que conlleva a impartir clases poco motivadoras y efectivas.

Avanzando con la investigación se presentan las dimensiones que conforman la variable síndrome de Burnout donde se expondrán los aportes teóricos sobre la dimensión de cansancio emocional respecto a ello, según Tonon (2004) es un debilitamiento y pérdida de las habilidades y capacidades que tiene el sujeto, a tal punto de sentirse fatigado emocionalmente. Por su parte según los autores Gonzáles y Ordoñez (2008) en esta dimensión los profesionales aseguran que no pueden dar más de sí mismos a nivel emocional, experimentan una sensación de deterioro afectivo, se sienten fatigados anímicamente a consecuencia del trabajo diario con los estudiantes y su ambiente de trabajo (p. 22).

Mientras tanto Andrasiova (2006) citado por Zivcicova y Gullerova (2018) el agotamiento emocional es causado por experimentar constantemente situaciones afectivas complejas, el cual se incrementa cuando el profesional presenta expectativas poco realistas. Asimismo, para Bosqued (2008) la fatiga emocional es la conclusión de una reducción de los recursos personales que tiene el trabajador para enfrentar los constantes desafíos que su labor le demandan, el cual se puntualiza con un prolongado cansancio físico y psíquico, el cual no pertenece con la cantidad de labor realizada, presentando también actitudes negativas acerca de sus actividades en el trabajo (p.25).

Según Montoya y Moreno (2012) citado por Cruz y Puentes (2017) define al cansancio emocional como un desgano físico y emocional resultado de una constante interacción de los profesionales con los destinatarios del servicio, en tanto el profesional percibe una merma en su capacidad de sentir y ve reducido sus recursos emocionales sintiendo que no tiene nada que brindar a sus clientes.

Por consiguiente, el cansancio emocional es la vivencia de encontrarse agotado física y emocionalmente, el sujeto siente que no puede dar más de sí mismo a nivel físico y psíquico, notándose una reducción en su actividad diaria acompañado de pensamientos negativos en su labor docente.

De igual forma se presentan los aportes de los autores Baumeister, Vohs y Tice (2007) citados por Alarcón, Ureña y Cárdenas (2017) quienes explican que el cansancio emocional es el resultado acumulativo del esfuerzo y trabajo psíquico, el cual guarda semejanza con el desgaste físico. En tanto para Abbis y Laursen (2005) citado por Cárdenas, Conde y Perales (2017) los agentes que ayudan al desarrollo del cansancio físico no solo son derivados de la actividad física, también interviene la carga mental, como resultado de las labores que está realizando el sujeto. Y según Bridger (2003) mencionado por Arellano (2016) el cansancio es la merma en cuanto a las capacidades para llevar a cabo alguna actividad, esta puede llegar a ser normal, intensa o grave.

Por su parte según el autor Sahili (2012) la irritabilidad es la capacidad que tiene un organismo para identificar los cambios que ocurren en su entorno y su reacción frente a ellos. Un docente que presenta burnout se torna más irritable ya que no tiene la capacidad para tolerar las constantes situaciones adversas que le propicia su entorno; por tanto, responderá frente a ellas con mayor intensidad en comparación con las demás personas que estén en las mismas condiciones (p.144). Agregando lo anterior según Yamazaki et al. (2007) citado por Silva et al. (2018) la fatiga simboliza el desarrollo del cansancio físico y emocional que cambia el estado de vigilia y alerta del sujeto, el cual afecta sus destrezas y habilidades, comprometiendo de esta manera el desarrollo de sus actividades laborales. Del mismo modo ante ello Schwarzer, Schmitz y Tang (2000) citado por Kim (2016) consideran a la dimensión como la pérdida de energía y deterioro físico y emocional, el individuo siente no estar con las fuerzas necesarias para enfrentar el trabajo diario, y le resulta difícil reponer sus energías.

Y según Maslach, Jackson y Leiter (1996) señalado por Schonfeld, Bianchi y Luehring (2017) la dimensión de cansancio emocional es el componente central del burnout. El cansancio emocional representa el primer elemento de estar agotado emocionalmente.

Seguidamente se presenta la dimensión de despersonalización, y según lo indicado por Gonzales y Ordoñez (2008) es el desarrollo de una postura insensible hacia los demás, perciben a las personas como objetos al margen de lo que puedan sentir, en esta dimensión el sujeto presenta una postura cínica en torno a las personas de su entorno (compañeros de trabajo y alumnos) no considera lo que puedan sentir los demás frente a las actitudes frías o

distantes que muestra, llegando incluso en ocasiones a culpabilizar a los demás por los problemas (físicos o psíquicos) que pueda estar presentando (p.26). Mientras tanto según Tonon (2004) es una respuesta impersonal que expresa el individuo, con posturas negativas e insensibles hacia las personas que reciben el servicio (p.37).

Para el autor Sahili (2010) en esta etapa el docente experimenta menos empatía, unido a un negativismo en sus relaciones interpersonales, como si fuera otra persona (p. 198). Dicho lo anterior, la despersonalización es cuando el profesional manifiesta respuestas frías y distantes hacia los receptores del servicio.

Por otro lado para Bosqued (2008) la despersonalización es como un mecanismo de defensa donde el profesional siente haberse comprometido mucho en sus labores diarias con sus alumnos, lo que ha llevado que sus recursos emocionales estén venidos a menos (p. 23). Y según Napione (2011) lo describe como el resultado de sentimientos y posturas insensibles hacia otras personas específicamente hacia los usuarios del servicio, poco tolerante y su nivel de motivación en el trabajo está venida a menos (p. 62). De la misma manera, para Greenglass y Julkunen (1989) el sujeto no confía en las personas de su entorno, quienes no merecen su confianza y atención (Otero, 2014, p.501).

Respecto a los sentimientos de frustración Sahili (2010) indica que estos surgen cuando el sujeto es consciente de su falta de energía y la transforma presentada apatía, afectando su calidad de vida, llevándolo a padecer problemas emocionales y físicos (p. 199).

Ante lo expuesto, la despersonalización se expresa con una postura negativa, inclemente o desmedidamente distante con las personas de su entorno laboral, es la dimensión interpersonal del síndrome, y a su vez para Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) citado por Kim (2016) el sujeto no está interesado en relacionarse con las personas del trabajo, utiliza estrategias para protegerse a sí mismos, evitando toda relación con sus compañeros y usuarios del servicio, con el transcurrir del tiempo son conscientes que sus actitudes en el trabajo han cambiado, ya que antes eran alegres y estaban prestos a apoyar a los demás en cambio ahora evitan todo contacto social, a menos que estas sean necesarias; sin embargo, reflexionan sobre su actuar y de acuerdo a su evaluación paulatinamente van presentando sentimientos de frustración.

En cuanto a la dimensión de Realización Personal según Tonon (2004) sostiene que la realización profesional se refiere a los sentimientos positivos que tiene el profesional sobre su desempeño laboral, en cambio un profesional afectado por el síndrome de burnout valora su labor profesional de manera negativa, es más crítico con sus objetivos no alcanzados,

presentando así una baja autoestima. Habría que decir también que, es el grado de insatisfacción personal que presenta el profesional sobre sus logros alcanzados, percibe un desánimo profesional y personal que lo conllevan a experimentar una sensación de incapacidad y minusvalía, dichos sentimientos influyen de manera significativa en su competencia laboral y en su relación con los usuarios que atiende (Gonzales y Ordoñez 2008, p.26).

También cabe señalar lo referido por Bosqued (2008) en esta dimensión el profesional siente frustración por la forma en que lleva a cabo su labor diaria y los resultados obtenidos hasta el momento, afloran pensamientos y emociones que perjudican su ejercicio laboral, afectando notablemente en su valía personal (p.26). En tanto para el investigador Napione (2011) la baja realización profesional se da cuando hay un exceso de demandas laborales y el profesional no tiene los recursos necesarios para atenderlas de manera eficiente, surgiendo así pensamientos desalentadores hacia su trabajo diario; afectando así los objetivos según el cargo que ocupa en la institución, y a su vez presentando poca capacidad para afrontar la tensión y carga laboral, evitando mantener alguna relación laboral con su entorno, el cual afecta así su nivel de autoestima (p. 62).

De la misma manera respecto al bajo rendimiento profesional, según lo indicado por Sahili (2010) el docente presenta un menoscabo en su autoestima, esto hace que se altere su apreciación personal, ocasionando que frente a los fracasos que se le presenten estos sean vistos con mayor intensidad antes que sus logros alcanzados, no permitiendo valorar su actividad diaria. Asimismo, para Guerrero (2003) referido por Orozco (2016) el bajo logro que experimente el profesional puede aparecer de manera encubierta y expresarse como una sensación contradictoria de omnipotencia. Y según Hermosa (2006) citado por Menghi y Oros (2019) la satisfacción personal guarda relación negativa y significativa con el burnout. En tanto para Aldrete, Aranda, Valencia y Salazar (2011) cuando los docentes no encuentran atractiva su trabajo diario y no se sienten satisfechos con su labor profesional, y si la institución es exigente con el docente, dichas situaciones pueden convertirse en un factor estresante para el profesional.

Asimismo, para González et al. (2016) un nivel alto de autoestima en su mayoría se asocia a un buen ajuste emocional del individuo, los sujetos que muestran una autoestima alta se aceptan como tal, son conscientes de sus limitaciones y capacidades; en cambio un sujeto que presenta una baja autoestima muestra rechazo de sí mismo, presenta insatisfacción personal y un desajuste emotivo. Y según Estrada (2015) la autoestima es una parte

fundamental del ser humano que le permite alcanzar la plenitud, autorrealización a nivel físico y mental, en su desempeño, su creatividad y en la completa manifestación de sí mismo (p. 25).

Por último para Maslach (1982) referido por Kim (2016) la baja realización personal es una merma de las competencias y capacidades del sujeto en el ámbito laboral, es el nivel de autoeficacia en el síndrome, en esta dimensión el sujeto siente que no puede responder a las exigencias laborales desarrollando así sentimientos de inadecuación profesional. En su mayoría los profesionales de ayuda, tienen la creencia y perspectiva que con su labor contribuirán en la vida de los demás, sienten gran satisfacción ayudando a los demás, ello les da un sentido a sus vidas. Como refiere Pines, Aronson y Kafry (1981) son fundamentalmente humanitarios, están orientados hacia la atención a los demás, a su vez presentan necesidad de aprobación social, si sus objetivos profesionales se ven trancos esto afecta notoriamente en su autoestima y confianza, es así que tendrán más posibilidades de padecer el síndrome.

A continuación se muestra las consecuencias del fenómeno burnout en los docentes, y según lo referido por el investigador Gil-Monte (2005) nombrado por Rodríguez y Fernández (2017) en las organizaciones existen diversos procesos donde las emociones que experimentan los trabajadores suelen contagiarse entre el personal, este es transmitido a través del vínculo laboral; por tal razón, las relaciones laborales que mantienen los colaboradores son importantes y decisivas, y esto deben de tenerlo en cuenta las altas autoridades de las instituciones. En tanto Caruso (2019) las consecuencias del burnout en los docentes es un problema significativo que deben de afrontar las instituciones educativas, la presencia del síndrome trae consigo índices de ausentismo habitual o frecuente, cansancio y fatiga emocional, en ocasiones esto trae consigo la renuncia de parte de los docentes.

Diversas investigaciones han demostrado que la labor docente es una profesión sumamente estresante y a menudo puede acarrear en los docentes el síndrome de burnout esto según lo expresado por McCarthy, Lambert, O' Donnell y Melendres (2009) citado por Rosado (2017). Y tal, como lo argumentado por Brown (2012) citado por Russell (2019) diversas investigaciones señalan que el cansancio emocional y estrés tienen consecuencias negativas en la salud física y psíquica de los docentes.

Según Parker, Martin, Colmar y Liem (2012) mencionado por Jacobson (2016) las señales de cansancio y/o fatiga emocional en los profesores se manifiestan con el ausentismo al centro de labores, la falta de responsabilidad y un pésimo desempeño laboral, reducir y/o eliminar el nivel de cansancio es necesario ya que el maestro dentro del aula es el modelo a seguir por los estudiantes.

Consideremos también lo planteado por Wu, Hughes y Kwok (2010) mencionado por Martínez, Berthel, Díaz y Sixta (2017) si las instituciones educativas desean obtener bajos niveles de estrés y un óptimo desempeño del profesorado, es imprescindible brindar un ambiente cálido, óptimo, y a la vez ofrecerles estrategias innovadoras que les permitan alcanzar los niveles esperados en cuanto al aprendizaje del alumnado. A nivel mundial se han realizado diversas investigaciones sobre la existencia del burnout en las profesiones de tipo asistencial, y una de ellas es la profesión de la educación, y se caracteriza por presentar fatiga física y emocional, falta de motivación e interés para realizar sus actividades laborales diarias, la presencia de una postura distante e indiferente con sus alumnos, lo que ocasionará en el profesional problemas de ansiedad y tristeza profunda, lo cual afectará de manera progresiva en su competencia y desempeño laboral, se presentarán ausencias laborales, y esto afectará de manera significativa en el nivel de enseñanza de la institución.

Para Carvalho y Magallanes (2011) citado por Correa, Alemeida y Camargo (2019) las actividades laborales rutinarias y las condiciones laborales en gran medida contribuyen en el grado de satisfacción de los trabajadores, estas pueden ser positivas o negativas; si son positivas generan una sensación de bienestar, caso contrario puede ser perjudiciales para la salud de los trabajadores conduciéndolos a presentar el síndrome de agotamiento emocional.

Al respecto Husain (2016) citado por Rosado (2017) la profesión docente es considerada una carrera muy difícil, debido a las exigentes tareas que esta conlleva. Y para Long & Gessaroli, (1989) nombrados por Stoeber y Rennert, (2008) son numerosos los factores que favorecen el incremento del estrés en los docentes, como es la carga laboral diaria, la poca interacción que puedan tener con sus colegas, los conflictos que se generan en el aula, el salario, la problemática de los estudiantes en cuanto a su comportamiento producto de la inadecuada relación que tienen con sus padres, entre otros.

Según Maslach y Goldberg (1998) referido por Atlam (2018) de acuerdo con las investigaciones de los costos organizacionales y personales a consecuencia del burnout, han generado que se creen diversas estrategias, siendo las siguientes: 1) modificar las pautas de trabajo, tener mayor descanso, prescindir de las horas extras, proporcionar el trabajo con la vida personal o familiar, b) desarrollo de prácticas de afrontamiento en relación a la organización del tiempo, pensamientos negativos, y la resolución de conflictos; c) buscar apoyo en los familiares y compañeros de trabajo; d) realizar actividades de relajación; d) realizar ejercicio físico y una alimentación sana.

De acuerdo con lo manifestado en el párrafo anterior para Nagel y Brow (2003) citado por Caruso (2019) el tratamiento frente al presente síndrome será el de brindar al docente técnicas y estrategias para hacer frente a los factores que estén causando el estrés, realizar ejercicios físicos y de meditación, mantener una adecuada respiración, frecuentar a los familiares y amigos.

Avanzando con nuestra investigación y con la intención de determinar su dirección se han formularon preguntas, teniendo como pregunta general ¿Cuál es la diferencia en el nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019. Del mismo modo se formularon objetivos por cada dimensión, siendo las siguientes: ¿Cuál es la diferencia en el nivel de Cansancio Emocional en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?, ¿Cuál es la diferencia en el nivel de Despersonalización en los docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?, ¿Cuál es la diferencia en el nivel de Realización Personal en los docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?.

De la misma forma, con el fin de dar respuesta a la problemática planteada es que se formularon hipótesis, siendo la hipótesis general, Existe diferencias significativas en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., asimismo, se plantearon tres hipótesis específicas siendo las siguientes: Existe diferencias significativas en el nivel de Cansancio Emocional en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.,

existe diferencias significativas en el nivel de Despersonalización en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., Existe diferencias significativas en el nivel de Realización Personal en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

En tanto, la presente investigación se justifica teóricamente visto que se han revisado investigaciones y estudios realizados a nivel nacional e internacional sobre el síndrome de burnout, a partir de ello se generará un nuevo conocimiento, el cual permitirá contrastar la teoría de Maslach; asimismo, se justifica de manea practica debido a que será de utilidad para los profesionales que deseen abordar dicho fenómeno según el contexto presentado, de la misma manera se proporcionarán los resultados a las autoridades y ampliar sus conocimientos sobre el síndrome de burnout, y cuenta con la justificación metodológica porque hace uso del método científico, aplicando instrumento validado por juicio de expertos información importante para el estudio, teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis; por tanto el conocimiento que surgirá será válido y confiable, y un referente para las futuras investigaciones.

Asimismo, se formularon objetivos con los cuales se pretende dar respuesta a la pregunta de investigación, siendo el objetivo general, determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., y los objetivos específicos siguientes, determinar las diferencias en el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., determinar las diferencias en el nivel de Despersonalización en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., determinar las diferencias en el nivel de Realización Personal en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio pertenece a una investigación de tipo básica, este tipo de investigación según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) es un tipo de investigación que se orienta en buscar conocimientos nuevos y generar principios o leyes científicas (p. 79).

#### Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental para ello se considera lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) una investigación no experimental el investigador solo observa el fenómeno y no manipula ninguna variable de estudio, es transversal, el investigador recolecta la información en un solo tiempo y momento.

Y el tipo de estudio es descriptivo comparativo, y según lo indicado por Sánchez, Reyes y Mejía (2018) este diseño recolecta los datos en más de una muestra respecto a una variable de interés, posteriormente realiza la comparación de lo encontrado, para estimar semejanzas y diferencias entre ambos (p. 65).

#### Esquema

<b>M1</b>	<b>O1</b>	<b>O1 = O2</b>
<b>M2</b>	<b>O1</b>	<b>≠</b>

Finalmente, el presente estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, el cual según los autores Sánchez, Reyes y Mejía (2018) en este estudio el investigador utiliza la recolección y el análisis de los datos para contestar las preguntas de investigación y probar las hipótesis propuestas, haciendo uso de la estadística para establecer con precisión los patrones de conducta en determinada población (p. 59).

### 2.2 Operacionalización de la variable

La operacionalización es el procedimiento donde el investigador especifica todas las variables inmersas en la elaboración hipotética, donde las hipótesis pasan de lo indeterminado a lo real (Tafur e Izaguirre, 2014, p. 166).

Ante ello, la variable síndrome de burnout, se operacionaliza considerando 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y fue medida con el cuestionario de burnout de Maslach que contiene 22 preguntas.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable síndrome de burnout*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel</b>
Síndrome de Burnout	Cansancio Emocional	Expresa la vivencia de estar agotado emocionalmente.  Estima que trabajar todo el día con un gran número de estudiantes es muy estresante.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Nunca (0)  Pocas veces al año o menos (1)  Una vez al mes o menos (2)  Unas pocas veces al mes (3)	Alto (27-54) Medio (19-26) Bajo (0-18)
	Despersonalización	Identifica actitudes y situaciones negativas hacia los demás.  Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás.	5, 10, 11, 15 y 22	Una vez a la semana (4)  Pocas veces a la semana (5)  Todos los días (6)	Alto (10-30) Medio (6-9) Bajo (0-5)
	Realización Personal	Reconoce sentimientos de autoeficacia en el trabajo.  Reconoce actitudes y sentimientos hacia el propio rol profesional.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21		Alto (40-48) Medio (34-39) Bajo (40-48)

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población de estudio

Para Tafur e Izaguirre (2014) la población es el conjunto de elementos investigables que tienen características comunes.

Tomando en consideración lo referido por Tafur e Izaguirre la población en la presente investigación estuvo conformada por 120 docentes pertenecientes a la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 2

*Población de docente de dos Instituciones Educativas*

Población	I.E.P. Santo Domingo el Glorioso	I.E n° 130 Héroes del Cenepa
Docentes	55	65
Total	120	

### Muestra

Para la muestra se han seleccionado a todos los integrantes de la población debido a que ha sido un número manejable, en tal sentido según el autor Tamayo (2003) una muestra censal es aquella donde se selecciona a todos los miembros de la población que a juicio del investigador son representativos (p. 153).

### Muestreo

El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico intencional, el cual se sustenta según lo indicado por Sánchez, Reyes y Mejía (2018) el muestreo no probabilístico es intencionado ya que el investigador elige la muestra.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica:

#### La Encuesta

Según lo referido por Sánchez, Reyes y Mejía (2018). La encuesta es un procedimiento que se realiza según el método del muestreo, y se administra un instrumento para la recolección de información, el cual contiene un grupo de preguntas cuya finalidad es la obtención de datos e información de los hechos de determinada muestra. (p.59).

**Instrumento:**

**Cuestionario**

Teniendo en cuenta lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el cuestionario es un recurso utilizado por el examinador para recoger datos de las variables de estudio.

**Ficha técnica del Cuestionario de burnout de Maslach**

**Nombre:** Cuestionario de burnout de Maslach.

**Autoras:** C. Maslach y S.E. Jackson, 1981

**Adaptación:** N. Seisdedos, Departamento Tea Ediciones, S.S. (Madrid), 1997

**Aplicación:** Individual y colectiva, adultos, tiempo variable de 10 a 15 minutos.

**Finalidad:** La recolección de datos de las tres dimensiones del síndrome de burnout, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

**Número de preguntas:** consta de 22 preguntas, donde el evaluado tiene alternativas de respuesta tipo escala Likert.

**Niveles:**

Alto: 67 al 99

Medio: 34 al 66

Bajo: 1 al 33

**Validez:**

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3

*Relación de Validadores*

<b>Validador</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Resultado</b>
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Doctora	Aplicable
Dra. Edith Gissela Rivera Arellano	Doctora	Aplicable
Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont	Doctor	Aplicable

**Confiabilidad:**

Tabla 4

*Confiabilidad del cuestionario burnout de Maslach*

		N	%
Preguntas	Valido	22	100
	Excluido	0	0
	Total	22	100

*Estadística de fiabilidad*

Alfa de	Número de
Crombach	elementos
0,80	22

**2.5 Procedimiento:**

En relación al levantamiento de los datos de la variable de estudio se administró el cuestionario de burnout de Maslach que contiene 22 preguntas con respuestas tipo Likert, posteriormente se tabularon los datos mediante el formato Excel, el programa estadístico SPSS V 25, permitiendo así elaborar las tablas y figuras en función a los niveles y rangos establecidos y poder contrastar las hipótesis planteadas.

## **2.6 Método de análisis de datos**

El estudio ha comprendido el análisis de información mediante la estadística descriptiva e inferencial; la primera, la cual ha permitido representar información a través de tablas cruzadas y figuras con el propósito de establecer las comparaciones entre grupos es decir Instituciones Educativas mediante cifras porcentuales; asimismo la estadística inferencial consideró el análisis mediante la prueba estadística U de Mann Whitney, prueba no paramétrica que permite comparar dos muestras independientes.

## **2.7 Aspectos éticos**

La investigación ha seguido todos los aspectos éticos de una investigación científica, teniendo en cuenta la veracidad de los datos obtenidos, el grado de confidencialidad con los docentes que participaron en la investigación y respetando los derechos de autor.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Estadística descriptiva del síndrome de burnout

Después del trabajo realizado, a continuación, presentamos los resultados descriptivos del síndrome de burnout en los docentes de la I.E. N° 130 Héroes del Cenepa y I.E.P. Santo Domingo el Glorioso; donde se puede observar los diagramas tanto de manera general y específico.

Tabla 5

*Caracterización del síndrome de Burnout según nivel de intensidad en docentes de dos Instituciones Educativas*

Variable	Nivel de intensidad	Institución Educativa			
		Santo Domingo el Glorioso Recuento	% del N de la columna	Héroes del Cenepa Recuento	% del N de la columna
Síndrome de Burnout	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	33	60,0%	47	72,3%
	Alto	22	40,0%	18	27,7%
	Total	55	100,0%	65	100,0%

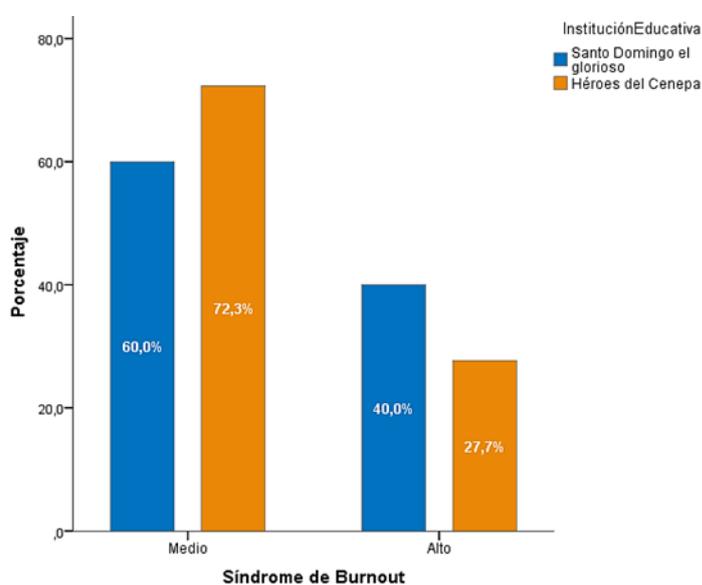


Figura 1. Distribución de respuestas de la variable síndrome de Burnout

Como se muestra en la tabla 5 sobre el Síndrome de Burnout, los resultados evidencian que mayoritariamente un 72,3% y 60,0% de encuestados se ubica en el nivel medio, observándose así 12,3 puntos porcentuales de diferencia entre los docentes de la I.E Héroes del Cenepa y Santo Domingo el Glorioso, del mismo modo se aprecia que un 40% y 27,7% en ambos casos se muestra en el nivel alto precisándose en 13 puntos porcentuales la diferencia; El análisis en ambos casos demuestra que existen diferencias poco significativas en función a la variable y que estas difieren entre una y otra tan solo en el nivel medio y alto.

Tabla 6

*Nivel de cansancio emocional en docentes de dos Instituciones Educativas*

Variable	Nivel de intensidad	Institución Educativa			
		Santo Domingo el Glorioso		Héroes del Cenepa	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Cansancio emocional	Bajo	43,6%	34	52,3%	43,6%
	Medio	24	23,6%	16	24,6%
	Alto	18	32,7%	15	23,1%
	Total	55	100,0%	65	100,0%

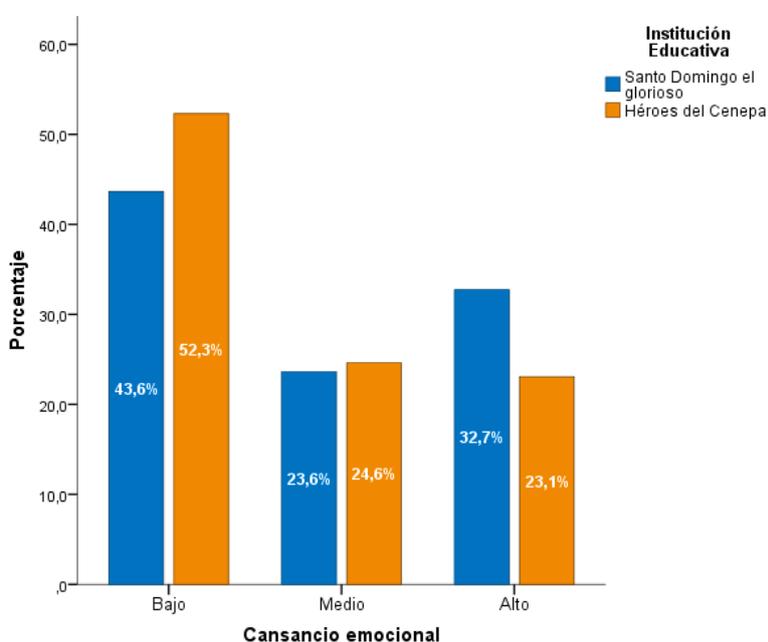


Figura 2. Distribución de respuestas de la dimensión cansancio emocional

Los resultados de la tabla 6 muestran mayores índices en el nivel bajo en la dimensión cansancio emocional en los docentes de la I.E Héroes del Cenepa 52,3%, quienes superan en 8,7 puntos porcentuales a los de Santo Domingo el Glorioso quienes alcanzan el 43,6%; en segundo lugar es el nivel alto quien evidencia un 32,7% y 23,1% representando en ambos casos una diferencia de 9,6 puntos porcentuales; finalmente es el nivel medio quien para los docentes de una y otra Institución Educativa muestra el 24,6% y 23,6 % con tan solo una variación de 1 punto porcentual, reflejándose así que del total de encuestados y sobre dicha dimensión existen diferencias poco significativas respecto a cada nivel.

Tabla 7

*Nivel de despersonalización en docentes de dos Instituciones Educativas*

Variable	Nivel de intensidad	Institución Educativa			
		Santo Domingo el Glorioso		Héroes del Cenepa	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Despersonalización	Bajo	32	58,2%	17	26,2%
	Medio	13	23,6%	23	35,4%
	Alto	10	18,2%	25	38,5%
	Total	55	100,0%	65	100,0%

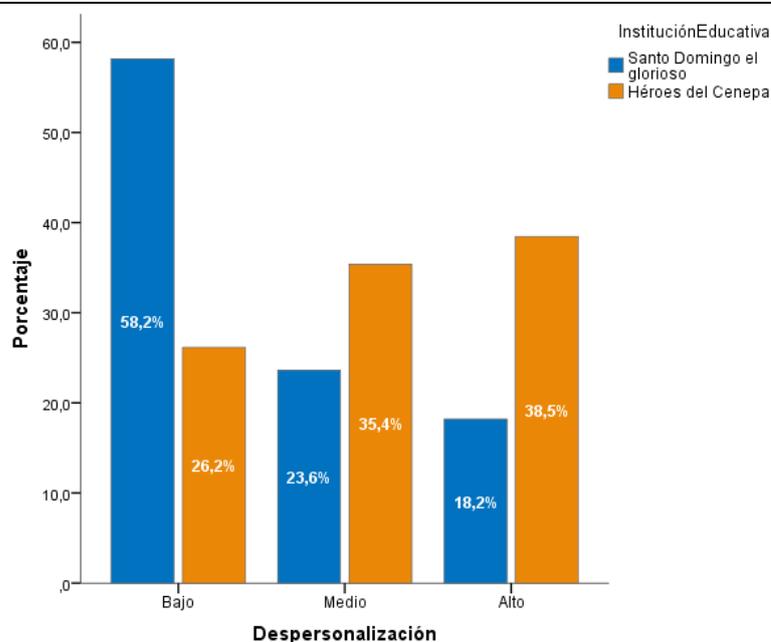


Figura 3. Distribución de respuestas de la dimensión despersonalización

Los resultados de la tabla 7 muestran mayores índices en el nivel bajo en la dimensión despersonalización en los docentes de la I.E Santo Domingo el Glorioso 58,2%, quienes superan en 32 puntos porcentuales a los de Héroes del Cenepa quienes alcanzan el 26,2%; en segundo lugar es el nivel alto quien evidencia un 38,5% y 18,2% representando en ambos casos una diferencia de 20,3 puntos porcentuales; finalmente es el nivel medio quien para los docentes de una y otra Institución Educativa muestra el 35,4% y 23,6 % con una variación de 11,8 puntos porcentuales reflejándose así que del total de encuestados y sobre dicha dimensión existen diferencias significativas destacando sobre todo el nivel bajo y alto.

Tabla 8

*Nivel de realización personal en docentes de dos Instituciones Educativas*

Variable	nivel de intensidad	Institución Educativa			
		Santo Domingo el Glorioso		Héroes del Cenepa	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Realización personal	Bajo	11	20,0%	33	50,8%
	Medio	13	23,6%	14	21,5%
	Alto	31	56,4%	18	27,7%
	total	55	100,0%	65	100,0%

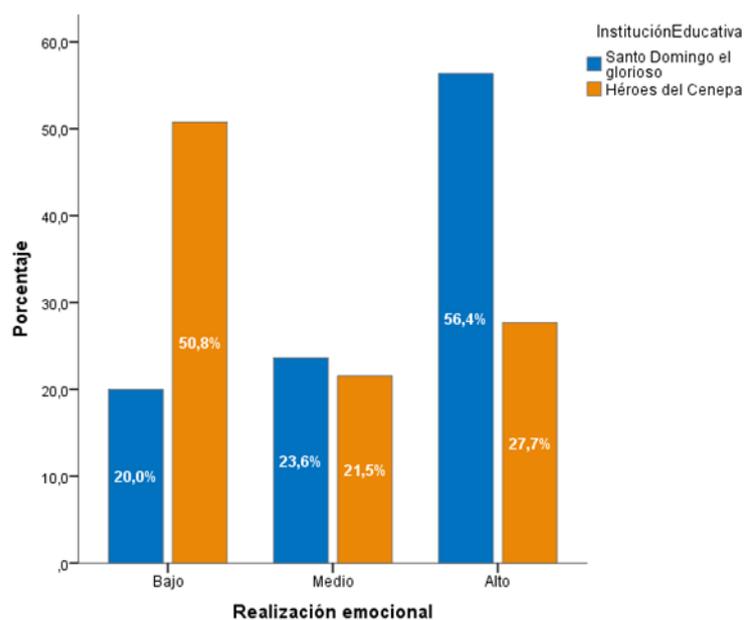


Figura 4. Distribución de respuestas de la dimensión realización personal.

Los resultados de la tabla 8 y sobre la dimensión realización personal refleja mayores índices en el nivel alto en los docentes de la I.E Santo Domingo el Glorioso con un 56,4%, quienes superan en 28,7 puntos porcentuales a los de Héroes del Cenepa quienes alcanzan el 27,7%; en segundo lugar es el nivel bajo donde se evidencia un 50,8% y 20,0% representando en ambos casos una diferencia de 30,8 puntos porcentuales; finalmente es el nivel medio quien para los docentes de una y otra Institución Educativa muestra el 23,6% y 21,5 % con una variación de apenas 2,1 puntos porcentuales reflejándose así que del total de 120 encuestados y sobre dicha dimensión existen diferencias significativas destacando sobre todo el nivel alto y bajo.

Tabla 9

*Síndrome de Burnout según género en docentes de dos Instituciones Educativas*

Variable	nivel de intensidad	Género			
		Masculino		Femenino	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Síndrome de Burnout	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	33	67,3%	47	66,2%
	Alto	16	32,7%	24	33,8%
	total	49	100,0%	71	100,0%

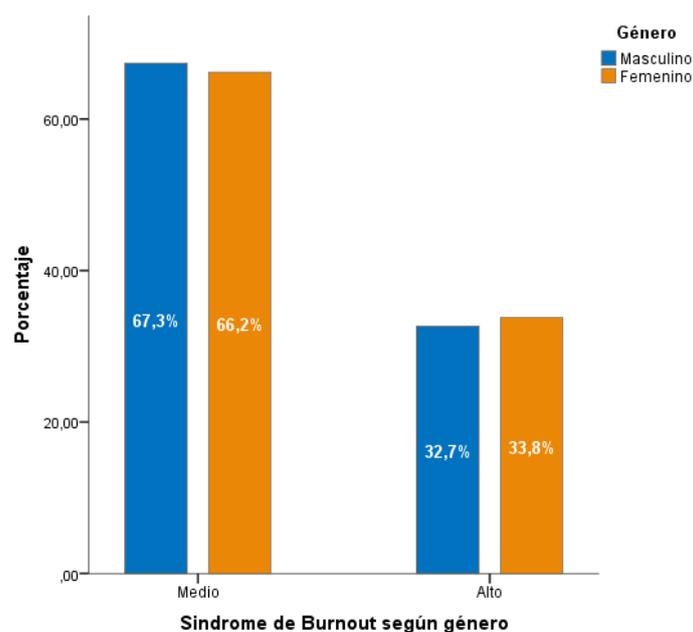


Figura 5. Distribución de respuestas de la variable, según el género

Los resultados de la tabla 9 en función al género y el Síndrome de Burnout, evidencian que mayoritariamente un 67,3% y 66,2% de encuestados se ubica en el nivel medio, observándose así 1,1 puntos porcentuales de diferencia entre docentes de género masculino y femenino en ambos casos, del mismo modo se aprecia que un 33,8% y 32,7% de encuestados se muestra en el nivel alto precisándose de igual modo en 1,1 puntos porcentuales la diferencia; lo cual permite explicar que en relación al género y básicamente sobre los resultados hallados en el presente estudio no existen diferencias en cuanto a la explicación de la variable se refiere.

Tabla 10

*Síndrome de Burnout según estado civil en docentes de dos Instituciones Educativas*

Variable	Nivel de intensidad	Estado C					
		Soltero		Casado		Conviviente	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Síndrome de Burnout	Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	34	58,6%	41	73,2%	5	83,3%
	Alto	24	41,4%	15	26,8%	1	16,7%
	total	58	100,0%	56	100,0%	6	100,0%

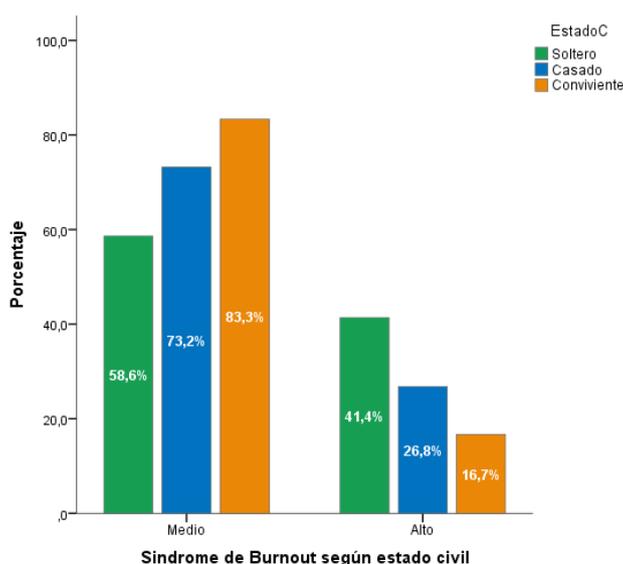


Figura 6. Distribución de respuestas de la variable, según estado civil

Los resultados de la tabla 10 en función al estado civil de los encuestados y el Síndrome de Burnout, evidencian que mayoritariamente un 83,3%, 73,2% y 58,6% se ubica en el nivel medio, observándose así 10,1 y 14,6 puntos porcentuales de diferencia entre docentes en condición de convivientes y casados y casados y solteros, por tanto se precisa que mayoritariamente son los participantes en condición de convivientes los que mayor predisposición tienen a padecer el síndrome de Burnout, seguido de los casados y solteros, del mismo modo se observó que un 41,4%, 26,8% y 16,7% se ubica en el nivel alto lo cual indica que por lo menos en aquel nivel son los solteros los que tienen mayor predisposición al Síndrome, seguido de los casados y los convivientes.

### 3.2. Resultados inferenciales obtenidos en la investigación

Tabla 11

*Prueba de normalidad*

Variable y dimensiones	Institución Educativa	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Estadístico	gl	Sig.
Cansancio emocional	Santo Domingo el glorioso	,282	55	,000
	Héroes del Cenepa	,328	65	,000
Despersonalización	Santo Domingo el glorioso	,360	55	,000
	Héroes del Cenepa	,248	65	,000
Realización personal	Santo Domingo el glorioso	,350	55	,000
	Héroes del Cenepa	,322	65	,000
Síndrome de Burnout	Santo Domingo el glorioso	,391	55	,000
	Héroes del Cenepa	,453	65	,000

H<sub>0</sub> = Los datos no muestran distribución normal

H<sub>1</sub> = Los datos muestran distribución normal

$\alpha = 0,05$

#### Regla de decisión

Si  $p \leq 0.05$ , acepta H<sub>0</sub>

Si  $p > 0.05$ , acepto H<sub>1</sub>

La prueba de Kolmogorov Smirnov se asume en cuanto la muestra supera en números el tamaño en 50 unidades (encuestados), los resultados demuestran que el valor de significancia en su totalidad es  $< 0,05$ , por tanto se acepta  $H_0$ , determinándose así que los datos no muestran distribución normal, por tanto el método adecuado será no paramétrico con su correspondiente prueba estadística U de Mann Whitney para comparar muestras independientes.

### 3.3 Prueba de hipótesis de investigación

#### Hipótesis General

$H_1$ : Existe diferencias significativas en el nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

$H_0$ : No existe diferencias significativas en el nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

#### Regla de decisión

Si  $\text{sig.} \leq 0.05$  acepta  $H_1$  / Si  $\text{sig.} > 0.05$  acepta  $H_0$

Tabla 12

*Contraste de hipótesis sobre el síndrome de Burnout en docentes de dos Instituciones*

Variable	Institución Educativa	N	U de Mann Whitney
Síndrome de Burnout	Santo Domingo el Glorioso	55	0,15
	Héroes del Cenepa	65	
	Total	120	

Los resultados de la tabla 12, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el Glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 64,50 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 57,12, del mismo modo el nivel de significancia de la

prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de Burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas.

### Hipótesis específica 1

$H_1$ : Existe diferencias significativas en el nivel de Cansancio Emocional en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

$H_0$ : No existe diferencias significativas en el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

### Regla de decisión

Si sig.  $\leq 0.05$  acepta  $H_1$ / Si sig.  $> 0.05$  acepta  $H_0$

Tabla 13

*Contraste de hipótesis sobre el cansancio emocional en docentes de dos Instituciones*

Dimensión	Institución Educativa	N	U de Mann Whitney
Cansancio Emocional	Santo Domingo el Glorioso	55	0,25
	Héroes del Cenepa	65	
	Total	120	

Los resultados de la tabla 13, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el Glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 64,16 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 57,40, asimismo la significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,25 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al agotamiento emocional entre docentes de ambas Instituciones Educativas.

### Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de Despersonalización en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

H<sub>0</sub>: No existe diferencias significativas en el nivel de Despersonalización en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

### Regla de decisión

Si sig.  $\leq$  0.05 acepta H<sub>1</sub>/ Si sig.  $>$  0.05 acepta H<sub>0</sub>

Tabla 14

*Contraste de hipótesis sobre la despersonalización docentes de dos Instituciones*

Dimensión	Institución Educativa	N	U de Mann Whitney
Despersonalización	Santo Domingo el Glorioso	55	0,00
	Héroes del Cenepa	65	
	Total	120	

Los resultados de la tabla 14, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Héroes del Cenepa quienes alcanzan un rango promedio de 70,04 frente a sus pares Santo Domingo el Glorioso a un 49,23, asimismo la significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,00 es decir  $< \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta H<sub>1</sub> y se rechaza H<sub>0</sub>, determinándose así que existen diferencias significativas respecto a la dimensión despersonalización entre los docentes de ambas Instituciones Educativas.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de realización personal en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

H<sub>0</sub>: No existe diferencias significativas en el nivel de realización personal en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019

**Regla de decisión**

Si sig. ≤ 0.05 acepta H<sub>1</sub>/ Si sig. > 0.05 acepta H<sub>0</sub>

Tabla 15

*Contraste de hipótesis sobre la realización personal en docentes de dos Instituciones*

Dimensión	Institución Educativa	N	U de Mann Whitney
Realización Personal	Santo Domingo el Glorioso	55	0,00
	Héroes del Cenepa	65	
	Total	104	

Los resultados de la tabla 15, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el Glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 72,32 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 50,50, asimismo la significancia de la prueba estadística es equivalente a 0, 00 es decir  $\alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta H<sub>1</sub> y se rechaza H<sub>0</sub>, determinándose así que existen diferencias significativas respecto a la dimensión realización emocional entre los docentes de ambas Instituciones Educativas.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los objetivos de la investigación, siendo el general determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 64,50 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 57,12, del mismo modo el nivel de significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de Burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas, se precisan que del total de docentes encuestados de la I.E Santo Domingo el glorioso alcanzan un rango promedio de 64,50 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 57,12; del mismo modo el nivel de significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de Burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas.

Los resultados presentados se corroboran con el análisis descriptivo, el cual evidencia que mayoritariamente un 72,3% y 60,0% de encuestados se ubica en el nivel medio, observándose así 12,3 puntos porcentuales de diferencia entre los docentes de la I.E Héroes del Cenepa y Santo Domingo el glorioso, del mismo modo se aprecia que un 40% y 27,7% en ambos casos se muestra en el nivel alto precisándose en 13 puntos porcentuales la diferencia; El análisis en ambos casos demuestra que existen diferencias poco significativas en función a la variable y que estas difieren entre una y otra tan solo en el nivel medio y alto. Estos resultados son similares con el estudio realizado por Falconí (2018) según los resultados descriptivos indican la existencia del burnout en un nivel medio en los docentes de ambas instituciones educativas; mientras que, en el ámbito inferencial se determina que no existe diferencia estadísticamente significativa en la presencia de la variable de estudio en el personal docente encuestado. Ante ello, los docentes de ambas instituciones educativas estarían presentando tensión laboral.

En tanto según los resultados del objetivo específico, determinar las diferencias en el nivel de cansancio emocional en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso quienes

alcanzan un rango promedio de 64,16 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 57,40, asimismo la significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,25 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al cansancio emocional entre docentes de ambas Instituciones Educativas. Dichos resultados difieren con la investigación realizada por Paredes (2017) sobre las diferencias del síndrome en el personal docente de tres instituciones educativas del distrito de Ate, los resultados indican que el síndrome en las tres instituciones educativas presenta diferencias significativas. De la misma manera, de acuerdo con los resultados alcanzados los docentes de ambas instituciones educativas estarían presentando agotamiento emocional en su centro laboral, presentando las siguientes características según señalado por Christina Maslach la presencia de fatiga emocional que desmotiva a los profesionales, el cual progresa y hace que el profesional experimente sentimientos de fracaso e incompetencia laboral.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, determinar las diferencias en el nivel de Despersonalización en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Héroes del Cenepa quienes alcanzan un rango promedio de 70,04 frente a sus pares Santo Domingo el glorioso a un 49,23, asimismo la significancia de la prueba estadística es equivalente a 0, 00 es decir  $< \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ , determinándose así que existen diferencias significativas respecto a la dimensión despersonalización entre los docentes de ambas Instituciones Educativas. Dichos resultados muestran cierta similitud con el estudio realizado por Arias, Huamani y Ceballos (2019) quienes realizaron un análisis comparativo en docentes de la ciudad de Arequipa, obteniéndose los siguientes resultados: no existen diferencias significativas entre los docentes; sin embargo, a nivel de dimensiones los resultados presentan mayor nivel de cansancio emocional en los docentes del nivel básico regular y un nivel moderado de despersonalización y realización personal en los docentes.

Según los resultados descriptivos los docentes de la instituciones educativa nacional Héroes del Cenepa un grupo de docentes presentan un nivel medio y alto de despersonalización, quienes estarían mostrando características según lo indicado por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) citado por Kim (2016) el sujeto no está interesado en relacionarse con las personas del trabajo, utiliza estrategias para protegerse a sí mismos,

evitando toda relación con sus compañeros y usuarios del servicio, con el transcurrir del tiempo son conscientes que sus actitudes en el trabajo han cambiado, ya que antes eran alegres y estaban prestos a apoyar a los demás en cambio ahora evitan todo contacto social, a menos que estas sean necesarias; sin embargo, reflexionan sobre su actuar y de acuerdo a su evaluación paulatinamente van presentando sentimientos de frustración.

De igual manera para el análisis del objetivo específico determinar las diferencias en el nivel de Realización Personal en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019., precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 72,32 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 50,50, asimismo la significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,00 es decir  $< \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ , determinándose así que existen diferencias significativas respecto a la dimensión realización emocional entre los docentes de ambas Instituciones Educativas. Dichos resultados se pueden contrastar con el estudio realizado por Malander (2017) estudio que tuvo como finalidad explicar la prevalencia del burnout en docentes del nivel secundario de la provincia de Misiones.

Los resultados obtenidos evidencian que los docentes de la institución educativa Héroes del Cenepa presentan baja realización personal, los docentes estarían presentando referido por la autora Maslach (1982) citado por Kim (2016) una merma de las competencias y capacidades del sujeto en el ámbito laboral, es el nivel de autoeficacia en el síndrome, en esta dimensión el sujeto siente que no puede responder a las exigencias laborales desarrollando así sentimientos de inadecuación profesional.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Sobre la variable síndrome de Burnout, los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; y los rangos promedios obtenidos; al respecto se evidenció variaciones en ambos grupos, pero no de tipo significativas.

**Segunda:** Sobre la dimensión cansancio emocional, los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a  $0,25 > \alpha = 0,05$ ; aceptándose  $H_0$  y se rechazándose  $H_1$ , y los mismo rangos promedios obtenidos; al respecto se evidenció variaciones en ambos grupos pero no de tipo significativas

**Tercera:** Sobre la dimensión despersonalización, los resultados demostraron que existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a  $0,00 < \alpha = 0,05$ ; aceptándose  $H_1$  y se rechazándose  $H_0$ , asimismo los mismo rangos promedios obtenidos fueron los que evidenciaron diferencias porcentuales representativas entre uno y otro grupo.

**Cuarta:** Sobre la dimensión realización emocional, los resultados demostraron que existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a  $0,00 < \alpha = 0,05$ ; aceptándose  $H_1$  y se rechazándose  $H_0$ , asimismo los mismo rangos promedios obtenidos fueron los que evidenciaron diferencias porcentuales representativas entre uno y otro grupo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera.** Se orientará al subdirector o promotor de las instituciones educativas sobre los resultados obtenidos, en ambas instituciones se evidencia la presencia del síndrome en un nivel medio, explicar de manera detallada cuales son los factores desencadenantes y las posibles consecuencias para la institución.

**Segunda.** Se sugiere a las autoridades de la institución soliciten el apoyo de un profesional experto en técnicas de relajación; asimismo, implementar dentro de la programación anual actividades deportivas, que ayudarán en la salud física y mental de los docentes.

**Tercera.** Se sugiere dotar a los docentes de estrategias y técnicas de afrontamiento frente a los problemas, comunicación asertiva y el uso adecuado del tiempo. Y a nivel grupal las autoridades deben de retroalimentar las tareas y/o actividades ejecutadas por los docentes, como también el uso de reforzadores sociales lo cual motivará la labor docente.

**Cuarto:** En función a los resultados obtenidos se sugiere realizar otros estudios que complementen lo obtenido, se sugiere un estudio con un enfoque cualitativo.

## REFERENCIAS

- Alarcón, F., Ureña, N., & Cárdenas, D. (2017). La fatiga mental deteriora el rendimiento en el tiro libre en baloncesto. *Revista de psicología del deporte*, 26(1), 33-36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235150578006.pdf>.
- Alberco, M., & María, M. (2018). Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2017. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7839/Medina\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7839/Medina_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Aldrete Rodríguez, M. G., Aranda Beltrán, C., Valencia Abundiz, S., & Salazar Estrada, J. G. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 17, 15-22. Recuperado de: [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/17/017\\_Aldrete.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/17/017_Aldrete.pdf).
- Almeida, G. D. C., Souza, H. R. D., Almeida, P. C. D., Almeida, B. D. C., & Almeida, G. H. (2016). The prevalence of burnout syndrome in medical students. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 43(1), 6-10. Recuperado de: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1645-00862019000200003](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862019000200003).
- Arellano, J. L. H. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales aplicados al análisis de fatiga. *Revista Ciencias de la Salud*, 14, 69-80. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/562/56246575006.pdf>.
- Arias, G. W, Huamaní, C. J.& Ceballos, C. K.(2019). *Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparative en la ciudad de Arequipa* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307>.
- Arís, N. (2009). Burnout syndrome in educators. Atlam, S. A. (2018). Burnout Syndrome: Determinants and Predictors among Medical Students of Tanta University, Egypt. *Egyptian Journal of Community Medicine*, 36(1). Recuperado de: [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/814/Art\\_18\\_303\\_eng.pdf?sequence=1](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/814/Art_18_303_eng.pdf?sequence=1)[http://ejcm.journals.ekb.eg/article\\_6870\\_fe8e389836429d59a375e8a0efc6570b.pdf](http://ejcm.journals.ekb.eg/article_6870_fe8e389836429d59a375e8a0efc6570b.pdf).

- Atlam, S. A. (2018). Burnout Syndrome: Determinants and Predictors among Medical Students of Tanta. Recuperado de:  
[http://ejcm.journals.ekb.eg/article\\_6870\\_fe8e389836429d59a375e8a0efc6570b.pdf](http://ejcm.journals.ekb.eg/article_6870_fe8e389836429d59a375e8a0efc6570b.pdf)
- Bambula, F. D., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*. Recuperada de:  
<https://psycnet.apa.org/record/2016-18610-008>.
- Barbosa, Â., Cortez, L., & Macuch, R. (2016). *Self-esteem and its relationship with the Burnout Syndrome*. *CIAIQ2016*, 5. Recuperado de:  
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/1060>.
- Barker, G. G. (2018). Burnout in Sweden and the United States: A Cross-Cultural Comparison. Recuperado de: <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/1873/>.
- Barraza, A., Carrasco R., Arreola, M. (2007) Macías, A. B., Soto, R. C., & Corral, M. G. A. (2007). Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Investigación Educativa Duranguense*, (6), 64-73.  
 Recuoerado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2293010>
- Blöchliger, O. R., & Bauer, G. F. (2018). Correlates of burnout symptoms among child care teachers. A multilevel modeling approach. *European Early Childhood Education Research Journal*, 26(1), 7-25. Recuperado de:  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1350293X.2018.1412012>.
- Bosqued, M. (2008). *Quemados el síndrome de Burnout*. España: Edit. Rivera.
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G. R., y Emilia, I. (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International journal of nursing studies*, 52(1), 240-249. Recuperado de:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748914001710>.
- Cárdenas, D., Conde-González, J., & Perales, J. C. (2017). La fatiga como estado motivacional subjetivo. *Revista andaluza de Medicina del Deporte*, 10(1), 31-41. Recuperado de:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1888-75462017000100031&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1888-75462017000100031&script=sci_abstract&tlng=en).
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135–146. Recuperado de: <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/7104>.

- Caruso, G. (2019). Facing EL Teachers' Burnout through Motivation. *Online Submission*, 3(1), 1-14. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=ED594104>.
- Correa, J., Lopez, L., Almeida, D., y Camargo M. (2019) workplace wellbeing and burnout syndrome: opposite faces in penitentiary work. *Ram, rev. adm. Mackenzie* vol.20 no.3 Sao Paulo. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712019000300305&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712019000300305&script=sci_arttext).
- Cruz, D. M., & Puentes Suárez, A. (2017). Relationship between different dimensions of the Burnout syndrome and the coping strategies implemented by security guards at a private corporation from Tunja (Col). *Psicogente*, 20(38), 268-281. Recuperada de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372017000200268](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372017000200268).
- Domínguez, A. J., López C. A., & Iglesias, V. E. (2017). *Prevalencia del síndrome de burnout en personal de centros de menores: diferencias según su contexto sociolaboral* (Tesis de Maestría). Recuperado de: [repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15305/1/Prevalencia del Síndrome de Burnout.pdf](http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15305/1/Prevalencia%20del%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout.pdf).
- Estigarribia, G., Rodriguez, L. C. A., & Guerrero, C. (2019). Prevalencia de Síndrome de Burnout en Médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, 2017. *Revista Científica Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Caaguazu*, 1(2), 44-53. Recuperado de: <https://ojs.fcmunca.edu.py/index.php/v1n1/article/view/15>.
- Estrada, M. R. (2015). *Autoestima: clave del éxito personal* (Vol. 4). Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cjgaCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Estrada,+M.+R.+\(2015\).+Autoestima:+clave+del+%C3%A9xito+personal+\(Vol.+4\).+Editorial+El+Manual+Moderno.&ots=YjC5Qd127T&sig=DSNQgT2xwb\\_5YXhJDkUrPEUKyiI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=cjgaCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Estrada,+M.+R.+(2015).+Autoestima:+clave+del+%C3%A9xito+personal+(Vol.+4).+Editorial+El+Manual+Moderno.&ots=YjC5Qd127T&sig=DSNQgT2xwb_5YXhJDkUrPEUKyiI#v=onepage&q&f=false).
- Falconí, E. A. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Fernández, M. P. (2017). *Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta*. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273851831009.pdf>.

- Gil Monte, P. (2011). *El síndrome de quemarse por el trabajo*. España: Edit. Pirámide.
- Gonzales, M., Ordoñez L. (2008). *Guía de prevención de burnout para profesionales de cuidados paliativos*. España: Edit. Aran.
- González Cabanach, R., Souto-Gestal, A., Freire Rodríguez, C., Fernández-Cervantes, R., & González Doniz, L. (2016). La autoestima como variable protectora del " burnout" en estudiantes de fisioterapia. *Estudios sobre educación*, 30, 95-113. Recuperado de: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/16897>.
- Boada, J., Ficapal, P. (2012). *Salud y Trabajo*. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. España: Edit., UOC.
- Guillén, C., Guil, R. Mestre, J. (2001). *Psicología del Trabajo*. España: Edit. Nomos S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, 5ta edición: Edit. Mac Graw Hill.
- Jacobson, D. A. (2016). Causes and effects of teacher burnout. Recuperado de: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3938&context=dissertations>
- Juárez García, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000200001&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272014000200001&script=sci_arttext&tlng=pt).
- Kanayama, M., Suzuki, M., & Yuma, Y. (2016). Longitudinal burnout-collaboration patterns in Japanese medical care workers at special needs schools: a latent class growth analysis. *Psychology research and behavior management*, 9, 139. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4913534/>.
- Kim, Y. (2016). Emotional labour and burnout among public middle school teachers in South Korea. Recuperado de: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/49560>
- Macías, A. B., Soto, R. C., & Corral, M. G. A. (2007). Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Investigación Educativa Duranguense*, (6), 64-73. Recuperado de: <http://upd.mx/librospub/inv/sinburnout.pdf>
- Malander, N. (2019). *Prevalencia de burnout en docentes de nivel secundario*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/49560>.
- Martínez Royert, J. C., Berthel Regino, Y., Díaz, V., & Sixta, M. (2017). Burnout syndrome

in teachers and its relation with the learning of primary students of an official educational institution of Sincelejo (Colombia), 2016. *Revista Salud Uninorte*, 33(2), 118-128. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522017000200118](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522017000200118)

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.20311>.

Menghi, M. S., & Oros, L. B. B. (2019). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. Recuperado de: <http://200.16.86.39/index.php/RPSI/article/view/2292>

Napione, M. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* España: Edit. Díaz de Santos.

Ogbuanya, T. C., Eseadi, C., Orji, C. T., Omeje, J. C., Anyanwu, J. I., Ugwoke, S. C., & Edeh, N. C. (2019). Effect of Rational-Emotive Behavior Therapy Program on the Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0033294117748587>

Olaya, A. C. (2015). *Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme*. (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

Orozco, C. A. C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 77-95. Recuperado: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/55>.

Otero, L. (2014). *Estrés Laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*, (2da ed.). España: Editorial Díaz Santos S.A. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=999vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA157&dq=Otero,+L.+\(2014\).+Estr%C3%A9s+Laboral+y+Burnout+en+profesores+de+ense%C3%B1anza+secundaria,++\(2da+ed.\).+Espa%C3%B1a:+Editorial+D%C3%ADaz+Santos+S.A.&ots=IBE8aK8KR6&sig=U0hx1VFPp22RCvk0iv8Y6ZehH88#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=999vCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA157&dq=Otero,+L.+(2014).+Estr%C3%A9s+Laboral+y+Burnout+en+profesores+de+ense%C3%B1anza+secundaria,++(2da+ed.).+Espa%C3%B1a:+Editorial+D%C3%ADaz+Santos+S.A.&ots=IBE8aK8KR6&sig=U0hx1VFPp22RCvk0iv8Y6ZehH88#v=onepage&q&f=false).

Paredes, E. L. (2017). *Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Riethof, N., & Bob, P. (2019). Burnout syndrome and Logotherapy: Logotherapy as useful

conceptual framework for explanation and prevention of burnout. *Frontiers in psychiatry*, 10. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6587911/>.

Rodríguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S. (2017). Predictors of Burnout Syndrome in psychologists. *Estudos de psicologia (Campinas)*, 34(1), 141-150. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-166X2017000100141&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-166X2017000100141&script=sci_arttext).

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci_abstract&tlng=en).

Rodríguez-Mantilla, J. M., & Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in Secondary Education teachers. *Psicothema*, 29(3), 370-377. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72752795013.pdf>.

Rosado, M. A. (2017). *Evaluating the Relationship between Psychological Flexibility, Teacher Self-Efficacy, Teacher-Student Interactions, and Burnout Syndrome*. Southern Illinois University at Carbondale. Recuperado de: <https://search.proquest.com/openview/64c6bf7a8ed1e95d80c7127471507afd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.

Russell, S. A. (2019). Teacher Burnout: A Comparison Between Title I and Non-Title I Elementary School Teachers. Recuperado de: <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/2089/>.

Sahili, G. (2010). *Psicología para el Docente*, México: Edit. Universidad de Guanajuato.

Sahili, G. (2012). *Burnout y docencia*. México: Edit. Trillas.

Sánchez, Reyes y Mejía (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y Humanística*. Perú, 1ra edición: Edit. Bussiness Support Aneth S.R.L.

Schonfeld, I. S., Bianchi, R., & Luehring-Jones, P. (2017). Consequences of job stress for the psychological well-being of teachers. Recuperado de: [https://academicworks.cuny.edu/gc\\_pubs/471/](https://academicworks.cuny.edu/gc_pubs/471/).

- Silva, T. P. D. D., Araújo, W. N. D., Stival, M. M., Toledo, A. M. D., Burke, T. N., & Carregaro, R. L. (2018). Incomodidad musculoesquelética, capacidad laboral y fatiga en profesionales de la enfermería que actúan en ambiente hospitalario. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 52g. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342018000100420&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342018000100420&script=sci_arttext&tlng=es)
- Smetackova, Viktorova, Pavlas, Pachova, Francova y Stech (2019). Teachers Between job satisfaction and Burnout Syndrome: what makes difference in Czech Elementary Schools Department of Psychology, Faculty of Education, Charles University, Prague, Czechia. Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02287/full>.
- Tafur P., Izaguirre S. (2014) *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Perú: Edit. Tarea asociación gráfica y educativa.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Edit. Limusa S.A.
- Tonon, G. (2004). *Calidad de vida y desgaste profesional*. Argentina: Edit. Espacio.
- Zivcicova, E., & Gullerova, M. (2018). Burnout syndrome among Teachers. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 78-85. Recuperado de: <https://search.proquest.com/openview/b945c14edc4a7492a47fdb25210963d8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2033472>.
- Zuñiga, J. S. y Pizarro, L. V. (2017). Mediciones de Estres laboral en docentes de un colegio público de la Regional de Chile. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718->

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p><b>Específico 1</b></p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?</p> <p><b>Específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de Despersonalización en los docentes de la I.E.P Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><b>Específico 1</b></p> <p>Determinar las diferencias en el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p> <p><b>Específico 2</b></p> <p>Determinar las diferencias en el nivel de Despersonalización en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p><b>Específico 1</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de Cansancio Emocional en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p> <p><b>Específica 2</b></p> <p>H<sub>2</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de Despersonalización en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p> <p><b>Específica 3</b></p>	<b>Variable 1: Síndrome de burnout</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>	
			Cansancio Emocional	Expresa la vivencia de estar agotado emocionalmente.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16 y 20	Nunca (0) Pocas veces al año o menos(1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)	Alto (27-54) Medio (19-26) Bajo (0-18)	
Despersonalización	Identifica actitudes y situaciones negativas hacia los demás.  Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás.	5, 10, 11,15 y 22	Nunca (0) Pocas veces al año o menos(1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3)	Alto (10-30) Medio (6-9) Bajo (0-5)				

<p>Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?</p> <p><b>Específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la diferencia en el nivel de Realización Personal en los docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019?</p>	<p><b>Específico 3</b></p> <p>Determinar las diferencias en el nivel de Realización Personal en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p>	<p>H<sub>3</sub>: Existe diferencias significativas en el nivel de Realización Personal en docentes de I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.</p>				<p>Una vez a la semana (4)</p> <p>Pocas veces a la semana (5)</p> <p>Todos los días (6)</p>	
			<p>Realización Personal</p>	<p>Reconoce sentimientos de autoeficacia en el trabajo.</p> <p>Reconoce actitudes y sentimientos hacia el propio rol profesional.</p>	<p>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</p>	<p>Nunca (0)</p> <p>Pocas veces al año o menos(1)</p> <p>Una vez al mes o menos (2)</p> <p>Unas pocas veces al mes (3)</p> <p>Una vez a la semana (4)</p> <p>Pocas veces a la semana (5)</p> <p>Todos los días (6)</p>	<p>Alto (40-48)</p> <p>Medio (34-39)</p> <p>Bajo (0-33)</p>
<p><b>METODOLOGÍA</b></p> <p><b>Tipo de investigación:</b> básica</p> <p><b>Diseño :</b> no experimental</p> <p><b>Método:</b> descriptivo comparativo</p> <p><b>Población:</b> 120 docentes</p>							

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT**

**Cuestionario de Burnout de Maslach - MBI**  
(Maslach, C. y Jakson, S.E. 1981) (Seisdedos, N. 1997)

Edad: .....

Sexo:.....

Estado civil:.....

I.E. de procedencia: .....

**Instrucciones:**

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas buenas o malas. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

			Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
			0	1	2	3	4	5	6
1	CE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	CE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	CE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	DP	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6	CE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	CE	Me siento agotado por el trabajo.							
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

			Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
			0	1	2	3	4	5	6
10	DP	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	DP	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	CE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	CE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	DP	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16	CE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen valen la pena en este trabajo.							
20	CE	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	DP	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

**ANEXO 3  
BASE DE DATOS**

I.E.P SANTO DOMINGO EL GLORIOSO																													
edad	sexo	estado civil	CANSANCIO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL							ST1				
			1	2	3	6	8	13	14	16	20	S1	5	10	11	15	22	S2	4	7	9	12	17	18		19	21	S3	
1	54	F	C	3	3	0	0	1	1	1	1	1	11	0	0	0	1	0	1	6	6	6	6	5	5	6	1	41	53
2	37	F	S	6	5	5	2	5	1	1	1	6	32	1	3	1	0	1	6	5	4	1	5	6	6	6	6	39	77
3	21	M	S	3	5	5	0	1	6	1	1	0	22	0	1	1	0	3	5	6	5	6	6	5	5	5	1	39	66
4	22	F	S	3	6	5	0	5	1	5	3	1	29	1	0	0	0	1	2	5	6	6	3	6	6	6	6	44	75
5	30	F	C	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4	0	1	1	1	1	4	6	6	6	6	6	5	5	6	46	54
6	30	F	S	5	5	0	1	0	0	0	1	1	13	0	1	1	1	1	4	6	6	6	6	5	5	5	6	45	62
7	21	F	S	6	6	5	3	3	0	2	2	1	28	1	1	1	0	0	3	4	3	5	2	5	1	2	2	24	55
8	38	M	S	4	4	2	1	4	3	2	3	1	24	0	6	1	0	1	8	6	6	6	5	6	6	6	6	47	79
9	55	M	C	4	5	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	1	0	0	4	0	6	6	6	6	6	6	6	42	55
10	24	F	S	5	3	2	1	2	3	5	1	2	24	0	1	3	1	0	5	6	1	6	5	2	6	2	1	29	58
11	29	F	S	5	6	3	2	3	3	2	1	2	27	0	1	3	4	0	8	6	6	5	6	3	6	3	4	39	74
12	33	M	S	4	5	3	3	4	0	2	0	1	22	0	2	1	0	0	3	5	5	4	6	6	6	6	44	69	
13	28	F	S	5	5	2	1	1	0	0	0	6	20	1	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	45	66
14	25	M	S	6	6	4	1	6	1	6	1	0	31	1	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	80
15	28	M	S	3	4	1	0	2	0	0	0	5	15	0	5	4	0	0	9	5	1	5	5	1	6	5	5	33	57
16	46	F	S	3	4	1	1	1	0	1	0	1	12	1	0	4	0	0	5	6	5	6	6	6	6	4	3	42	59
17	42	F	C	5	5	3	0	0	0	3	0	0	16	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	0	5	6	0	35	57
18	28	F	S	2	1	1	1	1	1	3	2	2	14	0	0	1	0	1	2	6	6	6	6	5	5	5	5	44	60
19	33	F	S	6	6	6	2	1	1	6	1	6	35	1	6	6	0	0	13	3	5	6	5	6	6	6	6	43	91
20	30	F	C	6	6	6	0	5	3	3	0	0	29	0	0	6	0	0	6	6	6	6	5	6	6	6	3	44	79
21	25	F	S	5	6	3	0	1	1	1	2	1	20	0	1	1	1	1	4	6	6	6	3	6	6	6	6	45	69
22	46	F	C	1	2	1	1	1	0	0	0	1	7	1	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	56
23	60	M	S	3	2	1	1	2	0	2	0	1	12	0	0	0	1	0	1	3	2	2	6	2	6	6	6	33	46
24	48	F	S	6	6	6	6	5	0	1	6	6	42	0	6	2	1	1	10	6	6	6	5	6	6	6	1	42	94
25	24	M	S	4	5	5	0	5	0	0	5	0	24	1	5	2	0	0	8	6	6	6	5	5	8	6	6	48	80
26	30	F	C	2	3	1	1	0	1	2	1	0	11	0	0	0	2	0	2	6	6	6	6	6	6	6	1	43	56
27	30	M	S	6	5	3	0	0	1	0	0	0	15	0	6	6	0	0	12	4	2	6	6	5	5	5	0	33	60
28	25	F	S	6	5	6	0	5	3	6	4	5	40	0	1	2	1	2	6	6	5	6	6	5	6	5	1	40	86
29	35	M	CONV.	5	6	3	2	5	1	3	3	5	33	2	4	3	5	5	19	6	5	3	6	6	6	6	5	43	95
30	40	M	C	4	4	1	1	0	1	4	5	0	20	2	0	1	0	0	3	5	5	6	6	5	1	6	0	34	57
31	29	M	S	1	2	1	0	1	0	0	1	5	11	0	2	5	1	1	9	2	3	6	6	5	6	5	3	36	56
32	40	F	C	5	0	0	1	1	3	1	1	1	13	1	1	1	1	0	4	1	1	6	6	3	6	3	6	32	49
33	65	M	S	5	5	4	5	3	0	0	4	2	28	0	0	0	0	0	5	5	6	6	0	1	1	2	26	54	
34	36	M	S	5	6	0	1	0	0	0	0	2	14	0	0	1	0	1	2	0	3	6	6	6	6	6	1	34	50
35	44	F	S	6	6	3	2	6	5	2	1	0	31	0	0	0	0	4	4	6	6	6	5	6	5	5	6	45	80
36	60	M	C	5	5	0	3	3	3	1	1	3	24	1	0	0	5	5	11	3	3	4	4	1	2	3	3	23	58
37	44	F	S	5	4	5	1	5	0	5	5	4	34	0	6	0	0	5	11	6	0	5	6	6	4	3	4	34	79
38	25	F	S	6	6	5	1	5	2	1	2	4	32	0	1	1	0	0	2	6	6	6	5	5	5	5	3	41	75
39	46	F	C	1	2	0	0	0	1	1	1	1	7	0	1	1	1	2	5	6	3	6	6	4	5	4	4	38	50
40	23	M	S	5	5	3	0	1	2	2	1	2	21	0	2	2	2	2	8	6	6	6	6	5	5	5	4	43	72
41	40	F	S	3	3	4	0	0	1	1	1	1	14	0	0	1	1	1	3	5	6	6	6	6	6	6	5	46	83
42	29	F	C	1	1	3	1	1	1	1	1	5	15	1	5	1	1	1	9	6	5	6	6	5	5	5	5	43	67
43	42	F	C	2	1	0	0	0	1	1	1	1	7	0	1	1	1	1	4	6	6	6	6	5	5	5	5	43	54
44	27	F	S	6	5	3	1	1	3	1	1	2	23	0	1	1	1	2	5	0	5	5	5	5	5	5	5	35	63
45	29	M	S	1	5	1	3	5	2	2	6	6	31	1	4	3	6	6	20	6	6	4	2	6	6	6	6	42	93
46	70	F	S	1	1	0	0	1	0	3	1	1	8	0	0	0	0	1	1	6	0	6	5	6	6	6	5	40	49
47	36	F	S	1	4	3	1	1	1	1	2	1	15	1	1	1	1	5	9	6	6	6	6	5	5	5	5	44	68
48	29	F	CONV.	4	4	5	1	4	1	1	1	1	21	1	1	1	5	1	9	5	5	5	5	5	5	6	5	36	66
49	41	F	S	2	4	3	2	2	2	1	1	1	18	1	1	1	1	1	5	5	2	5	6	1	1	6	5	31	54
50	71	F	S	1	4	0	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	6	10	6	6	5	5	5	5	5	5	42	83
51	25	F	S	5	5	4	5	3	0	0	4	2	28	0	0	0	0	0	5	5	6	6	0	1	1	2	26	54	
52	35	F	C	5	6	0	1	0	0	0	0	2	14	0	0	1	0	1	2	0	3	6	6	6	6	6	1	34	50
53	42	M	C	6	6	3	2	6	5	2	1	0	31	0	0	0	0	4	4	6	6	6	5	6	5	5	6	45	80
54	28	F	S	5	5	0	3	3	3	1	1	3	24	1	0	0	5	5	11	3	3	4	4	1	2	3	3	23	58
55	26	F	S	5	4	5	1	5	0	5	5	4	34	0	6	0	0	5	11	6	0	5	6	6	4	3	4	34	79

Codigo	I.E.N° 130 HÉROES DEL CENEP																																
	edad	sexo	estado	CANSANCIO EMOCIONAL											DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL										ST1			
				1	2	3	6	8	13	14	16	20	S1	5	10	11	15	22	S2	4	7	9	12	17	18	19	21	S3					
1	27	F	CONV.	4	2	0	4	1	1	1	5	1	19	1	5	1	1	1	9	5	5	5	5	5	2	5	3	35	63				
2	55	F	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	36	50				
3	41	F	S	1	3	4	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	5	5	6	6	6	6	6	6	6	47	66				
4	36	F	S	6	6	5	1	1	1	5	5	1	31	1	1	1	1	3	7	3	6	6	5	5	5	5	3	38	76				
5	45	M	C	2	5	1	1	1	1	2	1	1	15	1	1	1	1	2	6	5	5	5	4	5	5	5	4	38	59				
6	38	M	S	2	1	1	1	3	2	3	1	3	17	1	2	2	2	3	10	6	5	4	5	3	4	4	5	36	63				
7	63	M	C	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	2	6	4	5	5	3	4	4	4	33	56					
8	51	F	C	2	5	1	1	4	4	4	3	4	28	1	2	3	2	2	10	1	4	4	4	4	4	1	2	24	62				
9	23	F	S	1	2	2	1	3	2	1	1	2	15	1	3	3	1	2	10	5	5	3	4	4	4	4	2	31	56				
10	51	F	C	5	5	3	2	2	2	2	2	3	26	1	2	5	3	3	14	5	5	3	5	3	3	3	30	70					
11	56	F	C	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	12	4	5	5	3	4	4	3	32	59					
12	55	F	C	2	3	1	1	3	2	3	4	4	23	1	2	2	3	3	11	4	4	5	4	4	4	4	2	31	65				
13	47	F	CONV.	0	2	1	1	3	3	2	3	3	18	1	3	3	4	2	13	5	4	5	4	4	4	4	3	33	64				
14	46	F	C	5	5	2	2	2	2	3	2	1	24	1	2	2	2	1	8	4	2	5	4	4	4	0	5	28	60				
15	45	M	C	2	4	2	3	3	1	2	3	1	21	2	2	2	2	2	10	5	4	4	5	4	4	0	4	30	61				
16	53	M	C	0	1	0	1	2	3	2	4	3	16	1	2	2	4	3	12	5	3	5	4	4	1	1	1	24	52				
17	45	M	C	4	4	3	4	2	1	1	4	2	25	2	3	2	2	2	11	4	4	5	4	4	4	5	3	33	69				
18	41	M	C	1	2	0	2	3	2	2	3	17	2	1	2	2	2	9	5	4	3	4	4	4	4	4	32	58					
19	27	F	S	5	4	3	2	2	2	3	3	24	4	2	2	3	0	11	2	4	4	3	4	4	4	0	5	26	61				
20	42	M	C	5	4	5	1	4	4	1	3	5	32	1	1	5	0	2	9	4	5	5	4	3	3	3	5	32	73				
21	46	M	C	1	2	0	1	1	1	2	2	4	14	1	1	1	2	1	6	5	2	5	4	4	4	4	3	31	51				
22	61	M	C	1	3	1	1	2	2	2	1	2	15	1	1	1	1	4	8	4	4	4	4	4	3	4	1	28	51				
23	50	M	CONV.	1	2	2	2	2	2	3	3	2	19	1	2	2	3	4	12	4	3	3	4	3	3	4	2	26	57				
24	36	F	S	6	5	6	0	4	3	6	4	5	39	0	1	2	1	2	6	6	5	6	6	3	6	5	1	38	83				
25	47	F	C	5	6	3	2	5	1	3	3	5	33	2	4	3	5	5	19	6	5	3	6	6	6	6	5	43	95				
26	39	F	C	1	2	1	0	1	0	0	1	5	11	0	2	5	1	1	9	2	3	6	6	5	6	5	3	36	56				
27	52	F	S	5	0	0	3	1	3	1	1	1	15	1	1	1	1	0	4	1	1	6	4	3	6	3	6	30	49				
28	26	M	S	1	2	1	1	1	0	0	0	1	7	1	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	56				
29	58	M	C	3	2	1	1	2	0	2	0	1	12	0	0	0	1	0	1	3	2	2	6	2	6	6	6	33	46				
30	60	F	C	6	5	6	0	5	3	6	4	5	40	0	1	2	1	2	6	6	5	6	6	5	6	5	1	40	86				
31	43	F	S	5	5	0	4	5	1	1	3	2	26	2	3	0	3	2	10	3	0	5	5	3	3	3	25	61					
32	48	M	C	3	4	1	0	2	0	0	0	5	15	0	5	4	0	0	9	5	1	5	5	1	6	5	5	33	57				
33	37	F	S	3	4	1	1	1	0	1	0	1	12	1	0	4	0	0	5	6	5	6	6	6	6	4	3	42	59				
34	30	F	C	5	5	3	0	0	0	3	0	0	16	0	0	0	6	0	6	6	6	6	6	0	5	6	0	35	57				
35	25	F	S	2	1	1	1	1	1	3	2	2	14	0	0	1	0	1	2	6	6	6	6	6	5	5	5	44	60				
36	46	F	C	6	6	6	2	1	1	6	1	6	35	1	6	6	0	0	13	3	5	6	5	6	6	6	6	43	91				
37	58	M	S	6	6	6	0	5	3	3	0	0	29	0	0	6	0	0	6	6	6	6	5	6	6	6	3	44	79				
38	48	F	S	5	6	3	0	1	1	1	2	1	20	0	1	1	1	1	4	6	6	6	3	6	6	6	6	45	69				
39	28	M	S	1	2	1	1	1	0	0	0	1	7	1	0	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	56				
40	46	M	C	3	2	1	1	2	0	2	0	1	12	0	0	0	1	0	1	3	2	2	6	2	6	6	6	33	46				
41	42	M	C	6	6	6	6	5	0	1	6	6	42	0	6	2	1	1	10	6	6	6	5	6	6	6	1	42	94				
42	54	M	C	4	5	5	0	5	0	0	5	0	24	1	5	2	0	0	8	6	6	6	5	5	8	6	6	48	80				
43	52	F	C	2	3	1	1	0	1	2	1	0	11	0	0	0	2	0	2	6	6	6	6	6	6	6	1	43	56				
44	55	M	C	6	5	3	0	0	1	0	0	0	15	0	6	6	0	0	12	4	2	6	6	5	5	5	0	33	60				
45	37	F	S	6	5	6	0	5	3	6	4	5	40	0	1	2	1	2	6	6	5	6	6	5	6	5	1	40	86				
46	47	M	C	5	6	3	2	5	1	3	3	5	33	2	4	3	5	5	19	6	5	3	6	6	6	6	5	43	95				
47	38	M	S	4	4	1	1	0	1	4	5	0	20	2	0	1	0	0	3	5	5	6	6	5	1	6	0	34	57				
48	63	M	C	1	2	1	0	1	0	0	1	5	11	0	2	5	1	1	9	2	3	6	6	5	6	5	3	36	56				
49	40	F	S	5	0	0	1	3	1	1	1	1	13	1	1	1	1	0	4	1	1	6	6	3	6	3	6	32	49				
50	57	F	C	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	2	6	4	5	5	3	4	4	4	4	33	56				
51	28	M	CONV.	2	5	1	1	4	4	4	3	4	28	1	2	3	2	2	10	1	4	4	4	4	4	1	2	24	62				
52	40	M	C	1	2	2	1	3	2	1	1	2	15	1	3	3	1	2	10	5	5	3	4	4	4	4	2	31	56				
53	29	M	S	5	5	3	2	2	2	2	2	3	26	1	2	5	3	3	14	5	5	3	5	3	3	3	3	30	70				
54	40	F	C	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	3	3	12	4	5	5	3	4	4	4	3	32	59				
55	53	M	C	2	3	1	1	3	2	3	4	4	23	1	2	2	3	3	11	4	4	5	4	4	4	4	2	31	65				
56	35	F	C	0	2	1	1	3	3	2	3	3	18	1	3	3	4	2	13	5	4	5	4	4	4	4	3	33	64				
57	29	F	C	6	5	6	0	5	3	6	4	5	40	0	1	2	1	2	6	6	5	6	6	5	6	5	1	40	86				
58	38	M	C	5	6	3	2	5	1	3	3	5	33	2	4	3	5	5	19	6	5	3	6	6	6	6	5	43	95				
59	48	M	C	4	4	1	1	0	1	4	5	0	20	2	0	1	0	0	3	5	5	6	6	5	1	6	0	34	57				
60	49	F	S	1	2	1	0	1	0	0	1	5	11	0	2	5	1	1	9	2	3	6	6	5	6	5	3	36	56				
61	57	M	C	5	0	0	1	3	1	1	1	1	13	1	1	1	1	0	4	1	1	6	6	3	6	3	6	32	49				
62	47	F	C	3	4	4	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	1	2	6	4	5	5	3	4	4	4	4	33	56				
63	58	M	C	3	3	0	0	1	1	1	1	1	11	0	0	0	1	0	1	6	6	6	6	5	5	6	1	41	53				
64	34	F	C	6	5	5	2	5	1	1	1	6	32	1	3	1	0	1	6	5	4	1	5	6	6	6	6	39	77				

**ANEXO 4**  
**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Burnout de Maslach"

**OBJETIVO:**

Determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Síndrome de burnout

**DIRIGIDO A:**

Docentes de las instituciones educativas.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Rivera Arellano Edith Gisela

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

DOCTORA

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR



Dra. Rivera Arellano Edith Gisela  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO UCY

DNI. 41154085

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

VARIABLE	DIM	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				0	1	2	3	4	5	6	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
SÍNDROME DE BURNOUT	CANSANCIO EMOCIONAL	Expresa la vivencia de estar agotado emocionalmente	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.								✓	✓	✓	✓			
			Al final de la jornada me siento agotado.									✓	✓	✓	✓		
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										✓	✓	✓	✓	
			Me siento agotado por el trabajo.										✓	✓	✓	✓	
			Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.										✓	✓	✓	✓	
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										✓	✓	✓	✓	
			En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.										✓	✓	✓	✓	
	Estima que trabajar todo el día con un gran número de estudiantes es muy estresante.	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.										✓	✓	✓	✓		
		Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.										✓	✓	✓	✓		
	DESPERSONALIZACIÓN	Identifica actitudes y situaciones negativas hacia los demás.	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.									✓	✓	✓	✓		
			Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.										✓	✓	✓	✓	
		Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.										✓	✓	✓	✓	
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.											✓	✓	✓	✓		
	REALIZACIÓN PERSONAL	Reconoce sentimientos de autoeficacia en el trabajo	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.									✓	✓	✓	✓		
			Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.										✓	✓	✓	✓	
			Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.										✓	✓	✓	✓	
			Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.										✓	✓	✓	✓	
			Me encuentro con mucha vitalidad.										✓	✓	✓	✓	
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.												✓	✓	✓	✓		
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.											✓	✓	✓	✓			
Reconoce actitudes y sentimientos hacia el propio rol profesional.	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.										✓	✓	✓	✓			
	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.										✓	✓	✓	✓			

*Edith Cissela*  
 Dra. Rivera Arellano Edith Cissela  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO UCV

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN1: Cansancio emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento cansado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentar a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento agotado 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 he llegado al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	✓		✓		✓		
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 los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</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.	✓		✓		✓	
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	✓		✓		✓	
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓	
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN

<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... 22 de 11 del 2019

  
 Dr. Rivera Arellano Edith Gisela  
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA DE POSGRADO UCY

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Burnout de Maslach"

### OBJETIVO:

Determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Síndrome de burnout

### DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones educativas.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Ánca

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------------------------------------	-------	------	----------

  
Dra. Mildred Ánca Ledesma Cuadros  
CPN N° 22147  
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
DNE 000340

FIRMA DEL EVALUADOR

  
DNI...09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

VARIABLE	DIM	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				0	1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
SINDROME DE BURNOUT	CAUSANCO EMOCIONAL	Expresa la vivencia de estar agotado emocionalmente	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							✓	✓	✓	✓	
			Al final de la jornada me siento agotado.							✓	✓	✓	✓	
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							✓	✓	✓	✓	
			Me siento agotado por el trabajo.							✓	✓	✓	✓	
			Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							✓	✓	✓	✓	
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							✓	✓	✓	✓	
			En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							✓	✓	✓	✓	
			Estima que trabajar todo el día con un gran número de estudiantes es muy estresante.	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							✓	✓	✓	✓
		Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							✓	✓	✓	✓		
	DESPERSONALIZACIÓN	Identifica actitudes y situaciones negativas hacia los demás.	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							✓	✓	✓	✓	
			Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							✓	✓	✓	✓	
		Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							✓	✓	✓	✓	
			Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							✓	✓	✓	✓	
	REALIZACIÓN PERSONAL	Reconoce sentimientos de autoeficacia en el trabajo	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							✓	✓	✓	✓	
			Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							✓	✓	✓	✓	
			Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							✓	✓	✓	✓	
			Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							✓	✓	✓	✓	
			Me encuentro con mucha vitalidad.							✓	✓	✓	✓	
			Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.							✓	✓	✓	✓	
		Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							✓	✓	✓	✓		
		Reconoce actitudes y sentimientos hacia el propio rol profesional.	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							✓	✓	✓	✓	
	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.								✓	✓	✓	✓		


  
 Dra. Mildred Jénica Lozano Córdova
   
 CPN N° 051427
   
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
   
 PUC - 2019-2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento cansado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentar a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento agotado 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 he llegado al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	✓		✓		✓		
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 los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</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.	✓		✓		✓	
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	✓		✓		✓	
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓	
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Pedrosma Cuadros Mildred Jenuca DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: Dna en Administración de la 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... 22... de 11... del 20...



*Dra. Mildred Jenuca Pedrosma Cuadros*  
 CIP: 051827  
 CATELUNICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
 DNE 9826465



*[Firma manuscrita]*

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de Burnout de Maslach"

### OBJETIVO:

Determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

### VARIABLE QUE EVALÚA:

Síndrome de burnout

### DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas.

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. DIAZ QUIMONTI JOSE RAFAEL

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

### VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 08698815

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : El síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

VARIABLE	DIM	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				0	1	2	3	4	5	6	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA			
SINDROME DE BURNOUT	CANSANCIO EMOCIONAL	Expresa la vivencia de estar agotado emocionalmente	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.								✓	✓	✓	✓				
			Al final de la jornada me siento agotado.									✓	✓	✓	✓			
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										✓	✓	✓	✓		
			Me siento agotado por el trabajo.										✓	✓	✓	✓		
			Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.										✓	✓	✓	✓		
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										✓	✓	✓	✓		
		En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.										✓	✓	✓	✓			
		Estima que trabajar todo el día con un gran número de estudiantes es muy estresante.	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.										✓	✓	✓	✓		
	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.											✓	✓	✓	✓			
	DESPERSONALIZACIÓN	Identifica actitudes y situaciones negativas hacia los demás.	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.									✓	✓	✓	✓			
			Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.										✓	✓	✓	✓		
		Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.										✓	✓	✓	✓		
			Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.										✓	✓	✓	✓		
		Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.										✓	✓	✓	✓			
	REALIZACIÓN PERSONAL	Reconoce sentimientos de autoeficacia en el trabajo	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.										✓	✓	✓	✓		
			Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.											✓	✓	✓	✓	
			Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.											✓	✓	✓	✓	
			Me encuentro con mucha vitalidad.											✓	✓	✓	✓	
			Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.											✓	✓	✓	✓	
			Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.											✓	✓	✓	✓	
Reconoce actitudes y sentimientos hacia el propio rol profesional.		Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.											✓	✓	✓	✓		
		He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.											✓	✓	✓	✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		
2	Al final de la jornada me siento cansado.	✓		✓		✓		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentar a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		
5	Me siento agotado 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 he llegado al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	✓		✓		✓		
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 los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	✓		✓		✓		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</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.	✓		✓		✓	
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mi trabajo.	✓		✓		✓	
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	✓		✓		✓	
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓	
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. DR. DR. ALMONT JOSE RAFAEL    DNI: 08683815

Grado y 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... 22 de 11 del 20 19



**ANEXO 5  
CARTA DE PRESENTACIÓN**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 05 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1283 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**VICTORIA VARGAS ROSAS**  
**I.E.P. SANTO DOMINGO EL GLORIOSO**  
**ATENCIÓN:**  
**DIRECTORA**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante YENY ERIKA TINEO BARRUETA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a YENY ERIKA TINEO BARRUETA identificado(a) con DNI N.° 10749201 y código de matrícula N.° 7000345262; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl*  
Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



*Recibido  
6/2/19*  
Prof. VICTOR VARGAS ROSAS  
Coordinador Académico

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendizábal 6232, Lto. Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rcy, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2530;  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1790 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 05 DE DICIEMBRE DE 2019

Carta P.1282 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
OCTAVIO ALCIBIADES BENDEZÚ VEGA  
I.E. 130 HEROES DEL CENEP  
ATENCIÓN:  
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante YENY ERIKA TINEO BARRUETA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a YENY ERIKA TINEO BARRUETA identificado(a) con DNI N.º 10749201 y código de matrícula N.º 7000345262; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*  
Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



*J. Benítez Puga (Cecilia A.)*  
Directora I.E. N.º 130 HOC  
12/12/2019  
Aceptado.

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 8202, Los Olivos, Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Santo Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 200 9030 Anx. 2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## **ANEXO 6**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO**

El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

#### **2. AUTOR**

Br. Yeny Erika Tineo Barrueta

Estudiante del Programa Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.

#### **3. RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias en el nivel del síndrome de burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019. Es una investigación básica, diseño no experimental y tipo descriptivo comparativo, con un enfoque cuantitativo, investigación que contó con una población total de 120 docentes de la I.E.P Santo Domingo el Glorioso y la I.E. n°130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, se hizo uso del cuestionario de burnout de Maslach que consta de 22 preguntas.

Los resultados obtenidos precisan que los docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso alcanzaron un rango promedio de 64,50 frente a sus pares de la I.E. Héroes del Cenepa a un 57,12, del mismo modo el nivel de significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas. Sobre la dimensión de cansancio emocional los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas, en tanto en la dimensión de despersonalización y realización personal los resultados demostraron que sí existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Síndrome burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

#### **5. ABSTRACT:**

The general objective of this research work was to determine the differences in the level of burnout syndrome in teachers of the Santo Domingo el Glorioso School and the Santo Domingo el Glorioso School No. 130 Héroes del Cenepa in the district of San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019. It is a basic research, non-experimental design and comparative descriptive type, with a quantitative approach, research that counted with a total population of 120 teachers of the I.E.P Santo Domingo el Glorioso and the I.E. n°130 Heroes of Cenepa of the district of San Juan de Lurigancho, was used the burnout questionnaire of Maslach that consists of 22 questions.

The results obtained indicate that the teachers of the I.E.P. Santo Domingo el Glorioso reached an average range of 64.50 compared to their peers of the I.E. Héroes del Cenepa at 57.12, in the same way the significance level of the statistical test is equivalent to 0.15, that is  $\alpha = 0.05$ ; therefore,  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected, thus determining that there are no significant differences with respect to the burnout syndrome between teachers of both educational institutions. On the dimension of emotional fatigue, the results showed that there are no significant differences between the teachers of both educational institutions, while on the dimension of depersonalization and personal realization, the results showed that there are significant differences between the teachers of both educational institutions.

#### **6. KEYWORDS:**

Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal realization.

#### **7. INTRODUCCIÓN:**

Para abordar la realidad problemática de esta investigación se tomaron en cuenta los diversos reportes realizados sobre el síndrome de burnout, los cuales indican que este síndrome se presenta en su mayoría en los profesionales de las áreas sanitarias, educación, etc., en las que el profesional tiene un trato directo con los usuarios del servicio, esta a su vez se manifiesta con fatiga emocional y física, actitudes negativas hacia las personas de su entorno y una baja realización profesional, siendo este un problema social que debe de ser tomado

en cuenta por las autoridades y/o jefes de las organizaciones e instituciones.

Con respecto a ello según la OIT/OMS (2008) referido por Estigarribia, Rodríguez y Guerrero (2019) en la actualidad dicha organización considera al burnout como uno de los cinco problemas más graves que afectan en la salud de la población, esto por la alta prevalencia en los profesionales y sus consecuencias a nivel personal y organizacional. Y para la OIT citado por Alberco y María (2018) el estrés laboral es una respuesta emocional y física producto de un desequilibrio entre las demandas del entorno y las capacidades del sujeto para enfrentarlas.

Según Maslach y Leiter (2016) en la actualidad este síndrome es un peligro psicosocial, y emerge principalmente en los profesionales de las áreas de salud, educación, servicio social, aunque las demás profesional también pueden verse afectadas. En tal sentido se revisaron algunas investigaciones y aportes de los profesionales sobre el tema, encontrando estudios que reportan la presencia de burnout, tal como el estudio realizado por Barbosa, Cortez y Macuch (2016) indicando que, en la década de los 80 se llevaron a cabo múltiples investigaciones, de las cuales se reportan altos niveles de burnout en docentes a nivel mundial, el término también ha sido estudiado por investigadores de Canadá, Alemania, Israel, Suecia, Polonia Italia, España, Reino Unido y Francia encontrándose niveles significativos. Asimismo, se realizaron diversos estudios en algunos países de América del Sur, y en el caso de Brasil los resultados se evidencia la presencia del burnout de manera significativa, indicando que deberá de ser prioritario para el sistema educativo en cuanto a su comprensión y consecuencias.

Al respecto, se cuenta con estudios e investigaciones a nivel nacional y local, tal es el caso de la investigación realizada por Paredes (2017) sobre las diferencias del síndrome burnout en el personal docente de tres instituciones educativas del distrito de Ate, investigación básica, con un diseño no experimental y tipo descriptivo comparativo, cuyos resultados reportaron diferencias significativas respecto al síndrome burnout y las dimensiones en los docentes objetos de estudio.

Es por esta razón que, es importante mostrar a la comunidad de San Juan de Lurigancho la presencia del síndrome, las consecuencias que trae consigo en el profesorado de las instituciones educativas objetos de estudio. Ante ello es que surge la necesidad de realizar la presente investigación y se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la diferencia en el nivel de síndrome de burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo el Glorioso y la I.E

## 8. METODOLOGÍA

El presente estudio pertenece a una investigación de tipo básica, este tipo de investigación según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) es un tipo de investigación que se orienta en buscar conocimientos nuevos y generar principios o leyes científicas (p. 79).

Presenta un diseño no experimental, para ello se considera lo referido por Hernández, Fernández y Baptista (2010) una investigación no experimental el investigador solo observa el fenómeno y no manipula ninguna variable de estudio, es transversal, el investigador recolecta la información en un solo tiempo y momento.

Y el tipo de estudio es descriptivo comparativo, y según lo indicado por Sánchez, Reyes y Mejía (2018) este diseño recolecta los datos en más de una muestra respecto a una variable de interés, posteriormente realiza la comparación de lo encontrado, para estimar semejanzas y diferencias entre ambos (p. 65).

### Esquema

<b>M1</b>	<b>O1</b>	<b>O1 = O2</b>
<b>M2</b>	<b>O1</b>	<b>≠</b>

Finalmente, el presente estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, el cual según los autores Sánchez, Reyes y Mejía (2018) en este estudio el investigador utiliza la recolección y el análisis de los datos para contestar las preguntas de investigación y posterior a ello corroborar las hipótesis propuestas, haciendo uso de la estadística y establecer los patrones de conducta en determinada población (p. 59).

## 9. RESULTADOS

Después del trabajo realizado, a continuación, presentamos los resultados descriptivos del síndrome de burnout en los docentes de la I.E. N° 130 Héroes del Cenepa y I.E.P. santo

Domingo el Glorioso; donde se puede observar los diagramas tanto de manera general y específico.

Variable	Nivel de intensidad	Institución Educativa			
		Santo Domingo el Glorioso		Héroes del Cenepa	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Síndrome de Burnout	Bajo	0	0,0%	0	0,0%
	Medio	33	60,0%	47	72,3%
	Alto	22	40,0%	18	27,7%
	Total	55	100,0%	65	100,0%

Tabla 5

*Caracterización del síndrome de Burnout según nivel de intensidad en docentes de dos Instituciones Educativas*

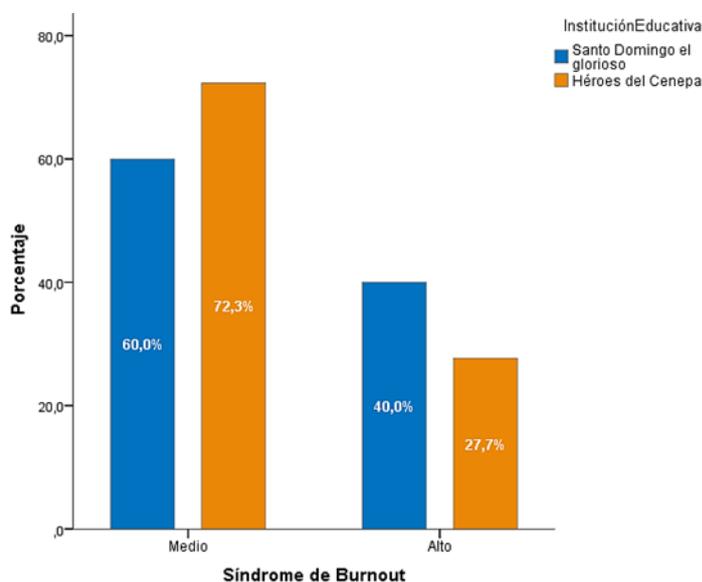


Figura 1. Distribución de respuestas de la variable síndrome de Burnout

Como se muestra en la tabla 5 sobre el Síndrome de Burnout, los resultados evidencian que mayoritariamente un 72,3% y 60,0% de encuestados se ubica en el nivel medio, observándose así 12,3 puntos porcentuales de diferencia entre los docentes de la I.E Héroes

del Cenepa y Santo Domingo el glorioso, del mismo modo se aprecia que un 40% y 27,7% en ambos casos se muestra en el nivel alto precisándose en 13 puntos porcentuales la diferencia; El análisis en ambos casos demuestra que existen diferencias poco significativas en función a la variable y que estas difieren entre una y otra tan solo en el nivel medio y alto.

Tabla 12

*Contraste de hipótesis sobre el síndrome de Burnout en docentes de dos Instituciones*

Variable	Institución Educativa	N	U de Mann Whitney
Síndrome de Burnout	Santo Domingo el Glorioso	55	0,15
	Héroes del Cenepa	65	
	Total	120	

Los resultados de la tabla 12, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el Glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 64,50 frente a sus pares Héroes del Cenepa a un 57,12, del mismo modo el nivel de significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de Burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas.

## 10. DISCUSIÓN

De acuerdo con los objetivos de la investigación, siendo el general determinar las diferencias en el nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E.P. Santo Domingo El Glorioso y la I.E n° 130 Héroes del Cenepa del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019, precisan que del total de encuestados son los docentes de la I.E Santo Domingo el glorioso quienes alcanzan un rango promedio de 64,50 frente a sus pares de la I.E. Héroes del Cenepa a un 57,12, del mismo modo el nivel de significancia de la prueba estadística es equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; por tanto se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ , determinándose así que no existen diferencias significativas respecto al síndrome de Burnout entre docentes de ambas Instituciones Educativas.

Asimismo, los resultados presentados se corroboran con el análisis descriptivo, el

cual evidencia que mayoritariamente un 72,3% y 60,0% de encuestados se ubica en el nivel medio, observándose así 12,3 puntos porcentuales de diferencia entre los docentes de la I.E Héroes del Cenepa y Santo Domingo el glorioso, del mismo modo se aprecia que un 40% y 27,7% en ambos casos se muestra en el nivel alto precisándose en 13 puntos porcentuales la diferencia; El análisis en ambos casos demuestra que existen diferencias poco significativas en función a la variable y que estas difieren entre una y otra tan solo en el nivel medio y alto. Estos resultados son similares con el estudio realizado por Falconi (2018) según los resultados descriptivos indican la existencia del burnout en un nivel medio en los docentes de ambas instituciones educativas; mientras que, en el ámbito inferencial se determina que no existe diferencia estadísticamente significativa en la presencia de la variable de estudio en el personal docente encuestado. Ante ello, los docentes de ambas instituciones educativas estarían presentando tensión laboral.

## 11. CONCLUSIONES

**Primera:** Sobre la variable síndrome de Burnout, los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a 0,15 es decir  $> \alpha = 0,05$ ; y los rangos promedios obtenidos; al respecto se evidenció variaciones en ambos grupos, pero no de tipo significativas.

**Segunda:** Sobre la dimensión cansancio emocional, los resultados demostraron que no existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a 0,25  $> \alpha = 0,05$ ; aceptándose  $H_0$  y se rechazándose  $H_1$ , y los mismo rangos promedios obtenidos; al respecto se evidenció variaciones en ambos grupos pero no de tipo significativas

**Tercera:** Sobre la dimensión despersonalización, los resultados demostraron que existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a  $0,00 < \alpha = 0,05$ ; aceptándose  $H_1$  y se

rechazándose  $H_0$ , asimismo los mismo rangos promedios obtenidos fueron los que evidenciaron diferencias porcentuales representativas entre uno y otro grupo.

**Cuarta:** Sobre la dimensión realización emocional, los resultados demostraron que existen diferencias significativas entre los docentes de ambas Instituciones Educativas; dicha información se precisa en cuanto al valor de significancia de la prueba estadística la cual fue equivalente a  $0,00 < \alpha = 0,05$ ; aceptándose  $H_1$  y se rechazándose  $H_0$ , asimismo los mismo rangos promedios obtenidos fueron los que evidenciaron diferencias porcentuales representativas entre uno y otro grupo.

## 12. REFERENCIAS

- Alberco, M., & María, M. (2018). Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2017. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7839/Medina\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7839/Medina_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Barbosa, Â., Cortez, L., & Macuch, R. (2016). *Self-esteem and its relationship with the Burnout Syndrome*. *CIAIQ2016*, 5. Recuperado de: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/1060>.
- Estigarribia, G., Rodriguez, L. C. A., & Guerrero, C. (2019). Prevalencia de Síndrome de Burnout en Médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, 2017. *Revista Científica Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Caaguazu*, 1(2), 44-53. Recuperado de: <https://ojs.fcmunca.edu.py/index.php/v1n1/article/view/15>.
- Falconí, E.A. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú.
- Fernández, M. P. (2017). *Relación entre desgaste ocupacional y manifestaciones psicosomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta*. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273851831009.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

- Paredes, E. L. (2017). *Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Sánchez, Reyes y Mejía (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y Humanística*. 1ra edición. Perú.

## DECLARACIÓN JURADA

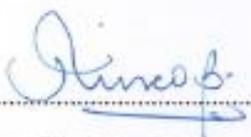
### DECLARACIÓN JURADA DE AUDITORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Yeny Tineo Barrueta, egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 10749201, con el artículo titulado: "El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019."

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 29 de enero de 2020



Yeny Erika Tineo Barrueta

DNI N°. 10749201

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Edith Gissela Rivera Arellano, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, **Sede Lima Este, S.J.L** asesora de la tesis titulada "El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019", del (de la) estudiante Yeny Erika Tineo Barrueta, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020.

.....  
  
 Dra. Edith Gissela Rivera Arellano  
 DNI: 41154085

 DIRECCION DE Investigación	Revisó	 INSTITUTO DE Investigación	 DIRECTORADO DE Investigación
--	--------	--	--

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Yeny Erika Tineo Barrueta, identificado con DNI N° 10749201 , egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (✓) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

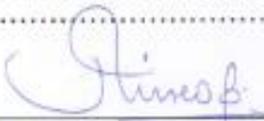
.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 10749201

FECHA: 29 de enero de 2020

	Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC		 Director de Investigación
---	----------------------------	--------	--	--	--



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

EL síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas del  
distrito de San Juan de Lurigancho, UGEL 05-2019.

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

AUTORA:  
Br. Yeny Erika Tineo Barrueta  
(ORCID: 0000-0003-1887-7778)

ASESORA:  
Dra. Edith Gisela Rivera Arellano  
(ORCID: 0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y Calidad Educativa

LIMA- PERÚ

2020



15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en Inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.ucv.edu.pe 3 %  
Fuente de Internet
- 2 Entregado a Universida... 3 %  
Trabajo del estudiante
- 3 Entregado a Universida... 1 %  
Trabajo del estudiante
- 4 Entregado a Universida... 1 %  
Trabajo del estudiante
- 5 Entregado a Patricia Te... <1 %  
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Universida... <1 %  
Trabajo del estudiante
- 7 repositorio.umcp.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet
- 8 cybertesis.urp.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet
- 9 docplayer.es <1 %  
Fuente de Internet



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: YENY ERIKA TINEO BARRUETA

INFORME TÍTULADO: EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, UGEL 05-2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DE 2020

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN