



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Nivel de Burnout en el trabajo remoto de los docentes en una  
Institución Educativa Piloto de Huancayo 2020”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORAS:**

Grijalba Rojas, Brenda Elizabeth (ORCID: 0000-0003-4250-3717)

Quiñonez Elescano, Gaby Pilar (ORCID: 0000-0002-7161-6158)

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LIMA - PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria.**

Dedico esta tesis a mi familia, por el apoyo incondicional que en cada momento me brinda y me da la motivación para seguir adelante y cumplir mis objetivos, superando cada obstáculo.

***Brenda***

Dedico esta tesis a Dios, quien a lo largo de mi vida me ha llenado de bendiciones. A mi madre y hermanos, quienes representan la fuente de inspiración y motivación para seguir adelante y cumplir cada uno de mis objetivos.

***Gaby***

## **Agradecimiento**

Expresamos nuestro agradecimiento al Taller de Elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo por la oportunidad y apoyo durante el desarrollo de nuestra investigación.

Al docente por su oportuna orientación y guía en el proceso de la elaboración de nuestra investigación.

A mis compañeros, amigos y familiares por compartir sus experiencias, conocimientos, paciencia y amor durante el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria.	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de Tablas	V
Índice de Figuras	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
Tipo de investigación:	10
Diseño de investigación:	10
3.2. Variable y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
Población:	11
Muestra:	12
Muestreo:	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
Resultados por objetivos	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30

REFERENCIAS

31

ANEXOS

35

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b>	Estadísticas de fiabilidad de la variable síndrome de burnout.	13
<b>Tabla 2.</b>	Baremos de Escala de Burnout.	13
<b>Tabla 3.</b>	Baremo de dimensión Agotamiento Emocional.	14
<b>Tabla 4.</b>	Baremo de dimensión Despersonalización	14
<b>Tabla 5.</b>	Baremo de Dimensión Realización Personal	15
<b>Tabla 6.</b>	Resultados descriptivos del Síndrome de Burnout por estratos	18
<b>Tabla 7.</b>	Síndrome de Burnout por género	19
<b>Tabla 8.</b>	Inventario de Burnout de Maslach	20
<b>Tabla 9.</b>	Dimensión Despersonalización	21
<b>Tabla 10.</b>	Dimensión Agotamiento Emocional	22
<b>Tabla 11.</b>	Dimensión Realización Personal	23

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> Gráfico de barras del análisis de frecuencia por edades.	18
<b>Figura 2.</b> Gráfico de barras del análisis de frecuencia por género	19
<b>Figura 3.</b> Gráfico de barras del análisis de frecuencia total de docentes	20
<b>Figura 4.</b> Dimensión de despersonalización	21
<b>Figura 5.</b> Dimensión Agotamiento Personal	22
<b>Figura 6.</b> Dimensión Realización Personal	24

## RESUMEN

Este trabajo de investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal descriptivo simple, se consideró como variable cualitativa al síndrome de burnout. La población estuvo constituida por 178 docentes de la Institución Educativa Piloto Santa Isabel Huancayo 2020 y se realizó un muestreo no probabilístico circunstancial obteniéndose 130 docentes a quienes se aplicó el cuestionario MBI (Inventario de Burnout de Maslach), el cual obtuvo una confiabilidad alfa de Cronbach con un resultado de 0.837, lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad buena, de igual manera se realizó la validación mediante el coeficiente de validez de contenido (CVC) con un valor de 0,74 considerándose como válido para su aplicación. El proceso estadístico se realizó mediante el análisis de frecuencia donde se encontró que el porcentaje más alto de presencia del síndrome de burnout es de un nivel moderado con un total de 48.89% que representa a 44 docentes y un total de 35 docentes o 38.89% presentan un síndrome de burnout leve, concluyéndose que la mayoría de docentes presenta el síndrome en niveles leve y moderado.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Trabajo Remoto, Agotamiento Emocional

## ABSTRACT

This research work was of a basic type, non-experimental design, simple descriptive cross-sectional, and burnout syndrome was considered as a qualitative variable. The population consisted of 178 teachers of the Santa Isabel Huancayo 2020 Pilot Educational Institution and a circumstantial non-probabilistic sampling was carried out, obtaining 130 teachers to whom the MBI questionnaire (Maslach Burnout Inventory) was applied, which obtained a Cronbach's alpha reliability with a result of 0.837, which indicates that the instrument has a good reliability, in the same way the validation was carried out through the content validity coefficient (CVC) with a value of 0.74 being considered as valid for its application. The statistical process was carried out by means of frequency analysis where it was found that the highest percentage of presence of burnout syndrome is at a moderate level with a total of 48.89% representing 44 teachers and a total of 35 teachers or 38.89% present a mild burnout syndrome, concluding that the majority of teachers present the syndrome at mild and moderate levels.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Remote Work, Emotional Exhaustion

## **I. INTRODUCCIÓN**

A finales de diciembre del 2019, se identificó un virus denominado CORONAVIRUS, que estaba siendo el principal agente Qué causo Casos De neumonía en Wuhan China. Desde Wuhan Sé Expandió Rápidamente Dando como resultado al inicio una epidemia en toda China, seguida de un número creciente en todo el mundo generando la pandemia y emergencia sanitaria actual, esto ocasiono que los gobiernos de los diferentes Países del mundo aplicaran medidas que ayudaran a detener el contagio masivo que se venía experimentando, Perú no fue la excepción, rápidamente el gobierno Nacional ordeno medidas extremas para evitar los contagios como por ejemplo “una cuarenta”, estas mediadas significarían un cambio de vida en lo que respecta su rutina para todos los peruanos, los docentes Peruanos también tuvieron que cambiar su rutina laboral pasando de una enseñanza presencial a una enseñanza virtual, esto genero cansancio físico y emocional en los docentes quienes se enfrentaban a un cambio brusco en su entorno laboral virtual y su vida cotidiana. En un contexto en el que experimentamos cambios nos es interesante investigar sobre el nivel de burnout en docentes ya que es un agente que va presentado cansancio físico y emocional y un evidente agotamiento en estos dos aspectos ya mencionados.

Un problema latente y que se ha ido manifestando de manera intensiva en estos tiempos de crisis sanitaria mundial, es el padecimiento del síndrome de Burnout, mal que se produce al manifestar estrés laboral y que se manifiesta con síntomas psicosociales y físicos; esto lo podemos evidenciar mediante la información que emiten los medios de comunicación como el diario internacional de economía: “El Economista”, donde se manifiesta que durante la pandemia los países que presentaron síndrome de Burnout son: México con un 75%, China (73%) y Estados Unidos (59%), personas que prestaban servicio laboral manifestaron este mal.

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2019) reconoce al síndrome de burnout como el “síndrome de estar quemado” o de un desgaste ocupacional es decir una enfermedad crónica en la revisión número 11 de la clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud conexos (CIE-11), esta entra en vigencia el 01 de enero del 2022, lo que indica la gravedad de

este trastorno, mal que está afectando significativamente a los colaboradores de Instituciones a nivel mundial.

De acuerdo al diario nacional La República (2020), el panorama en Latinoamérica es similar, solo en Colombia se ha reportado al Ministerio de Salud y Protección Social un registro total de 11 457 casos dirigidos específicamente al estrés laboral en lo que está durando la pandemia, en este mismo informe se ha revelado que, un 19,25% corresponde a síntomas de ansiedad causado por algún motivo laboral, el 12,94% a reacciones de estrés por hallarse elevadas concentraciones de trabajo, el 10,92% tiene que ver la depresión y 3,25% (Toro,2020). El diario de la Nación de Argentina en un informe detallado, refiere que el 5% de incremento del agotamiento a causa de Burnout tienen que ver con la Pandemia a nivel nacional (Carpineta 2020).

Un contexto cercano al de Perú es el de Chile, donde 2 600 docentes han presentado síntomas del síndrome de burnout lo que representa un 57% de la población referida, según este estudio, “Engagement y Agotamiento en los docentes de Chile: una mirada a partir de la realidad COVID-19”, investigación realizada por la Fundación Chile y publicado en el diario El Economista (2020), Según el portal web de Rop noticias, en esta pandemia los problemas que se deben enfrentar son la depresión, ansiedad crónica, confusión, enojo, el estrés postraumático, alcoholismo, farmacodependencia y burnout profesional (Mayorga,2020).

Según el diario Gestión (2018), el sector que se ha visto vulnerable a sufrir este trastorno es el sector educativo, profesionales como médicos, profesores y enfermeras tendrían mayores casos de burnout. Según cifras oficiales, el 20% de peruanos necesitan y deben recibir algún tipo de atención en salud mental, ante este contexto sólo 2 de cada 10 tiene acceso a este servicio. Se considera que los problemas mentales son la primera causa de años de vida saludable perdidos, por cada 1 000 personas se pierde alrededor de 33 años (Mayorga, 2020). Cifras que evidencian la problemática que representa el síndrome de Burnout en casos de docentes a nivel nacional.

La I.E. Piloto Santa Isabel de la provincia Huancayo alberga un total de 178 docentes, quienes a diario cumplen funciones docentes con diversas actividades que van desde la programación de unidades didácticas, sesiones de aprendizaje diarias y el dictado de las mismas. En ese trajín los docentes cuyas realidades familiares y sociales son diversas y no ajenas a la realidad que se viene experimentando a nivel mundial sobre la pandemia, se encuentran expuestos a padecer del síndrome de burnout por factores externo y/o internos

Según Caballero (2020) desde el inicio de la cuarentena miles de docentes dejaron las aulas para adaptarse a un nuevo contexto a un entorno virtual y transmitir sus conocimientos a través de herramientas digitales, esto ha desencadenado el estrés laboral en su centro de trabajo, en una oficina, laborar de manera virtual prolongará su tiempo de trabajo provocando altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo, causando una falta de sueño, se suma las actividades en casa, situaciones propias que se realizan día a día en el hogar y la familia (para los que tienen una pareja o caga familiar) incrementa el nivel de burnout.

En tal sentido, se hace necesario investigar este problema desde la perspectiva de la psicología con el fin de evaluar los niveles de burnout de docentes expuestos a condiciones de estrés laboral a causa del confinamiento social que actualmente se vive. Por ello , el problema abordado en esta investigación fue, ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en el trabajo remoto de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo 2020?

La importancia teórica de esta investigación radica en que amplía el ámbito de estudio del síndrome de burnout en docente de una institución educativa emblemática. Socialmente, este estudio beneficiará a la comunidad educativa de la I.E. Santa Isabel, puesto que al conocer el nivel de burnout en los docentes se podrá tomar medidas para mejorar las estrategias de trabajo en la institución y al mismo tiempo eso beneficiará al proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes. La metodología utilizada en esta investigación servirá como base documental para futuras investigaciones en temas de la psicología con respecto al síndrome de burnout.

Por todo lo expuesto, este estudio tuvo como objetivo general poder determinar el nivel del Síndrome de Burnout de los docentes de la institución educativa Piloto Santa Isabel de Huancayo y como objetivos específicos, establecer el nivel de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal de los docentes de la I.E. emblemática Santa Isabel. Asimismo, proponemos talleres que ayuden a mejorar la despersonalización, agotamiento emocional y su realización personal de los docentes de la I.E. Piloto Santa Isabel Huancayo – 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO.**

En el ámbito internacional se han desarrollado investigaciones cómo la de Malander (2019), cuyo objetivo fue determinar el síndrome de Burnout en docentes de seis instituciones de gestión privada en el nivel secundario de la provincia de Misiones en argentina, esta investigación de tipo cualitativo, descriptivo y transversal se aplicó a un total de 133 participantes. Como resultado se obtuvo un total del 92.48% presentaron mencionado síndrome.

En el artículo científico presentado por Gallado, López, y Gallado (2019), el objetivo fue determinar el síndrome de burnout y la incidencia en docentes de infantil, primaria y secundaria de la provincia de Sevilla (España), para esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, la muestra que consideraron fue de 1890 docentes, quienes de manera voluntaria se sometieron a la aplicación de la escala de burnout de cuestionario CBP-R, el resultado que se obtuvo es que el 11,6% de docentes presentan un nivel alto de burnout.

Bozkus (2018), realizó una investigación descriptiva con el objetivo de determinar el nivel de agotamiento laboral en docentes, el diseño fue descriptivo simple, este trabajo tomó como muestra a 386 maestros que laboraban en escuelas públicas en Kütahya (Turquía). La técnica utilizada fue la encuesta y se utilizó como instrumento al Inventario de Burnout. Los resultados indican que casi la mitad de docentes sufren de agotamiento y estrés laboral, las docentes se sienten más agotadas que los docentes varones. Puesto que el 55.3 % de docentes experimentan agotamiento laboral, se concluyó que la mayoría de docentes sufre de este mal.

Por su parte Bohé (2020), desarrolló una investigación teniendo como prioridad incorporar un plan de acción, para poder disminuir la problemática, para poder advertir el síndrome de Burnout en docentes de una escuela de Rosario (Argentina), para lograr ello, inicialmente realizó un análisis de frecuencia del nivel de estrés laboral presentado en docentes, para alcanzar este objetivo se registró mediante el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory), como resultado se obtuvo que un 60 % de los participantes se sienten altamente agotados o cansados emocionalmente, un 33% se siente medianamente agotados, y el 7% afirma tener un bajo agotamiento emocional.

Carreara y Guerrero (2017), ejecutaron una investigación donde el objetivo fue Evaluar la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Ecuador, utilizaron un estudio cuantitativo de corte transversal, con un análisis descriptivo y analítico contando con una población de 134 docentes. Los resultados fueron que en un 23.13% de docentes afirman la existencia del síndrome en docentes de dicha universidad.

A nivel nacional se realizaron trabajos de investigación como la de López y Zacarias (2020), donde el objetivo fue establecer el nivel del síndrome de burnout en docentes de la universidad de Huánuco durante el dictado de clases virtuales, el diseño de investigación fue descriptivo simple, se aplicó el cuestionario MBI a 233 docentes. El resultado fue que el 46,3 % de docentes tiene cansancio emocional bajo, el 35,2 % tiene un nivel alto de cansancio emocional y el 40,1 % de los docentes obtuvieron un nivel alto de despersonalización. Se concluyó que los docentes tienen el síndrome de burnout a un nivel bajo.

Aranda y Huaranca (2019), desarrolló una tesis donde el objetivo fue Conocer la categoría del síndrome de Burnout en los profesores del nivel inicial de instituciones educativas públicas y privadas del cercado de Huancavelica, donde se aplicó la técnica psicométrica, para evaluar mediante el test de Maslach Burnout Inventory, el nivel de Burnout en una total de 60 docentes. Donde el resultado obtenido fue que el 35% de participantes afirmaron tener agotamiento emocional a causa de la carga laboral, concluyendo que el nivel de Burnout en docentes es medio.

Lama (2016), desarrolló un trabajo de investigación con la finalidad de fijar los niveles del Síndrome de Burnout en maestros de la Universidad Tecnológica del Perú (Arequipa), donde se utilizó una metodología descriptiva, aplicó el cuestionario (Maslach Burnout Inventory) a 160 docentes, luego del análisis estadístico se encontró como resultado que, 47 participantes presentan el síndrome, llegando a la conclusión que los docentes que laboran en la Universidad Tecnológica del Perú presentan un nivel medio con tendencia a bajo del síndrome de Burnout.

De igual manera Huacani (2019), ejecuto una investigación donde el propósito fue identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los profesores de la de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de Juliaca, este trabajo utilizó una investigación de tipo básico diagnóstico-exploratorio donde se trabajó con 85 docentes como muestra. Los resultados evidenciaron que el 67,06% de los docentes muestran un alto nivel de Burnout, se concluyó que un alto porcentaje de la población docente presentan el Síndrome de Burnout, con alto nivel de agotamiento emocional, despersonalización y bajo nivel de realización personal.

Guarnizo (2018), realizó una tesis con la finalidad de determinar el nivel de estrés laboral en los docentes de la I.E. Politécnico Rafael Santiago Loayza Guevara del Distrito de Mariano Melgar (Arequipa), la metodología fue, utilizar un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo y el diseño no experimental de carácter descriptivo. Como muestra se tomó a 40 docentes de los cuales, el 30% de encuestados presentan estrés laboral, concluyendo que, la gran mayoría de docentes se encuentran en la escala Media con tendencia a la escala Alta.

Solgorre (2020) desarrolló un trabajo de investigación donde el objetivo fue determinar los porcentajes de presencia del burnout en los docentes de educación secundaria de la I.E. José Granda – distrito de San Martín de Porres. Para alcanzar el objetivo se utilizó el método descriptivo simple, de tipo básico, común diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Tomando como muestra a 50 docentes en calidad de muestra del nivel secundaria y se utilizó el instrumento adaptado al nivel del síndrome de burnout. Como resultado se tuvo un 36.0% de los profesores tienen el nivel bajo de Síndrome de burnout, el 44.0% nivel medio y el 20.0% nivel alto, concluyendo que el nivel medio es el que más figura.

A nivel regional, Garay y Meza (2017) en su tesis donde se estableció el nivel del Síndrome de Burnout en profesores de las I.E.P. del nivel inicial del distrito de Pilcomayo, en esta investigación se aplicó el método general científico y su método específico fue el básico descriptivo con un diseño descriptivo simple. Se tomó como muestra a 21 docentes y como resultado se obtuvo que el 76,2% de los docentes presentaron un nivel alto de Síndrome de Burnout. La Torre (2019) desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño correlacional. Como muestra se tomó a 33 docentes, donde un 75,8% presentaban un nivel bajo y el 24.2% presentaban un nivel moderado de nivel de estrés.

Finalmente, Huachos y Veli (2020) elaboraron un artículo científico con la finalidad de determinar los niveles Burnout y depresión en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú, donde se utilizó un diseño de investigación descriptivo correccional, aplicando el Inventario de Maslach y la Escala de Hamilton a 150 participantes. Evidenciando que el 46,67% sufren de Burnout, 71 tienen un Burnout moderado y 58 un Burnout bajo.

El síndrome de Burnout, considerado el síndrome de desgaste profesional o depresión por agotamiento, es el deterioro a causa de utilizar en demasía los recursos físicos y emocionales los cuales se utilizan en las labores del trabajo diario (Delgado, 2003). Distintas son investigaciones que explican el término burnout, el cual según Gallardo y López (2019) burn-out, en inglés, se traduce como “quemado” el cual se considera para referir una situación de completo agotamiento o fatiga. El síndrome de burnout es considerado un estado de alteración mental, emocional y físico y como resultado se puede obtener el absentismo laboral, la incapacidad total para volver al trabajo o el abandono del puesto de trabajo

Freudenberger (1974) el psicólogo que estableció el término de “burnout” por primera vez, ocupa el sentido de “agotamiento profesional”. Dicho término el autor lo define como la pérdida del incentivo o de la motivación, principalmente cuando no se logra obtener los resultados previstos después de la dedicación a un objetivo. Las circunstancias que crean la presencia del síndrome de burnout son de dimensión alta y constante incluso causar síntomas las cuales son la desmotivación, agotamiento mental, variación en el estado de ánimo, menor rendimiento y ausencia de energía, también se encontró falta de realización

personal o despersonalización, entre otras (Góngora, Pérez y Torres, 2016). El síndrome de burnout no solo afecta a la persona, sino que es un desarrollo multidimensional influenciado por factores de índole organizacional, interpersonal, etc. (Gallardo, López, y Gallardo, 2019).

Para Gil (2001), no debe identificarse el síndrome de burnout exclusivamente con el estrés psicológico, sino que las fuentes de estrés crónico deben ser entendido como una respuesta. Según este autor las particularidades principales del síndrome de burnout son considerados el sentimiento de inadecuación, agotamiento emocional, físico y mental, que nace como resultado de desaprobación que hace la persona de sí misma, siente que, de su actividad laboral no posee la capacidad requerida para afrontar y superar las exigencias, la despersonalización, que se muestra en respuestas y actitudes negativas hacia la gente con las que trabaja y la pérdida de motivación laboral y la falta de implicación en los problemas

Según referencias históricas se empezó a emplear el término Burnout a comienzos del año 1977, luego de las presentaciones teóricas de Maslach frente a una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que denominó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que laboran en distintos sectores de servicios (Martínez, 2010).

Maslach y Schaufeli (1993) consideraron que este síndrome puede identificar porque los síntomas conductuales o mentales son evidentes más que los físicos. 1. Se encontró síntomas disfóricos como, depresión, fatiga, y el cansancio emocional o mental; considerando como principal el Cansancio Emocional. 2. En individuos que no padecían ninguna Psicopatología previa los síntomas se manifiestan. 3. Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral. 4. Se encuentra una impropia adaptación al trabajo que desencadena a una sensación de baja autoestima junto a una disminución del rendimiento laboral.

La clasificación más manejada y actual es la de Gil-Monte y Peiró (1997). Ellos encontraron cuatro tipos de líneas de investigación y categorizaron los modelos etiológicos: Teoría Estructural, Teoría Organizacional Teoría del Intercambio Social y Teoría Sociocognitiva del Yo: 1) Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo. En estos modelos las causas más importantes

son 1) La constancia para lograr sus metas y los efectos emocionales de las acciones se determinan por la autoconfianza de la persona 2) En la forma de captar la realidad son las cogniciones las que influyen, pero a la vez estas cogniciones cambian por sus efectos y consecuencias observadas.

Para Maslach y Leiter (1996) las consecuencias que se encontraron netamente en burnout y es de carácter emocional. Las investigaciones realizadas han tomado como referencia la definición operativa de Maslach, considerando que de los 22 items son 12 en la que su escala se inclina al factor emocional, en general, los vinculados con el disgusto, la depresión, irritabilidad, pérdida de autoestima, agresividad y como sentimientos de fracaso.

Son importantes los síntomas cognitivos, sin embargo, han sido poco estudiados porque hay una incoherencia en el inicio del desarrollo del síndrome entre las expectativas laborales y lo real, el cual se dio como resultado una frustración y depresión de índole cognitiva, que se considera como una de las características del síndrome.

Se puede resumir en este aspecto las consecuencias del síndrome en: 1) el consumo excesivo de estimulantes como alternativa de solución, abusos de sustancias y, en general, hábitos que dañan la salud, y 2) la pérdida de acción preactiva .

La persona llega a mostrar problemas de insomnio, complicaciones sexuales, pérdida de apetito, pérdida de la voz, desordenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, hipertensión, malestares musculares (sobre todo dorsal), pitidos aurales, también dolores de muelas, náuseas, y úlceras. En conclusión, pueden surgir y/o aumentar los trastornos psicósomáticos y la fatiga crónica.

Maslach y Pines (1977) consideró que el síndrome de burnout muestra alteraciones, emocionales, del comportamiento y físicas que su origen se encuentra en factores sociales, individuales y laborales. Todos los síntomas fueron unidos en cuatro áreas sintomatológicas: síntomas defensivos, síntomas psicósomáticos, expresiones emocionales, y síntomas conductuales.

Entre los síntomas psicósomáticos que se encontraron sobresalen: en las mujeres se presentó ausencia del ciclo menstrual, dolores de cabeza, hipertensión,

fatiga crónica, úlceras o desórdenes gastrointestinales, y dolores musculares en la espalda y cuello. Se encontró en los síntomas conductuales incapacidad de relajarse, el ausentismo laboral, abuso de drogas, y conducta violenta, etc.

En las demostraciones emocionales se logran observar: la impaciencia, el profesional demuestra distanciamiento a las personas que atiende, la irritabilidad y las ganas de renunciar al trabajo, problemas para mantener la concentración a causa de la ansiedad experimentada, ocasionando así un bajo rendimiento en el trabajo, en el aspecto de la propia capacidad profesional surgen dudas, ocasionando reforzar la baja autoestima. Finalmente, los autores señalan los síntomas defensivos que aluden a la negación emocional (Maslach y Pines, 1977).

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación:**

Los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) indican que existen dos tipos de investigación: la investigación pura, básica o sustantiva e investigación aplicada. La presente investigación fue de tipo básica ya que busca descubrir nuevos conocimientos, así mismo servirá de base a la investigación aplicada o tecnológica (CONCYTEC 2018).

##### **Diseño de investigación:**

Para Hernández y Mendoza (2018), el vocablo diseño, plan o estrategia pensada en la obtención de resultados para corresponder al planteamiento del problema. El diseño de investigación confirma la respuesta a la pregunta de investigación. El diseño de este trabajo fue no experimental, transversal descriptivo simple, según Ñaupas, et al. (2018) este diseño es considerado el nivel más simple de la investigación científica, la investigación descriptiva o formulativa, ya que trabaja con una sola variable.

#### **3.2. Variable y operacionalización**

La variable del presente trabajo de investigación es el síndrome de burnout, una variable de tipo cualitativa.

**Definición conceptual:** Está definida como patrón de respuestas psicológicas, cognitivas y conductuales que se van adquiriendo cuando los trabajadores están expuestos a requerimientos ocupacionales que no se corresponden con su nivel de capacidades, conocimientos, destrezas o habilidades (OMS, 2018).

**Definición operacional:** El burnout laboral es entendido como un síndrome psicológico que atañe a una réplica larga a factores de estrés interpersonales crónicos en las actividades laborales. Las dimensiones principales de esta respuesta son un sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, agotamiento extenuante, y la falta de logros, sensación de ineficacia.

Esta afirmación es una definición compleja del modelo multidimensional que ha sido preeminente en el campo del burnout (Maslach 1993); en la subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D), conformada por 5 ítems que necesitan una respuesta fría e impersonal y carencia de sentimientos e insensibilidad hacia las personas objeto de atención; al hablar de la subescala de Realización Personal en las actividades laborales (Personal Accomplishment) (PA) que está compuesta por 8 ítems y estas se refieren a sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Inclínación a evaluar su trabajo de manera desaprobada y vivencia de carencia profesional.

Mientras se considera en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización valoración elevadas que pertenecen a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones correspondieron a altos sentimientos de quemarse.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Para Ñaupas et al. (2018), población es el conjunto de habitantes que serán referencia de unidad de estudio, que comprenden las características necesarias, para que puedan ser tomadas en cuenta como tales. Estas unidades pueden ser conglomerados, objetos, personas, hechos o fenómenos, que reúnen características necesarias para la investigación (p. 334). La población estuvo constituida por 178 docentes de la Institución Educativa Piloto Santa Isabel Huancayo 2020, según la nómina oficial de la institución.

**Muestra:**

Ñaupas, et al. (2018) señalan que la muestra es la porción de la población que tiene las características ineludibles para la investigación, estas son suficientemente claras y representativas, esto evita que se genere alguna confusión. Al mismo tiempo logra la generalización de los resultados derivados en ella a toda la población. Nuestra muestra fue obtenida mediante un tipo de muestreo circunstancial, donde se consideró a 90 docentes que accedieron voluntariamente a resolver el inventario de Burnout en la Institución Educativa Piloto Santa Isabel Huancayo 2020.

**Muestreo:**

Se realizó el muestreo no probabilístico circunstancial, puesto como lo afirma Ñaupas et. ál (2018) las unidades fueron elegidas a criterio del investigador, se consideraron circunstancias que limitaban la participación total de los docentes

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

La técnica utilizada fue la encuesta, puesto que, según Ñaupas, et al. (2018), estas técnicas usadas en la obtención de datos para la investigación son un conjunto de procedimientos y normas para guiar un proceso específico y lograr un objetivo específico,

**Instrumento**

Este estudio usó como instrumento al cuestionario MBI (Inventario de Burnout de Maslach) para la recolección de datos. “Estos instrumentos están determinados por preguntas o ítems estas deben estar redactadas en función de objetivos, (investigación cualitativa) o en función de hipótesis y variables (investigación cuantitativa)” (Ñaupas et al, 2018, p. 273).

## Confiabilidad

La confiabilidad de este instrumento se realizó por medio del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach obteniéndose el resultado 0.863, esto indica que la confiabilidad del instrumento es buena de acuerdo a la tabla de valorización de George y Mallery (2003), como así se muestra en las tablas.

**Tabla 1.**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable síndrome de burnout.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	22

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos.

## Validez

El análisis de la validación de contenido por juicio de expertos se realizó mediante el coeficiente de validez de contenido (CVC) de Hernández y Nieto (2011) (ver anexo 7), el cual determina mediante la opinión de 3 expertos, la validez de un instrumento de recolección de datos.

El resultado obtenido en la validación de contenido del inventario de burnout fue de un 0,74 considerándose este valor como una concordancia aceptable, por lo tanto, el instrumento es válido y factible de ser aplicado, según Hernández y Nieto (2011).

**Tabla 2.**

*Baremos de Escala de Burnout.*

Nº de ítems: 22	
Nivel	Intervalo
Ausencia del Síndrome de Burnout	0
Síndrome de Burnout muy leve	1 - 26
Síndrome de Burnout leve	27 - 53
Síndrome de Burnout moderado	54 - 80
Síndrome de Burnout alto	81 - 107
Síndrome de Burnout muy alto	108 - 131
Presencia total del Síndrome de Burnout	132

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos.

Baremo utilizado para realizar el análisis de frecuencia de los datos donde la categoría ausencia de síndrome de Burnout, es 0, en síndrome de Burnout muy leve está entre los valores 1 a 26, síndrome de Burnout leve entre los valores de 27 a 53, síndrome de burnout moderado entre los valores 54 a 80, Burnout alto entre los valores 81 y 107, síndrome de burnout muy alto entre los valores 108 a 131, dando como un total de síndrome de burnout un valor de 132.

**Tabla 3.**

*Baremo de dimensión Agotamiento Emocional.*

<b>Nº de ítems : 9</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Ausencia de Agotamiento Emocional	0
Agotamiento Emocional muy leve	1 - 10
Agotamiento Emocional leve	11 - 21
Agotamiento Emocional moderado	22 - 32
Agotamiento Emocional alto	33 - 43
Agotamiento Emocional muy alto	44 - 53
Presencia total de Agotamiento Emocional	54

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos.

Baremo utilizado para realizar el análisis de la dimensión agotamiento emocional, donde la categoría ausencia de agotamiento emocional, es 0, agotamiento emocional muy leve está entre los valores 1 a 10, agotamiento emocional leve entre los valores de 11 a 21, agotamiento emocional moderado entre los valores 22 a 32, agotamiento emocional alto entre los valores 33 y 43, agotamiento emocional muy alto entre los valores 44 a 53, dando como un total de presencia de agotamiento emocional da el valor de 54.

**Tabla 4.**

*Baremo de dimensión Despersonalización*

<b>Nº de ítems: 5</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Ausencia de Despersonalización	0
Despersonalización muy leve	1 - 5
Despersonalización leve	6 - 11

Despersonalización moderada	12 - 17
Despersonalización alto	18 - 23
Despersonalización muy alto	24 - 29
Presencia total de Despersonalización	30

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos.

Baremo utilizado para realizar el análisis de la dimensión de despersonalización, donde la categoría ausencia de despersonalización, es 0, despersonalización muy leve esta entre los valores 1 a 5, despersonalización leve entre los valores de 6 a 11, despersonalización moderada entre los valores 12 a 17, despersonalización alto entre los valores 18 y 23, despersonalización muy alto entre los valores 24 a 29, dando como un total de presencia de despersonalización un valor de 30.

**Tabla 5.**

*Baremo de Dimensión Realización Personal*

<b>Nº de ítems: 8</b>	
<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Ausencia de Realización Personal	0
Realización Personal muy leve	1 - 10
Realización Personal leve	11 - 20
Realización Personal moderado	21 - 30
Realización Personal alto	31 - 40
Realización Personal muy alto	41 - 47
Presencia total de Realización Personal	48

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos

Baremo utilizado para realizar el análisis de la dimensión de realización personal, donde la categoría ausencia de despersonalización, es 0, realización personal muy leve esta entre los valores 1 a 10, realización personal leve entre los valores de 11 a 20, realización personal moderado entre los valores 21 a 30, realización personal alto entre los valores 31 y 40, realización personal muy alto entre los valores 41 a 47, dando como un total de presencia de realización personal un valor de 48.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de datos se inició elaborando el formulario de manera virtual, para posteriormente solicitar autorización del director general de la Institución Educativa Santa Isabel Huancayo 2020, teniendo ya la autorización por la dirección de la Institución Educativa, se explicó el desarrollo del formulario a los docentes, así mismo, se les indicó que era voluntario el desarrollo del formulario, el rellenado sería netamente virtual, una vez recolectado los formularios se inició el proceso de los resultados.

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

Los datos se analizaron cuantitativamente, luego de la recolección de datos, se procedió a la tabulación y ordenamiento de la información para obtener una matriz de datos, puesto que, según Hernández y Mendoza (2018), esta matriz se elaborará en el programa Microsoft Excel. Para el análisis de frecuencia se utilizó el software SPSS v25. La técnica estadística utilizada fue el análisis de frecuencia univariado con tablas de frecuencia y gráficos de barras.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se respetaron los derechos de autor colocando citas y referencias bibliográficas en función a las normas APA (2020), para conocer la procedencia de los conceptos, definiciones, teorías y demás literatura utilizada para la presente investigación. También, se guardó la confidencialidad de los participantes en las encuestas, para ello se solicitó la autorización escrita de los directivos de la institución y se respetó el anonimato de los docentes que participaron en el proceso de recolección de datos.

Asimismo, se contó con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos, así mismo se debe resaltar que lo que prevalece en nuestra investigación es la salud psicológica sobre el provecho de la ciencia y la sociedad amparándonos en el art. 25° del código de ética del colegio de Psicólogos, (CECP, 2017).

Este trabajo de investigación tiene rigor científico puesto que se llevó un riguroso control de la metodología científica en su elaboración, y criterios explícitos esto nos

permitieron disponer de evidencias científicas en la investigación desarrollada. Para ello, como investigadoras llevamos a cabo un riguroso proceso de obtención e interpretación de datos, lo que implica tomar en cuenta una revisión minuciosa de los resultados obtenidos antes de publicarlos, respetando el código de ética de la UCV (2017).

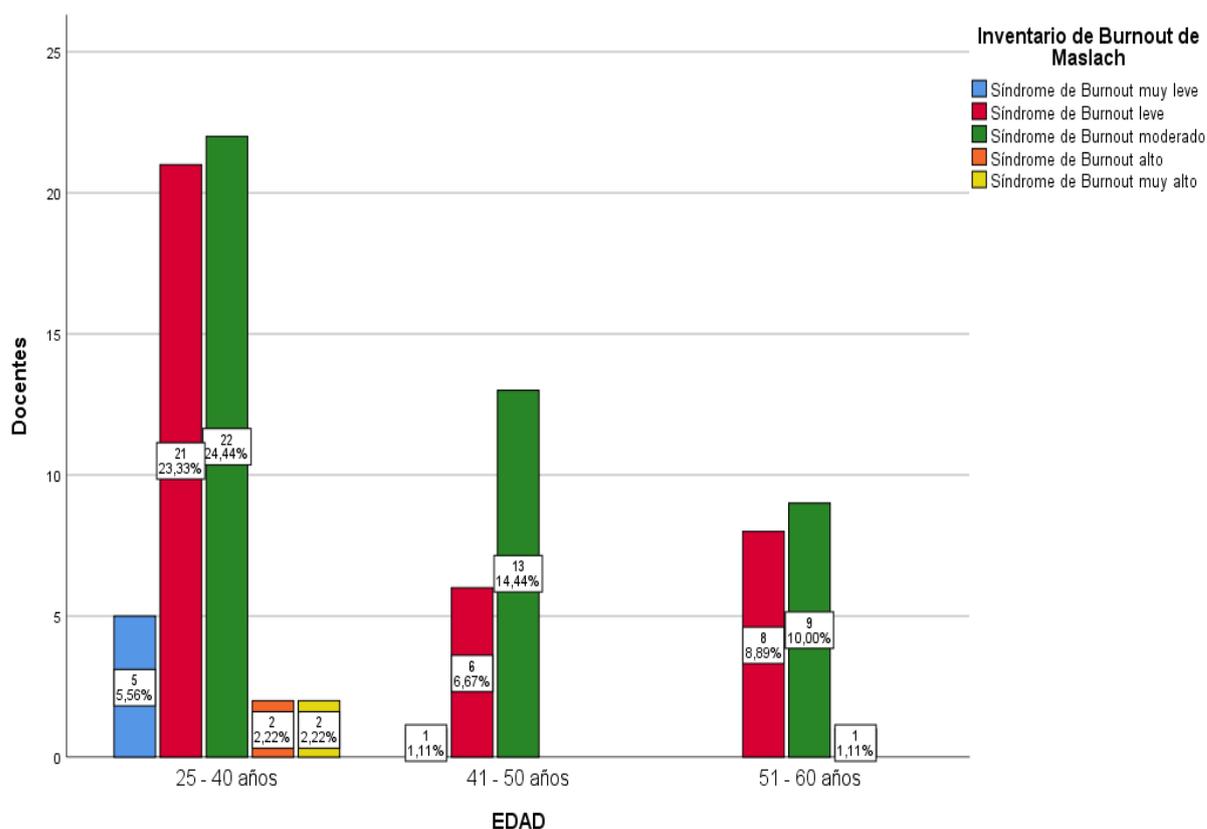
## IV. RESULTADOS

**Tabla 6.**

*Resultados descriptivos del Síndrome de Burnout por estratos*

		Inventario de Burnout de Maslach						
			Síndrome de Burnout muy leve	Síndrome de Burnout leve	Síndrome de Burnout moderado	Síndrome de Burnout alto	Síndrome de Burnout muy alto	Total
EDAD	25 - 40 años	Recuento	5	21	22	2	2	52
		% dentro de EDAD	9,6%	40,4%	42,3%	3,8%	3,8%	100,0%
	41 - 50 años	Recuento	1	6	13	0	0	20
		% dentro de EDAD	5,0%	30,0%	65,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	51 - 60 años	Recuento	0	8	9	1	0	18
		% dentro de EDAD	0,0%	44,4%	50,0%	5,6%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	6	35	44	3	2	90
		% dentro de EDAD	6,7%	38,9%	48,9%	3,3%	2,2%	100,0%

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos



**Figura 1.** Gráfico de barras del análisis de frecuencia por edades.

Fuente. Realización del autor

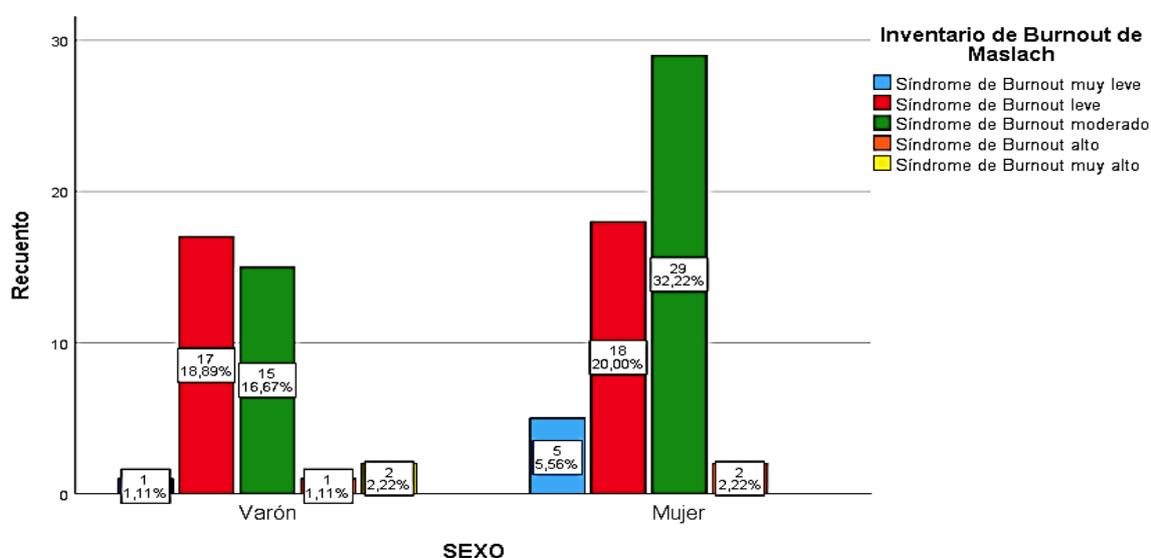
Como se observa en la tabla y de forma más didáctica en el gráfico, entre los resultados más representativos se encontró que el síndrome de burnout se manifiesta en mayor porcentaje en docentes que tienen entre 25 y 40 años (42,3%), seguido de los docentes del rango de edades entre 25 a 40 años con un 40,4% y en un menor porcentaje los docentes entre 51 a 60 años, quienes, manifiestan tener síndrome de burnout en un 18%. Asimismo, se observa que predomina un porcentaje mayor de síndrome de burnout leve y moderado en el rango de edades de 25 a 40 años y un menor porcentaje de manifestación del síndrome de burnout muy leve entre docentes de 51 a 60 años de edad.

**Tabla 7.**

*Tabla cruzada de Síndrome de Burnout por género*

		Inventario de Burnout de Maslach					Total	
		Síndrome de Burnout muy leve	Síndrome de Burnout leve	Síndrome de Burnout moderado	Síndrome de Burnout alto	Síndrome de Burnout muy alto		
SEX O	Varón	Recuento	1	17	15	1	2	36
		% dentro de SEXO	2,8%	47,2%	41,7%	2,8%	5,6%	100,0%
Mujer		Recuento	5	18	29	2	0	54
		% dentro de SEXO	9,3%	33,3%	53,7%	3,7%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	6	35	44	3	2	90
		% dentro de SEXO	6,7%	38,9%	48,9%	3,3%	2,2%	100,0%

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos



**Figura 2.** Gráfico de barras del análisis de frecuencia por género

Fuente. Realización del autor

Como se observa en la tabla y de forma más didáctica en el gráfico, con respecto a la presencia del síndrome de burnout por sexo se encontró que el mayor porcentaje de mujeres, es decir un 53.7%, manifiestan tener un síndrome de Burnout moderado, y el mayor porcentaje de varones, es decir un 47.2%, manifiestan tener un síndrome de Burnout leve.

### Resultados por objetivos

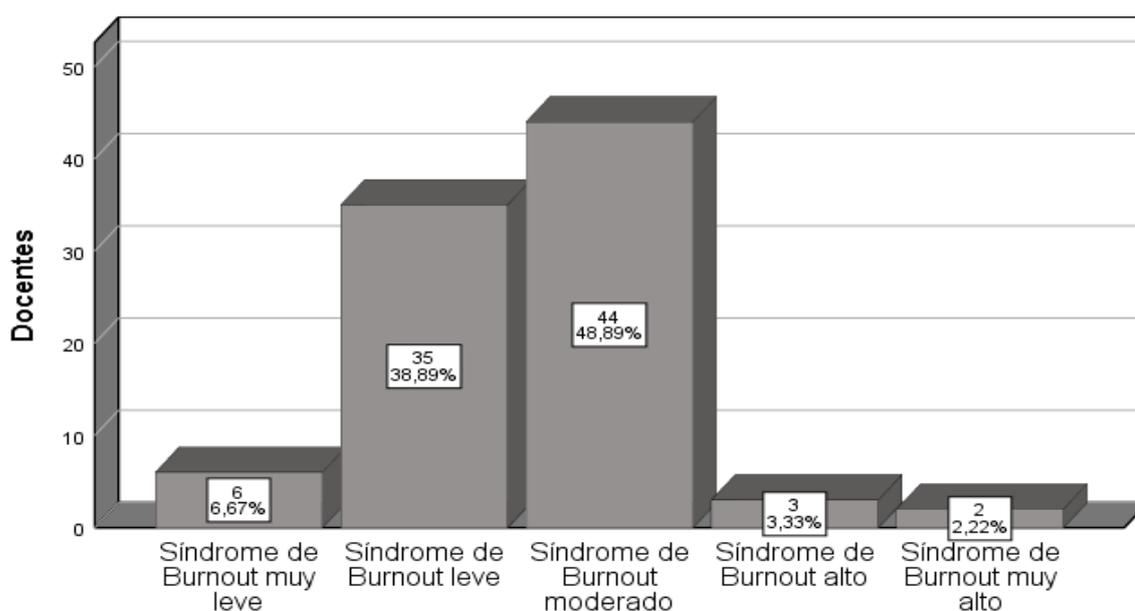
**Objetivo general:** Determinar el nivel de Burnout de los docentes de la institución educativa Piloto Santa Isabel de Huancayo, 2020

**Tabla 8.**

*Inventario de Burnout de Maslach*

	Frecuencia
Síndrome de Burnout muy leve	6
Síndrome de Burnout leve	35
Síndrome de Burnout moderado	44
Síndrome de Burnout alto	3
Síndrome de Burnout muy alto	2

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos



**Figura 3.** Gráfico de barras del análisis de frecuencia total de docentes

Fuente. Realización del autor

Como se observa en la tabla y de forma más didáctica en el gráfico, el porcentaje más alto de presencia del síndrome de burnout es de un nivel moderado con un total de 48.9% que representa a 44 docentes, un total de 35 docentes o 38.89% presentan un síndrome de burnout leve, un 6.67% o 6 docentes indicaron tener un síndrome de burnout muy leve y con respecto a niveles alto y muy alto son de menor porcentaje con un 3.3% y 2.2% respectivamente.

### Objetivo específico 1

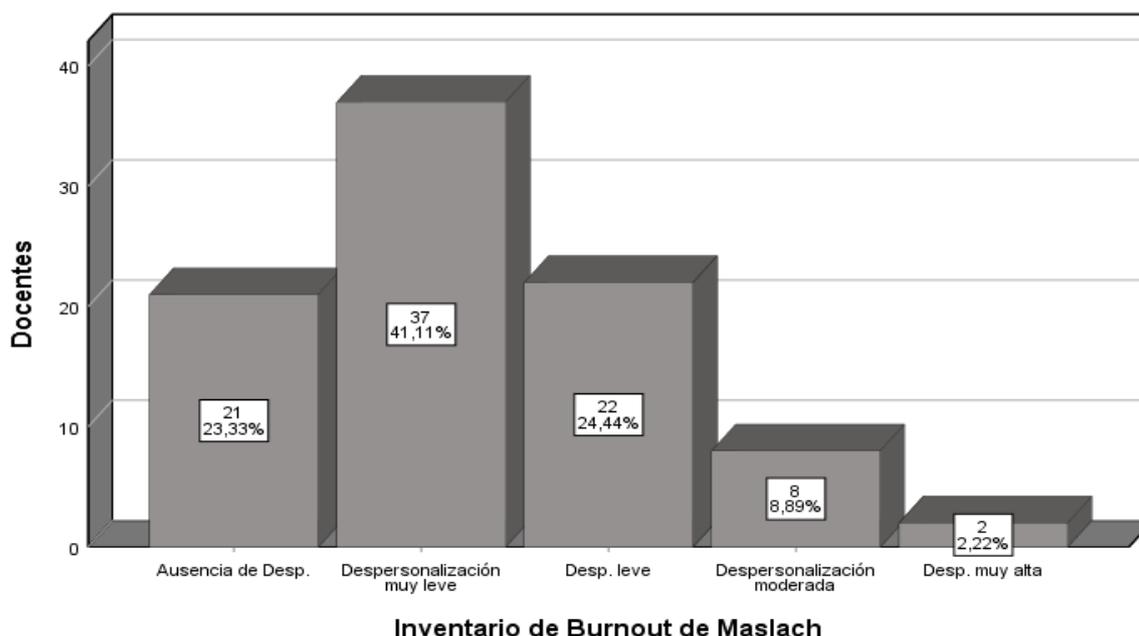
Determinar el nivel de la despersonalización de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo.

**Tabla 9.**

Dimensión Despersonalización

	Frecuencia
Ausencia de Despersonalización	21
Despersonalización muy leve	37
Despersonalización leve	22
Despersonalización moderada	8
Despersonalización muy alta	2

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos



**Figura 4.** Dimensión de despersonalización

Fuente. Realización del autor

Como se observa en la tabla y de forma más didáctica en el gráfico, con respecto a la dimensión despersonalización se puede observar que el 41.11% o 37 docentes manifiestan tener un nivel de despersonalización muy leve, 24.44% o 22 docentes indican tener un nivel despersonalización leve, asimismo un 23.33% o 21 docentes presentan ausencia de despersonalización, un 8.89% u 8 docentes señalan tener un nivel de despersonalización moderado, finalmente un 2.22% o 2 docentes indican tener un nivel muy alto de despersonalización.

### Objetivo específico 2

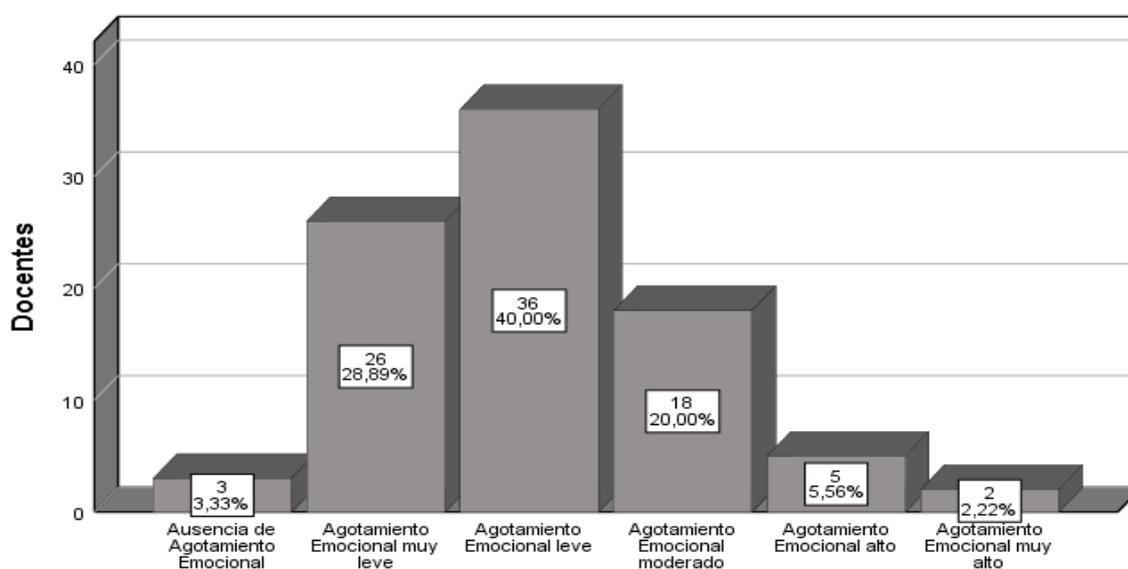
Determinar el nivel de en el agotamiento emocional de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo.

**Tabla 10.**

Dimensión Agotamiento Emocional

	Frecuencia
Ausencia de Agotamiento Emocional	3
Agotamiento Emocional muy leve	26
Agotamiento Emocional leve	36
Agotamiento Emocional moderado	18
Agotamiento Emocional alto	5
Agotamiento Emocional muy alto	2

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos



**Figura 5.** Dimensión Agotamiento Personal

Fuente. Realización del autor

Como se observa en la tabla y de forma más didáctica en el gráfico en relación a la dimensión agotamiento emocional se puede observar que el 40.00% o 36 docentes manifiestan tener un nivel de agotamiento emocional leve, 28.89% o 26 docentes indican tener un nivel de agotamiento emocional muy leve, asimismo un 20.00% o 18 docentes presentan un nivel moderado de agotamiento emocional, un 5.56% u 5 docentes señalan tener un nivel alto de agotamiento emocional, el 3.33% o 3 docentes no tienen agotamiento emocional y finalmente un 2.22% o 2 docentes indican tener un nivel muy alto de agotamiento emocional.

### **Objetivo específico 3**

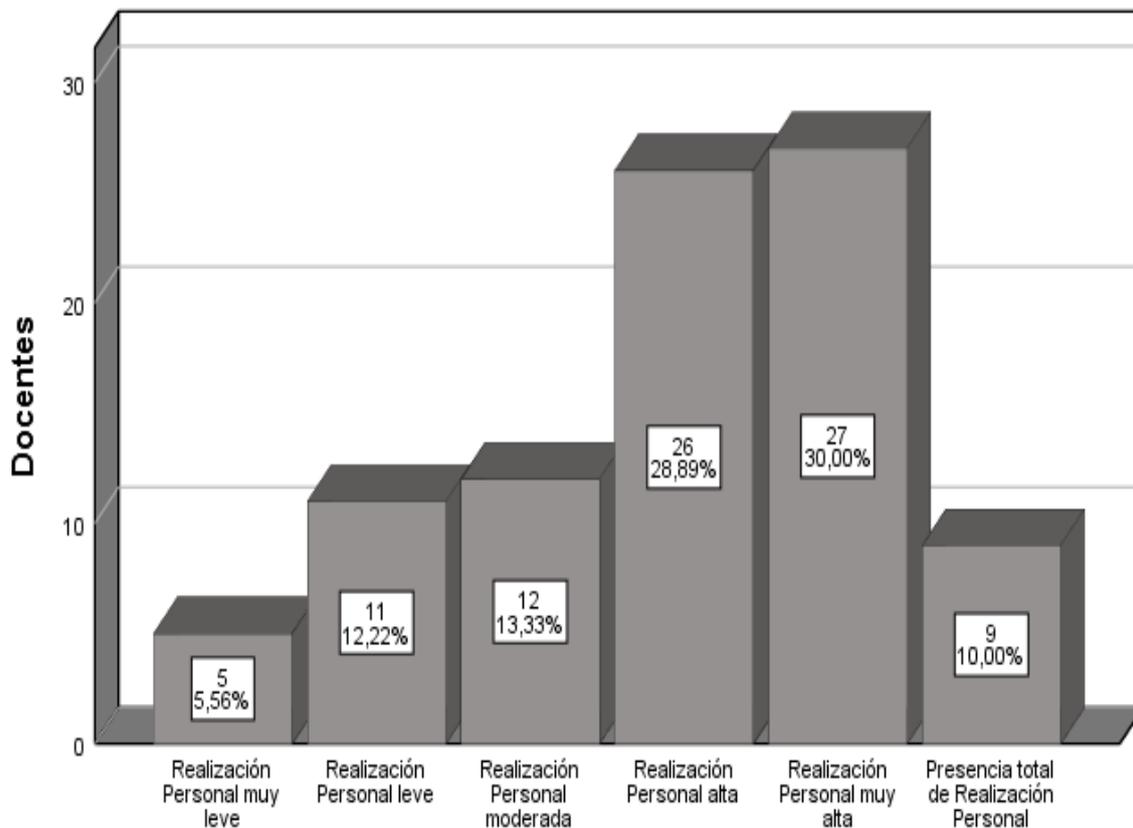
Determinar el nivel de en la realización personal de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo.

**Tabla 11.**

*Dimensión Realización Personal*

	Frecuencia
Realización Personal muy leve	5
Realización Personal leve	11
Realización Personal moderada	12
Realización Personal alta	26
Realización Personal muy alta	27
Presencia total de Realización Personal	9

Fuente. Realización del autor a partir de la ficha de recolección de datos



**Figura 6.** Dimensión Realización Personal

Fuente. Realización del autor

Como se observa en la tabla y de forma más didáctica en el gráfico con respecto a la dimensión realización personal se puede observar que el 30.00% o 27 docentes manifiestan tener un nivel muy alto de realización personal, 28.89% o 26 docentes indican tener un nivel alto de realización personal, asimismo un 13.33% o 12 docentes presentan un nivel moderado de realización personal, un 12.22% o 11 docentes señalan tener un nivel leve de realización personal, el 10.00% o 9 docentes se sienten totalmente realizados personalmente y finalmente un 5.6% o 5 docentes indican tener un nivel muy leve de realización personal.

## V. DISCUSIÓN

Entre los principales hallazgos que el 52% de docentes que presentan síndrome de burnout con mayor notoriedad tienen entre 25 y 40 años de edad, un 22.2% de docentes del rango de edades entre 41 a 50 años son el segundo grupo que, en menor número, presentan síndrome de burnout y en tercer lugar están el grupo de edades de 51 - 60 años quienes son el 20,0%. Como se ha descrito se hace notorio que quienes más presentan este síndrome son los docentes jóvenes.

En el caso de los resultados por estratos de género se encontró que el 20,0% de docentes mujeres presentan síndrome de burnout leve, 32,2% un síndrome de burnout moderado, un 2,2% tienen síndrome de burnout alto, el 0,0% manifiesta tener síndrome de burnout muy alto; en contraste con lo docentes varones quienes en un 18,9% presentan síndrome de burnout leve, 16,7% un síndrome de burnout moderado, un 1,1% tienen síndrome de burnout alto, el 2,2% manifiesta tener síndrome de burnout muy alto. Con lo descrito se infiere que las mujeres presentan mayores niveles del síndrome de burnout en comparación a los docentes varones.

Inicialmente se planteó el objetivo general de determinar el nivel de burnout de los docentes de la institución educativa Piloto Santa Isabel de Huancayo, como se indicó en el procedimiento para el procesamiento de datos para la obtención de resultados se realizó un análisis de frecuencia unidimensional mediante tablas de frecuencia y gráficos, los resultados obtenidos para el objetivo general fueron que el 6,7% es decir 6 docentes manifiestan tener síndrome de burnout muy leve, el 38,9 o 35 indicaron tener síndrome de burnout leve, el 48,9% presentan un síndrome de burnout moderado, el 3,3% o 3 del total de participantes manifestaron un síndrome de burnout alto y el 2,2 o dos docentes señalaron tener un síndrome de burnout muy alto.

De acuerdo a los resultados, el nivel de burnout en los docentes fue moderado, coincidiendo con lo planteado por Aranda y Huaranca (2019), Lama (2016) y Huachos y Veli (2020), tal como Maslach y Leiter (1996) y Maslach y Pines (1977) afirman en su teoría sobre las causas y consecuencias del burnout como trastorno colectivo social y que sugieren que la presencia del síndrome, por más débil que se manifieste, así como se evidencia en esta investigación que la mayoría de

docentes presenta un nivel moderado del síndrome, debe tomarse en consideración con fines de ser tratados mediante diversos métodos.

Al principio de la investigación se planteó el objetivo específico de determinar el nivel de la despersonalización de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo, los resultados obtenidos para este objetivo indican que un 23,3% o 21 docentes no sufren de despersonalización, el 41,1% es decir 37 docentes manifiestan tener una despersonalización muy leve, el 24,4% o 22 docentes indicaron tener una leve despersonalización, el 8,9% despersonalización moderada, el 2,2% o 2 del total de participantes manifestaron una despersonalización muy alta.

Al iniciar la investigación se planteó el objetivo específico de determinar nivel del agotamiento emocional de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo, los resultados obtenidos para este objetivo indican que un 3,3% o 3 docentes no sufren de agotamiento emocional, el 28,9% es decir 26 docentes manifiestan tener agotamiento emocional muy leve, el 40,0% o 36 docentes indicaron tener un leve agotamiento emocional, el 20,0% o 18 docentes indican tener un agotamiento emocional moderado, el 5,6% o 5 del total de participantes manifestaron tener un alto agotamiento emocional y el 2,2% o 2 docentes señalan tener un agotamiento emocional muy alto.

Al iniciar la investigación se planteó el objetivo específico de determinar el nivel de la realización personal de los docentes de la institución educativa piloto Santa Isabel de Huancayo, los resultados obtenidos para este objetivo indican que un 5,6% o 5 docentes tienen un realización personal muy leve, el 12,2% es decir 11 docentes manifiestan tener realización personal leve, el 13,3% o 12 docentes indicaron tener una realización personal moderada, el 28,9% o 26 docentes indican tener una realización personal alta, el 30,0% o 27 del total de participantes manifestaron tener realización personal muy alta y el 10,0% o 9 docentes señalan que se sienten totalmente realizados personalmente.

En razón de los antecedentes se debe señalar que Malander (2019) encontró que del total de docentes de su muestra el 92.48% presentan el síndrome de burnout, en contraste con los resultados encontrados podemos afirmar que ambos

resultados concuerdan puesto que a un diferente nivel los docentes de la institución educativa en estudio manifiestan tener el síndrome de burnout. Por otro lado, Gallardo, López, y Gallardo (2019), encontraron que el 11,6% de docentes encuestados en su investigación presenta un nivel alto de burnout, considerándose un valor muy alto en relación al 2.2% que tiene nuestro resultado. Asimismo, Bozkus (2018) el 55.3%, es decir más de la mitad de los profesores experimenta agotamiento laboral un resultado favorable dentro de los índices de trastornos laborales puesto que como en otros antecedentes la presencia de estos males supera en muchos casos el 90% como en la presente investigación. Por su parte Bohé (2020) si encuentra cifras altas de la manifestación de burnout a nivel altos con un 60% en comparación a esta investigación donde la mayoría de participantes presentan un nivel moderado de presencia de este síndrome. En el caso de Carrera y Guerrero (2017) no se encuentra un porcentaje muy alto de la presencia del síndrome de burnout en docentes tal como la mayoría de investigaciones, el encuentra que este trastorno se manifiesta en un 23.13% en contraste con la presente investigación.

En relación a las investigaciones nacionales López y Zacarías (2020) quienes concluyeron que los docentes presentaron el síndrome de burnout a un nivel bajo lo cual difiere totalmente de los resultados obtenidos en la presente investigación. Referente a Aranda y Huaranca (2019) quienes demostraron que el nivel de Burnout en docentes encuestados es medio y Lama (2016) quienes encontraron que los docentes a quienes encuestaron presentan un nivel medio con tendencia a bajo del síndrome de Burnout; en ambos casos se confirma que si bien es cierto la mayoría de docentes manifiesta presencia del síndrome, un porcentaje mayoritario indica que esa presencia del síndrome en cuestión es a nivel promedio.

Por otro lado, Huacani (2019) demostró que el 67,06% de los docentes muestran un alto nivel de Síndrome de Burnout, un resultado que indica que en otros contextos diferentes al de la presente investigación el síndrome se puede manifestar con mayor grado de intensidad. De esa manera, Guarnizo (2018), quien encontró que el 30% de encuestados presentan estrés laboral, concluyendo que, la gran mayoría de docentes se encuentran en la escala Media con tendencia a la escala Alta concuerda con los resultados de esta investigación al igual que Solgorre

(2020), quien determinó que el 36.0% de los docentes tienen un nivel bajo de Síndrome de burnout, el 44.0% un nivel medio y el 20.0% un nivel alto, concluyendo que el nivel medio es predominante.

Por su parte Garay y Meza (2017) encontró que el 76,2% de los docentes encuestados en su investigación presentaron un nivel alto de síndrome de Burnout un resultado que difiere del nivel medio encontrado en la presente investigación. También De la Torre (2019) encontró que un 75,8% de docentes encuestados presentan un nivel bajo del síndrome, resultado que tampoco concuerda con la presente investigación. Finalmente, Huachos y Veli (2020) quienes evidenciaron que el 46,67% de docentes encuestados sufren de Burnout a niveles medio y bajo, resultado que concuerda con la presente investigación.

Las teorías reafirman los resultados encontrados en la presente investigación puesto que al medir las dimensiones se demostró que los docentes manifiestan esos problemas o trastornos acuñados por Freudenberg (1974) y reforzado por Góngora, Pérez y Torres (2016). Si lo que afirman Gallardo et. ál (2019), deducir que dado los resultados obtenidos existen factores dentro de la institución que eventualmente estarían influenciando en los índices de los niveles de burnout dentro de la institución. Por otro lado, y según lo afirma Gil (2001), se podría inferir que no son los factores externos sino los intrínsecos los causantes de estos resultados, una deducción que se deja para un nivel de investigación explicativa.

Analizando las implicaciones que Maslach y Leiter (1996) indican sobre las consecuencias del burnout frente a un problema de índole emocional colectivo que debe atenderse con premura puesto que los resultados indican que la mayoría de docentes sufren de este trastorno y peor aún si consideramos que las implicancias de Maslach y Pines (1977) quienes consideran que el síndrome de burnout presenta alteraciones físicas, comportamentales y emocionales.

En tal sentido esta investigación es relevante porque al conocer e identificar los niveles y casos que se manifiestan sobre el síndrome de burnout se pueden planificar programas de intervención que ayudarían a reducir las cifras de burnout encontrados en esta investigación.

Entre las dificultades que se encontró, están, la virtualidad de las encuestas, la renuencia de la mayoría de docentes al no aceptar realizar las encuestas. Otra de las dificultades que se encontró en el proceso de investigación fue la determinación de la población porque son pocas instituciones en la ciudad de Huancayo que permiten el acceso para que se realice este tipo de trabajos. Finalmente, se dificultó la determinación de la muestra y el muestreo de la población por circunstancias de la cuarentena que se viene atravesando.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se concluye que el 6,7% es decir 6 docentes manifiestan tener síndrome de burnout muy leve, el 38,9 o 35 indicaron tener síndrome de burnout leve, el 48,9% presentan un síndrome de burnout moderado, el 3,3% o 3 del total de participantes manifestaron un síndrome de burnout alto y el 2,2 o dos docentes señalaron tener un síndrome de burnout muy alto.

2. Se concluye que el 23,3% o 21 docentes no sufren de despersonalización, el 41,1% es decir 37 docentes manifiestan tener una despersonalización muy leve, el 24,4% o 22 docentes indicaron tener una leve despersonalización, el 8,9% despersonalización moderada y el 2,2% o 2 del total de participantes manifestaron una despersonalización muy alta.

3. Se concluye que el 3,3% o 3 docentes no sufren de agotamiento emocional, el 28,9% es decir 26 docentes manifiestan tener agotamiento emocional muy leve, el 40,0% o 36 docentes indicaron tener un leve agotamiento emocional, el 20,0% o 18 docentes indican tener un agotamiento emocional moderado, el 5,6% o 5 del total de participantes manifestaron tener un alto agotamiento emocional y el 2,2% o 2 docentes señalan tener un agotamiento emocional muy alto.

4. Se concluye que el 5,6% o 5 docentes tienen un sentido muy leve de realización personal, el 12,2% es decir 11 docentes manifiestan tener realización personal leve, el 13,3% o 12 docentes indicaron tener una realización personal moderada, el 28,9% o 26 docentes indican tener una realización personal alta, el 30,0% o 27 del total de participantes manifestaron tener realización personal muy alta y el 10,0% o 9 docentes señalan que se sienten totalmente realizados personalmente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Que se monitoree permanentemente los niveles del síndrome de burnout mediante el cuestionario MBI (Inventario de Burnout de Maslach), con la finalidad de identificar los niveles de burnout de los docentes, administrativos y directivos de la institución a fin de proponer y ejecutar programas de intervención en caso de ser necesario.

La Institución Educativa Piloto Santa Isabel tiene como virtud y ventaja contar con ambientes adecuados donde los docentes pueden realizar talleres vivenciales, así mismo cuenta con el apoyo del Gobierno Regional de Junín quienes están llanos a aportar en el bienestar y desarrollo de los docentes, es necesario entonces desarrollar un plan donde se ejecuten estos talleres y los docentes puedan realizar actividades que permitan reducir los niveles de despersonalización, a través de estrategias de dinámicas grupales, charlas motivacionales, entre otros que deben estar contemplados dentro de los documentos administrativos de la institución.

El rol del área de psicología será importante ya que serán quienes deben fomentar situaciones donde el docente entre en confianza y pueda expresar sus emociones, así mismo deben promover talleres que tengan como objetivo el Bienestar Emocional del docente e identificar los casos de Burnout constantemente con el instrumento ya propuesto esto ayudara a que identifiquen por ejemplo agotamiento emocional con esos resultados se podrá planificar estrategias y actividades que reduzcan los niveles de agotamiento emocional y por ende la realización personal.

Es importante realizar campañas sobre la prevención de síndrome de Burnout que sean difundidos por diferentes medios virtuales como: la plataforma de la Institución educativa, página de Facebook, Instagram de esta misma, así toda la comunidad educativa podrá tener acceso a esta información.

## REFERENCIAS

- Aranda, M., & Huaranca, J. (2019). El síndrome de burnout en docentes del nivel inicial. Huancavelica: Tesis de titulación. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Álvarez, E., y Fernández, L. (1991). El síndrome de «Burnout» o el desgaste profesional (I). *Revista Asociación Española Neuropsiquiatría*. XI, 39, 257-265.
- Bohé, S. (2020). Indicadores de la presencia del síndrome de Burnout en docentes de una escuela secundaria rosarina durante el período de aislamiento/distanciamiento decretado a raíz de la pandemia COVID-19. Rosario: Tesis de Titulación, Universidad Abierta Interamericana - Argentina.
- Bozkus, K. (2018). The Level of Burnout Experienced by Teachers. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7 ISSN: 2149-5939
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y seguridad del trabajo*, 62 (243), 111–121.
- Caballero, E. (21 de abril de 2020). *Coenxionesan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena>
- Carpineta, G. (14 de diciembre de 2020). Síndrome de Burnout: cómo detectar este trastorno que se potenció durante el aislamiento. *La Nación*.
- Carrera, V., & Guerrero, E. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout mediante una encuesta electrónica aplicada a los docentes de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y el grado o nivel de asociación con variables sociodemográficas y laborales. Quito: Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- CIE-11 - Estadísticas de morbilidad y mortalidad. (s / f). Recuperado el 17 de febrero de 2021, sitio web de Who.int: <https://icd.who.int/browse11/lm/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- De la Torre, D. (2019). Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. “San Antonio Maria Claret” de Huancayo. Huancayo: Tesis de titulación. Universidad Continental.
- Delgado, A. (2003). El síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 26-47.
- Editorial La República SAS (s / f). Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. Recuperado el 17 de febrero de

2021, de Larepublica.co sitio web: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

- El Economista de Chile. (23 de Septiembre de 2020). Obtenido de <https://www.eleconomistaamerica.cl/sociedad-eAm-chile/noticias/10787319/09/20/Carga-laboral-durante-la-pandemia-afecta-la-salud-de-los-profesores-.html>
- ESAN Graduate School of Business. (s / f). Manejo del estrés laboral durante la cuarentena. Recuperado el 17 de febrero de 2021, web de Edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/04/manejo-del-estres-laboral-durante-la-cuarentena/>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *The Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gallardo, J., López, F., y Gallardo, P. (14 de Marzo de 2019). *Revista Electronica Educare*. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/download/10475/15357?inline=1> doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Garay, C., & Meza, P. (2017). Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo. Huancayo : Tesis de titulación. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Gestión. (4 de Junio de 2018). Estrés laboral: ¿Cómo reconocer que tengo el síndrome de desgaste profesional? *Diario Gestión*, págs. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/estres-laboral-reconocer-sindrome-desgaste-profesional-235161-noticia/>.
- Gil, P. R. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5), 1-5. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Pedro\\_Gil-Monte/publication/242114408\\_El\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_aproximaciones\\_teoricas\\_para\\_su\\_explicacion\\_y\\_recomendaciones\\_para\\_la\\_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf)
- Góngora, F., Pérez, M. L. y Torres, M. R. (2016). Síndrome de burnout y enfermería: Diagnóstico y prevención. En F. R. Jiménez (Dir.) y F. J. López (Ed.), *Gestión pública de la salud* (pp. 121-126). Madrid: Asociación Cultural y Científica Iberoamericana.
- Guarnizo, J. (2018). Nivel de estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Politécnico Rafael Santiago Loayza Guevara del Distrito de Mariano Melgar Arequipa. Chimbote: Tesis de Maestría. Universidad San Pedro.

- Gutiérrez, M., Atienza, M. y García-Moya, R. (2015). Técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis. Madrid: Paraninfo.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. doi:ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Huacani, A. (2019). Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca. Juliaca: Tesis de titulación. Universidad Nacional del Altiplano.
- Juárez, B. (05 de Julio de 2020). Burnout y pandemia: Covid-19, el virus que también “quema” laboralmente. *El Economista*, pág. 32.
- Lama, H. (2016). Niveles del síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú. Arequipa: Tesis de Maestría. Universidad San Pedro. Chimbote.
- López de la Cruz, E. y Zacarias, H. (2020). Incidencia del síndrome de burnout bajo el contexto del dictado de clases virtuales en los Docentes de la Universidad de Huánuco. *Desafíos*, 11(2), 136-41. 1. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario . Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9572>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* , 0 (112), 42.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologists Press. Méndez Venegas, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout”. *Acta Pediatr Mex*, 25(5), 299-302.
- Maslach c y Pines, A. (1977). The burnout syndrome in day care setting. *Child careo* 62,100-113.
- Mayorga, M. (21 de Septiembre de 2020). Salud mental: Preparándonos para la cuarta ola. *Rpp Noticias*, págs. <https://rpp.pe/vital/expertos/salud-mental-preparandonos-para-la-cuarta-ola-noticia-1293870>.
- Méndez Venegas, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de “burnout” . Recuperado de <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. doi:ISBN. 978-958-762-876-0
- OMS. (09 de 2019). *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11)*. Obtenido de <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

Pines A. y Aronson, E. (1998). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: Free Press.

Redacción. (2020, 21 de septiembre). Salud mental: Preparándonos para la cuarta ola. Recuperado el 17 de febrero de 2021, sitio web de RPP: <https://rpp.pe/vital/expertos/salud-mental-preparandonos-para-la-cuarta-ola-noticia-1293870>

(S / f). Recuperado el 17 de febrero de 2021, sitio web de Cloudfront.net: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30163758/c\\_t32.pdf?1352339553=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEfectos\\_de\\_los\\_Conflictos\\_4df11&hl=es-O-sDt0fiSWHuLJRE0vwAzuHKkAXT3FD3DWVYeB9XCHd2rygobYRnu8xgVYqt178AoVeUNPpxyyTuo-ScgDPqdgfXb9BnRxfWPpQXBLUglbydJOHcPPFn57b5Gm7fmJTacqTJvI Wt8xWK2qHlysoXDu4xITCclqHbcvEOsGoY4h7XuYbnCdHbSeheF7VrzCs FBK3LVHhcplrLZFXPtAnExfzmz4eJzzBFRpJv4CcTmNw-6p-hUlwlAbWTjDWJAyt02vz2WMSq59n6Z9mh2BUjeJxz955JFR367vbPHIfet97u-uZwO5gl8SSWtl3OwrowT91kqXLdlgYjwPzfY6qQ \\_\\_ & Key-pair-Id = APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA # page = 21](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30163758/c_t32.pdf?1352339553=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEfectos_de_los_Conflictos_4df11&hl=es-O-sDt0fiSWHuLJRE0vwAzuHKkAXT3FD3DWVYeB9XCHd2rygobYRnu8xgVYqt178AoVeUNPpxyyTuo-ScgDPqdgfXb9BnRxfWPpQXBLUglbydJOHcPPFn57b5Gm7fmJTacqTJvI Wt8xWK2qHlysoXDu4xITCclqHbcvEOsGoY4h7XuYbnCdHbSeheF7VrzCs FBK3LVHhcplrLZFXPtAnExfzmz4eJzzBFRpJv4CcTmNw-6p-hUlwlAbWTjDWJAyt02vz2WMSq59n6Z9mh2BUjeJxz955JFR367vbPHIfet97u-uZwO5gl8SSWtl3OwrowT91kqXLdlgYjwPzfY6qQ __ & Key-pair-Id = APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA # page = 21)

Solgorre, N. (2020). El nivel del síndrome de burnout en los docentes de educación secundaria de la institución educativa José Granda-San Martín de Porres. Lima: Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo.

Toro, J. (28 de Octubre de 2020). <https://www.larepublica.co/alCerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>. *La Republica Colombia*.

## Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA
<b>S Í N D R O M E  D E  B U R N O U T</b>	Patrón de reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que se dan cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias ocupacionales que no se corresponden con su nivel de conocimiento, destreza o habilidades OMS (2018).	Cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Según estas autoras, el Burnout se manifiesta por tres síntomas principales: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, se manifiesta por tres síntomas principales: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Maslach & Jackson (1982, citado por Reyes, 2005)	<b>Agotamiento Emocional</b>	Se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental de Burnout que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas	Física Psíquica	1,2,3,6, 8,13,14, 16,20	<b>TIPO LIKERT</b> <b>Donde:</b> 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= Varias veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Varias veces a la semana, 6= Todos los días.
			<b>Despersonalización</b>	Es el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan (por ejemplo, pacientes, alumnos, entre otros).	Irritabilidad Pérdida de motivación Distanciamiento emocional	5,10,11, 15,22	
			<b>Realización Personal</b>	Es la percepción de oclusión de las posibilidades de logro personal en el trabajo, que hace que disminuyan las expectativas personales e implica un auto – evaluación negativa donde se incluyen rechazo de sí mismo y hacia los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima.	Depresión Moral baja Evitación de las relaciones interpersonales Baja productividad Incapacidad para soportar la presión Pobre autoestima	4,7,9,12, 17,18,19,21	

Anexo 2. Matriz de consistencia

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### NIVEL DE BURNOUT EN EL TRABAJO EMOTO DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PILOTO DE HUANCAYO

NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		METODOLOGÍA
	GENERAL	ESPECÍFICO	GENERAL	ESPECÍFICO	
Descriptivo	¿Cuál es el Nivel de Burnout en el trabajo remoto de los docentes de una Institución Educativa Piloto de Huancayo 2020?	¿Cuál es el nivel de despersonalización de los docentes de una institución educativa de Huancayo 2020?	Determinar <b>el nivel de Burnout</b> de los docentes de una Institución Educativa Piloto de Huancayo 2020.	Determinar el <b>nivel de despersonalización</b> de los docentes de una institución educativa piloto de Huancayo 2020.	Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Diseño: Descriptivo simple Transversal/ Nivel: descriptiva
		¿Cuál es el <b>nivel en el agotamiento emocional</b> de los docentes de una institución educativa piloto de Huancayo 2020?		Determinar el <b>nivel de agotamiento emocional</b> de los docentes de una Institución Educativa Piloto de Huancayo 2020.	
		¿Cuál es el nivel en la realización personal de los docentes de la Institución educativa piloto de Huancayo 2020?		Determinar el <b>nivel de la realización personal</b> de los docentes de una Institución Educativa Piloto de Huancayo 2020.	
				Proponer talleres que ayuden a <b>mejorar la despersonalización, el agotamiento emocional y su realización personal</b> de los docentes de una Institución educativa piloto de Huancayo 2020.	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

ÍTEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
1. Al final de la jornada me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
1. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
1. Creo que trato a algunos	0	1	2	3	4	5	6

alumnos con indiferencia.							
1. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
1. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6
1. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
1. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
1. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los	0	1	2	3	4	5	6

alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
1. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
1. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
1. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
1. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
1. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
1. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
1. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

## Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

### Escala: Confiabilidad Inventario Burnout

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	90	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	22

#### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	53,0222	277,011	,593	,822
Item2	52,7222	276,001	,601	,821
Item3	53,3889	282,308	,535	,825
Item4	51,2111	281,337	,522	,825
Item5	54,8889	307,673	,221	,837
Item6	54,4444	292,519	,451	,829
Item7	51,5778	283,460	,473	,828
Item8	53,5556	277,890	,626	,821
Item9	51,1556	285,391	,464	,828
Item10	54,6000	297,052	,323	,834
Item11	54,3222	295,704	,344	,833
Item12	51,4556	293,127	,325	,835
Item13	54,7222	297,798	,402	,831
Item14	54,0778	288,589	,457	,828
Item15	54,7333	310,265	,107	,842
Item16	54,6556	308,520	,173	,839
Item17	51,4444	300,632	,233	,838
Item18	51,3000	295,830	,318	,834
Item19	51,2778	292,225	,393	,831
Item20	54,2667	293,816	,391	,831
Item21	51,7222	287,192	,430	,830
Item22	54,6889	303,003	,247	,837

Los autores (George, D., & Mallery, P. , 2003); sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los Coeficientes de alfa de Cronbach:

- **Coeficiente alfa > 0.9 es excelente**
- **Coeficiente alfa > 0.8 es bueno**
- **Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable**
- **Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable**
- **Coeficiente alfa > 0.5 es pobre**
- **Coeficiente alfa < 0.5 inaceptable**

La Fiabilidad del instrumento Inventario Burnout: **Es BUENA**

## Anexo 5. Informe de validación por juicio de expertos

### Validez por juicio de expertos inventario Burnout

El análisis de la validación de contenido por juicio de expertos se realizó mediante el coeficiente de validez de contenido (CVC) de Hernández y Nieto (2011), el cual determina mediante la opinión de 3 expertos, la validez de un instrumento de recolección de datos, determinado según la siguiente fórmula:

$$CVC_c = \frac{\sum CVC_c}{N} = \sum \left[ \frac{\sum x_j / J}{V_{max}} - P_c \right] \left( \frac{1}{N} \right)$$

(Hernández-Nieto, 2002a, p. 72).

>60=INACEPTABLE

60-70=DEFICIENTE

71-80=ACEPTABLE

80-90=BUENA

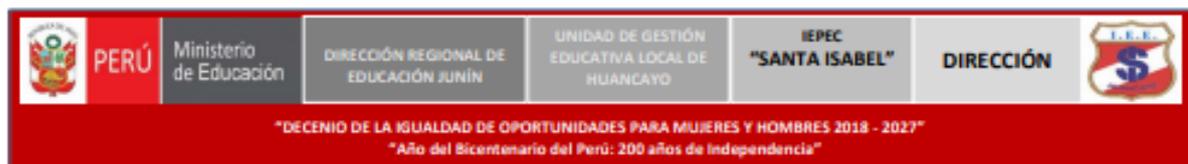
91-100=EXCELENTE

El resultado obtenido en la validación de contenido del inventario de Burnout fue de un 0,74 considerándose este valor como una concordancia aceptable, por lo tanto, el instrumento es válido y factible de ser aplicado, según Hernández y Nieto (2011).

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INVENTARIO DE BORNOUT								
	Juez1	Juez2	Juez3	Total	S/VM	COEF. VALIDEZ DE CONTENIDO	PROB DE ERROR	C.V.
ítem1	15	4	16	35	1,75	0,58333333	0,037037037	0,5462963
ítem2	15	4	16	35	1,75	0,58333333	0,037037037	0,5462963
ítem3	14	16	16	46	2,3	0,76666667	0,037037037	0,72962963
ítem4	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296
ítem5	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296
ítem6	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296
ítem7	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296
ítem8	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296
ítem9	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296
ítem10	16	16	16	45	2,25	0,75	0,037037037	0,71296296
ítem11	16	16	16	48	2,4	0,8	0,037037037	0,76296296



## Anexo 6. Carta de autorización para la aplicación de instrumentos



Huancayo, 07 de diciembre de 2020

Srta. Gaby Pilar Quiñonez Elescano  
Bachiller de la Universidad César Vallejo Filial Callao

**ASUNTO: AUTORIZO APLICACIÓN DE CUESTIONARIO**

Es grato dirigirme a usted y saludarla cordialmente, en calidad de director de la Institución Educativa Pública Emblemática y Centenaria "Santa Isabel"; y expresarle que, a la solicitud presentada conjuntamente por su persona y la bachiller Brenda Elizabeth Grijalba Rojas, se autoriza la aplicación de cuestionario en mérito a la ejecución de su proyecto de investigación "**NIVEL DE BURNOUT EN EL TRABAJO REMOTO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA DE HUANCAYO 2020**".

Para la aplicación de su instrumento de investigación, deberá coordinar con la psicóloga de la Institución Educativa.

Atentamente,

Atentamente,  
  
CARLOS DE LA HOZ MARIQUE  
DIRECTOR