

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA**



**TESIS**

**“PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL  
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 82081 SAGRADO CORAZON  
DE JESUS-SAN MARCOS, CAJAMARCA. 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. Enf. Vásquez Mendoza, Sheyla Marilly**

**ASESORA:**

**Dra. Medina Hoyos, Diorga Nélide**

**Cajamarca – Perú**

**2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA**



**TESIS**

“PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL  
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 82081 SAGRADO CORAZON  
DE JESUS-SAN MARCOS, CAJAMARCA. 2022”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN ENFERMERIA**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Enf. Vásquez Mendoza, Sheyla Marilly

**ASESORA:**

**Dra. Medina Hoyos, Diorga Nélide**

Cajamarca – Perú

2022

Copyright © 2022  
Sheyla Marilly Vasquez Mendoza  
Todos los derechos reservados

VásquezS.2022. **PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL  
DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 82081  
SAGRADO CORAZON DE JESUS-SAN MARCOS, CAJAMARCA. 2022.**

Vásquez Mendoza, Sheyla Marilly. 5... páginas.

Asesora: Dra. Diorga Nélica Medina Hoyos

Disertación académica para obtener el título de Licenciada en Enfermería – UNC 2022

PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE Y  
ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 82081SAGRADO  
CORAZON DE JESUS- SAN MARCOS, CAJAMARCA.2022

**Autora:** Bach. en Enfermería Sheyla Marilly Vásquez Mendoza

**Asesora:** Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos

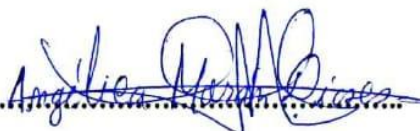
Tesis evaluada y aprobada para la obtención del título de licenciada en Enfermería de la  
Universidad Nacional de Cajamarca por el siguiente jurado:

**JURADO EVALUADOR**



**PRESIDENTE**

**Dra. Dolores Chávez Cabrera**



**SECRETARIA**

**Dra. Angélica Moran Dioses**



**VOCAL**

**M. Cs. Gladys Sagastegui Zarate**

**Cajamarca-Perú**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios y a la Virgen de Rosario  
quienes han sido mi guía,  
su fortaleza, su mano de fidelidad  
y amor, han estado conmigo hasta  
el día de hoy.

A mis padres Manuel, Leonila y Duany  
quienes, con su amor, paciencia y  
esfuerzo me han permitido llegar  
a cumplir hoy un sueño más,  
gracias por inculcar en mí  
el ejemplo de esfuerzo y valentía,  
de no temer a las adversidades  
porque Dios está conmigo siempre.

A toda mi familia por el apoyo  
constante y palabras de aliento  
que hicieron de mí una mejor persona  
y de una u otra forma me acompañan  
en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis  
De manera muy especial  
a mi hijito Dhareck, porque gracias a él  
he ido superando cualquier obstáculo  
y ha sido toda mi motivación  
para salir adelante.

**Sheyla**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser mi guía toda la vida, para superar obstáculos y pruebas que se me presenten en la vida, y por darme una maravillosa familia.

A mi familia, en especial a mi madre, Duany Mendoza Tapia, por acompañarme en cada momento de mi vida e impulsarme siempre a crecer y seguir adelante.

A mis docentes por motivarme y apoyarme incondicionalmente durante los años de estudio en mi alma mater la Universidad Nacional de Cajamarca.

A la Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos, mi asesora, quién con su experiencia, conocimientos y paciencia ha contribuido a acrecentar mis conocimientos y a culminar el presente trabajo.

**Sheyla**



## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	VII
AGRADECIMIENTO .....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACION .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3.1. Objetivo General .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>5</b>
CAPITULO II.....	7
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>Nivel Internacional.....</b>	<b>7</b>
<b>Nivel Nacional.....</b>	<b>8</b>
<b>Nivel Regional.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. BASES TEÓRICAS .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.1 Origen del Concepto “Síndrome de Burnout”.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2. Concepto del Síndrome de Burnout.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.3. Epidemiología del Síndrome de Burnout .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.4. Etiología del Síndrome de Burnout .....</b>	<b>16</b>
• <b>Componentes personales premórbidos,.....</b>	<b>16</b>
<b>La edad:.....</b>	<b>16</b>
<b>El sexo: .....</b>	<b>16</b>
<b>VARIABLES familiares: .....</b>	<b>16</b>
<b>Personalidad: .....</b>	<b>16</b>
<b>Inadecuada formación profesional: .....</b>	<b>16</b>
<b>Factores laborales o profesionales: .....</b>	<b>16</b>
<b>Factores sociales: .....</b>	<b>17</b>
<b>Factores ambientales: .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5. Dimensiones del Síndrome de Burnout .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5.1. Agotamiento Físico y Emocional: .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.5.2. Despersonalización:.....</b>	<b>18</b>

2.2.5.3. Realización personal: .....	18
2.2.6. Niveles del Síndrome de Burnout.....	19
Psicosomáticos .....	19
Conductuales.....	20
Emocionales .....	20
Defensivos.....	20
2.3. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES.....	20
2.3.1. Variable Independiente: .....	20
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	21
CAPITULO III.....	22
DISEÑO METODOLÓGICO.....	22
3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	22
3.2. ÁREA DE ESTUDIO:.....	22
3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO:.....	23
3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	23
• Criterios de Inclusión.....	23
• Criterios de Exclusión.....	23
3.5. UNIDAD DE ANÁLISIS .....	24
3.6. CÁLCULO DE TAMAÑO DE MUESTRA.....	24
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	24
3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	25
3.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	26
3.10. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	26
3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	26
CAPITULO IV .....	27
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
4.1. Análisis e Interpretación de resultados .....	27
4.2. DISCUSIÓN: .....	30
CONCLUSIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	35

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población de estudio.</i> .....	23
Tabla 2 <i>Rangos de escala de medida</i> .....	25
Tabla 3 <i>Valores de referencia del cuestionario MBI</i> .....	25
Tabla 4 <i>Nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022</i> .....	27
Tabla 5 <i>Nivel de Agotamiento Físico y Emocional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022</i> .....	27
Tabla 6 <i>Nivel de Despersonalización en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022</i> .....	28
Tabla 7 <i>Nivel de Realización Personal en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022</i> .....	29
Tabla 8 <i>Resumen de resultados por niveles del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022</i> .....	29

## RESUMEN

**Sheyla Marilly Vásquez Mendoza<sup>1</sup>**

**Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos<sup>2</sup>**

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca, 2022. Este estudio es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo; compuesta por una población de estudio de 23 personas, donde se utilizó la encuesta Maslach Burnout Inventory para la recolección de datos. Resultados, muestran que la prevalencia de Síndrome de Burnout es de 69.6%, ubicándose en el nivel bajo; así mismo en la dimensión del agotamiento físico y emocional predominó el nivel bajo con un 59.1% en docentes y con un 100% administrativos, por otro lado, la despersonalización en docentes con un 63.6% y en administrativos con un 100% donde también predominó el nivel bajo, por último, la realización personal tuvo un nivel alto en docente con un 81.8% y en administrativos con un 100%. Por lo tanto, se concluyó que los docentes y administrativos de la Institución Educativa Sagrado Corazon de Jesus tienen baja prevalencia del Síndrome de Burnout, aunque hay docentes y administrativos que los podemos ubicar dentro de un grupo de riesgo, para que los síntomas del Síndrome de Burnout se desencadenen.

**Palabras clave:** Prevalencia, Síndrome de Burnout, Agotamiento físico y emocional, despersonalización, realización personal.

---

<sup>1</sup>Autora, Bachiller en Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad Nacional de Cajamarca

<sup>2</sup>Asesora, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad Nacional de Cajamarca

## ABSTRACT

**Sheyla Marilly Vásquez Mendoza<sup>1</sup>**

**Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos<sup>2</sup>**

The present research aims to determine the level of prevalence of the Burnout Syndrome in the teaching and administrative staff of the I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús - San Marcos, Cajamarca, 2022. This study is a quantitative approach, with a non-experimental design, of cross section, descriptive type; composed of a study population of 23 people, where the Maslach Burnout Inventory survey was used for data collection. Results show that the prevalence of Burnout Syndrome is 69.6%, placing it at the low level; likewise, in the dimension of physical and emotional exhaustion, the low level prevailed with 59.1% in teachers and with 100% administrative, on the other hand, depersonalization in teachers with 63.6% and in administrative with 100% where the low level, finally, personal fulfillment had a high level in teachers with 81.8% and in administrative staff with 100%. Therefore, it was concluded that the teachers and administrators of the Sagrado Corazon de Jesus Educational Institution have a low prevalence of Burnout Syndrome, although there are teachers and administrators that can be placed within a risk group, so that the symptoms of Burnout Syndrome are triggered.

**Keywords:** Prevalence, Burnout Syndrome, Physical and emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

---

<sup>1</sup>Autora, Bachiller en Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad Nacional de Cajamarca

<sup>2</sup>Asesora, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud – Universidad Nacional de Cajamarca

## INTRODUCCIÓN

El estrés desde ya mucho tiempo atrás es parte del día a día, hasta el punto de llegar a considerarse la enfermedad del siglo tanto a nivel mundial, regional y local; afectando principalmente el bienestar personal, la salud y la satisfacción laboral; en ese ámbito es que nace el llamado Síndrome de Burnout pues está relacionado al espacio organizacional.

El Síndrome de Burnout es definido según Maslach (1993) como la respuesta prolongada a estresores, el cual tiene tres dimensiones claves: agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo, y sensación de ineficacia. Por lo tanto, padecer Síndrome de Burnout tiene diferentes tipos de consecuencia, tanto a nivel emocional como a nivel físico, es por ello que es muy importante tener que diagnosticar este Síndrome.

Por lo antes mencionado es de necesidad ocuparnos de la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; con el fin de realizar las recomendaciones correspondientes, la investigación está estructurada en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se describe el problema de investigación, lo que permitió plantear la pregunta de investigación, la justificación y los objetivos.

Capítulo II: Incluye el marco teórico, donde se presentan los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local; las bases teóricas, hipótesis, variables y operacionalización de las variables.

Capítulo III: Se describe la metodológico, donde se especifica el diseño y tipo de estudio, área de estudio, población, muestra, unidad de análisis, criterios de inclusión y exclusión, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación de los instrumentos, procedimiento para la recolección de la información, técnicas de procesamiento y análisis de datos, aspectos éticos.

Capítulo IV: Se presenta los resultados y la discusión de manera ordenada en relación a los objetivos. Se finaliza con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

# CAPITULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, las transformaciones en el mundo laboral debido a los cambios tecnológicos, organizacionales y gerenciales en las empresas, y las nuevas demandas y exigencias en el trabajo, han propiciado la aparición de problemas psicosociales, entre ellos el síndrome de burnout. La Red Mundial de Salud Ocupacional lo califica como factor de riesgo ocupacional que afecta negativamente la salud humana, la seguridad, el bienestar y la calidad de vida en el lugar de trabajo. Así, en el contexto laboral, la docencia es considerada una de las profesiones más vulnerables a desarrollar problemas de salud mental, incluido el burnout.(1)

Debido a esto los docentes sienten que no están motivados con su profesión, están desmerecidos y relegados, con retos que sobrepasan sus límites como educador y, además, deben lidiar con sus problemas personales; es absolutamente desacertado esperar más de lo que pueden ofrecer, vamos presenciando como el maestro gradualmente va deteriorando sus capacidades intelectuales y emocionales, pone a cuesta su profesionalismo y deja a un lado su interés por sus alumnos, mostrándose hosco y parco en su trato, desilusionado, desanimado y con menos metas que trazar, todo ello hasta que, en consecuencia, adapte la rutina de desafueros, el agotamiento atenúe las inasistencias, las faltas o ausencias de clase y concluya que el colegio, su vida y su profesión no son importantes. Eso es el síndrome de burnout, porque en su proceso, acarrea todo este tipo de percepciones e incluso experiencias físicas de enfermedades, las cuales se centran en sistemas importantes del funcionamiento corporal y en consecuencia, el profesional, figurativamente, se “quema”; “burnout”. Por ello la docencia es una de las profesiones consideradas más estresantes dentro de la sociedad. Respecto a esto, se hicieron diversos estudios relacionados a la salud mental de los docentes quienes reaccionan de diversas maneras de acuerdo con los recursos que tuvieron para afrontarlo.(2)



Hoy en día, las organizaciones públicas y privadas operan en un entorno altamente variable y exigente. Por lo tanto, el recurso humano debe adquirir nuevas responsabilidades, además debe aprender y desarrollarse constantemente para adquirir nuevas habilidades. También pueden crear una gran demanda de sus conocimientos, habilidades y competencias; porque hay situaciones laborales estresantes que provocan un mayor esfuerzo para atender a la demanda, de esta manera es que cada día, situaciones como estas van dando respuesta a la aparición del síndrome de burnout.(3)

El síndrome de burnout, significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto, hace referencia a la cronificación del estrés laboral, este síndrome presenta, tres dimensiones esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional. Suele afectar principalmente a profesionales con contacto directo a otras personas.(4)

Respecto a su prevalencia existen varios resultados dependiendo del estudio, aunque la mayoría de estos son reportados en el sector salud. Por ejemplo, en docentes, se han encontrado mayor prevalencia, de altos niveles, en cada dimensión. Además, señalan que la prevalencia del burnout en este sector debería ser más estudiado y reportado puesto que dejamos de lado a una de la profesiones que debería ser de gran importancia .(5)

En tal sentido, el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 “Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos” puede estar en riesgo o padeciendo el Síndrome de Burnout, por ello se realizó el presente estudio para determinar nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout. Ante lo cual surge la siguiente pregunta de investigación.

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I.E. 82081? Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, ¿Cajamarca en el año 2022?

## **1.2. OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca, 2022.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de agotamiento físico y emocional del personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca, 2022.
- Identificar el nivel de despersonalización del personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca, 2022.
- Identificar el nivel de realización personal en docentes y administrativos de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca, 2022.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN**

El Síndrome de Burnout es una de las enfermedades que perjudica no tan solo en la salud física, mental y social de los docentes y administrativos, sino que también repercute en su desenvolvimiento dentro de una institución; pues, afecta a 1 de cada 5 empleados a nivel mundial; por ello, es uno de los principales problemas de salud pública dentro del país.(6)

Por ello, es necesario realizar estudios que permitan corroborar la prevalencia de dicha enfermedad y en qué nivel se encuentran las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes y administrativos de la I. E. Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca; para esto, se realizó el estudio que busca determinar la prevalencia y en qué nivel se encuentra el síndrome de burnout según las teorías de Maslach (1993), Jackson y Leiter (1996) que lo definen como un síndrome

psicológico que comprende tres dimensiones: el agotamiento físico y emocional, la despersonalización y la realización personal.

Además, este estudio servirá de antecedente para futuras investigaciones, así mismo permitirá reforzar conocimientos teóricos adquiridos durante la formación profesional, y será de mucha utilidad para futuras investigaciones en el presente tema.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### **Nivel Internacional**

Caravaca S. F. (2019) realizó el estudio que lleva por título Prevalencia y Factores de Riesgo Asociados al Síndrome de Burnout entre los Profesionales del Trabajo Social en Servicios Sociales Municipales en España, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del Burnout, así como los elementos demográficos relacionados, fue un estudio transversal, analítico, la muestra estuvo conformada por 77 profesionales trabajadores de colegios de sociales de Sevilla y Murcia. Encontrándose un alto nivel de agotamiento profesional con prevalencia general de 37.6%, de la misma manera se analizan diferentes dimensiones como cansancio emocional (41.4%), personalización (58.2%) y baja realización personal (19.6%) lo que se presenta de manera frecuente en los participantes.(7)

Quintero P. M. et. al, (2019) desarrollaron el presente estudio que lleva por título. Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes: Factores Asociados al Estatuto de Vinculación Laboral en Colombia, tiene tres objetivos fundamentales: analizar los principales factores que inciden en la presencia de Burnout en docentes; determinar los síntomas que lo evidencian; 3. establecer bajo qué estatuto (1278 o 2277) los maestros tienen más probabilidad de tener el síndrome. Los resultados fueron: trabajar horas extras, falta de espacios de comunicación con los jefes, salario inadecuado para satisfacer sus necesidades y falta de apoyo de los jefes para enfrentar las dificultades con padres de familia, concluyendo que los docentes amparados por la norma 1278 son más susceptibles al síndrome debido a que tienen peores condiciones laborales que los docentes amparados por la ley 2277.(8)

Díaz M., (2020) En el artículo titulado Síndrome de Burnout en Docentes de una Unidad Educativa, Ecuador, teniendo como finalidad analizar el nivel de desgaste profesional entre los profesores, midiendo la prevalencia de despersonalización,

cansancio emocional y realización personal. El diseño del estudio es descriptivo, la técnica utilizada es la encuesta, se utiliza el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre las percepciones y actitudes de los expertos en su trabajo y hacia los estudiantes. Los resultados principales mostraron que el 29% de los docentes de la unidad educativa padecen de agotamiento emocional; la despersonalización fue del 17%; y el 85% de los docentes presenta un alto nivel de realización. Se concluyó que los docentes tienen una baja prevalencia del síndrome, también hay docentes ubicados en la escala media y una población relativamente pequeña con una alta prevalencia del síndrome que puede ser un factor de riesgo. (9)

Malbrán R., et al (2022) En el artículo titulado Importancia de la Gestión Educativa como Variable en la Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes Secundarios en Chile. Este trabajo se enfoca en determinar la relación entre la prevalencia del Síndrome de Burnout y el liderazgo pedagógico en docentes de establecimientos de educación secundaria en Chile. Se realizó un análisis correlacional y se utilizó una muestra de 5929 docentes de 393 colegios de Chile, a quienes se les aplicó una encuesta que incluye dos instrumentos estandarizados para medir liderazgo pedagógico y estrés laboral (PIMRS y MBI\_ES). Se utilizó un modelo de regresión multivariado con enfoque por pasos controlado por otras variables: eficacia colectiva, satisfacción laboral, esfuerzo de enseñanza y vínculo con la familia. Observamos que en docentes que presentan un estado de estrés prolongado (Síndrome de Burnout) o que están en riesgo de padecerlo, el liderazgo pedagógico intuitivamente no está actuando de manera preventiva, lo cual es un factor de riesgo. Se concluyó que en contextos donde los docentes se encuentran sometidos a condiciones estresantes por los denominados factores básicos de salud o higiene, el liderazgo en sí mismo genera motivación y compromiso docente, es fuente de un sistema en el que el estrés persistente en los docentes, a lo largo del tiempo, desencadena el síndrome de burnout(10)

### **Nivel Nacional**

Huarcani A., (2019) En la tesis que lleva por título Síndrome De Burnout en los Docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la Ciudad De Juliaca, su propósito es identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los

docentes así como presentar implícitamente el Síndrome de Burnout como un riesgo laboral, como riesgo psicosocial en el ámbito de la educación, ya que este trastorno es la respuesta al estrés laboral crónico entre los profesionales que trabajan con personas. Los sujetos de estudio fueron 85 docentes entre ellos, director, administrativos y docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca. Concluyó que la mayoría de población docente padece el Síndrome de Burnout, con niveles elevados de agotamiento emocional, despersonalización y bajo nivel de realización personal, evidenciado por 67,06% de docentes que muestran un alto nivel de Síndrome de Burnout.(11)

Olivares A., et al (2019) En su trabajo: El Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Inicial de las Instituciones Públicas y Privadas del Cercado de Huancavelica, en este estudio planteamos lo siguiente: ¿Cuál es el grado de síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica? Cuyo objetivo general es: Conocer el grado del síndrome de Burnout en los docentes del nivel inicial. Para contrastar nuestra hipótesis sobre el grado medio de Síndrome de Burnout en los Docentes. Se trabajó 120 docentes y 60 docentes de las instituciones públicas y privadas del cercado de Huancavelica. La técnica aplicada en la investigación es psicométrica (medición de cualidades psíquicas) aplicado con el instrumento de cuestionario de Maslach “test de Maslach Burnout Inventory. Teniendo como resultado que el grado de síndrome de Burnout de los trabajadores de la I.E. públicas y I.E. Privadas, tiene un nivel medio. Además, hay una gran diferencia entre las instituciones educativas. Es decir, las instituciones Privadas e instituciones Públicas tienen un nivel medio de Síndrome de Burnout y la probabilidad de tener Burnout a futuro es significativamente mayor en los establecimientos privados.(12)

Sanchez F., et al (2020) En la tesis titulada Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa Nacional de la Victoria, Setiembre a Diciembre, 2019, el siguiente estudio tiene como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout por dimensiones en docentes de una institución educativa nacional en La Victoria, de setiembre a diciembre de 2019. Con un diseño descriptivo no experimental y una población conformada por 42 docentes de una institución educativa nacional. Se empleó el Inventario de Burnout de Maslach en sus tres

dimensiones: Agotamiento Emocional 0,83; Despersonalización 0,80 y Realización Personal 0,78 de confiabilidad; además se usó un cuestionario sociodemográfico. Los resultados mostraron que la prevalencia del síndrome de burnout fue del 4,8% entre los docentes de las instituciones educativas nacionales. Aunque no se encontró diferencias significativas entre las dimensiones y las variables nivel de enseñanza y actividades extralaborales, si existe una gran diferencia entre la dimensión Agotamiento Emocional y la variable edad, lo que sugiere que los docentes jóvenes son más susceptibles al agotamiento emocional. En cuanto a los factores sociodemográficos se identificó que la mayoría de la población son mujeres graduadas con más de 5 años de experiencia, casadas y laboraban en el turno tarde.(13)

Carrillo B., (2020) En la siguiente tesis que lleva por título Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes con Trabajo Remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020, el objetivo del estudio fue analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes que están realizando trabajo remoto durante la etapa de pandemia COVID 19 de una institución educativa privada de Moquegua. La muestra estuvo compuesta por 56 docentes en los tres niveles, inicial, primaria y secundaria. Se aplican dos cuestionarios para medir las variables: Maslach Burnout Inventory – general survey, escala de satisfacción laboral SL- SPC. Se encontró que existe una relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, que a su vez es una relación negativa débil, además el 55.4 % de los docentes presentan un alto nivel del Síndrome de burnout y el 67.9% presentaron regular satisfacción laboral.(14)

Huaman S., et al (2020) en la tesis que lleva por título Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes del Nivel Secundario de la Localidad de Huancavelica, el problema de la investigación que se trabajo fue ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. El estudio es descriptivo correlacional,ademas; se trabajó 63 docentes nombrados de nivel secundaria, dando como resultado que si existe una relación significativa entre las

variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral). Dando como conclusión final que el Síndrome de Burnout se relaciona de manera directa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica, así mismo es de suma importancia y aporta a la investigación en el contexto que vivimos porque permite conocer los diversas causa que origina el síndrome de Burnout.(15)

### **Nivel Regional**

Díaz M., (2019). En la tesis titulada Prevalencia del Síndrome de Burnout en Médicos Residentes en el Hospital Regional Docente de Cajamarca. 2017-2018, considera importante determinar la prevalencia del SBO en los médicos residentes del Hospital Regional Docente de Cajamarca, durante el periodo 2018-2019 con el fin de desarrollar sistemas de apoyo para que les ayude a sobrellevar mejor mejor las diferentes necesidades que conlleva el internado. Dando como resultado una mejora en su calidad de vida, así mismo implicará mejorar la calidad de atención que brindan a sus pacientes, que en última instancia es el fundamento de la práctica médica.(16)

Huaman M., (2019) En la tesis que lleva por título Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital II E Simón Bolívar Cajamarca 2019. El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital II-E Simón Bolívar Cajamarca-2019. La población estuvo conformada por 38 profesionales de enfermería de diferentes departamentos del Hospital II-E Simón Bolívar. Se utilizó la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como herramienta, usando la escala de Maslach Burnut Inventory (1MB). En cuanto al nivel de síndrome de burnout por dimensiones, en la dimensión de agotamiento emocional, predominó en nivel medio con 55.3%, un nivel alto con el 31.6 % y un 13.2 % nivel bajo. Por otro lado en despersonalización el 60.5 % un nivel medio, un 26.3 % tiene nivel alto y 13.2 % tiene nivel bajo, finalmente en la realización personal observamos que 65.8% tienen nivel alto, un 26.3 % tienen nivel medio, y el 7.9% tienen un nivel bajo. En conclusión en el Hospital II-E Simón Bolívar se presentó un síndrome de burnout moderado, en las dos primeras dimensiones y en la dimensión falta de realización personal un nivel bajo. sin embargo, encontramos que hay un buen porcentaje en la



dimensión agotamiento emocional y despersonalización que inhiben altos niveles de síndrome de burnout.(17)

Castañeda M., (2019) En la tesis que lleva por título Prevalencia de Síndrome de Burnout en el Personal Administrativo del Hospital Regional Docente de Cajamarca - I y II Trimestre del 2019. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal administrativo del Hospital Regional Docente de Cajamarca – I y II Trimestre del 2019, de igual forma los objetivos específicos han sido determinar el nivel de agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y eficiencia profesional. La población de estudio estuvo conformada por 120 personas, sin embargo, debido a que el estudio fue no probabilístico, se utilizó como criterio de exclusión el tiempo de servicios de los trabajadores mínimo de un año, razón por la que se tomó una muestra de 108 personas, de las cuales han sido 65 Nombrados, 27 Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y 16 Locación de Servicios (Terceros), siendo un total un 90% de la población. La prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal administrativo fue de un 50% en el primer trimestre y un 54,7% en el segundo trimestre, ubicándose ambos valores se encuentra en el nivel medio alto del Síndrome de Burnout. Así mismo también en la dimensión del agotamiento emocional predominó el nivel medio bajo en ambos trimestres, siendo 26,9% en el primer trimestre y 28,7% en el segundo trimestre. Por otro lado, el cinismo o despersonalización del personal administrativo pasó de tener predominancia en el nivel bajo con el 24,1% en el primer trimestre al medio alto con el 25% en el segundo trimestre. Finalmente, la eficiencia profesional predominó en el primer trimestre un nivel muy alto con el 31,5% y cambió en el segundo trimestre, pues predominó un nivel bajo con el 25,9%. Sin embargo, los promedios de todas las dimensiones se encuentran en el nivel medio alto, dando lugar a un Síndrome de Burnout en promedio se encuentre en esa misma magnitud. (18)

Cotrina F., (2021) En la tesis titulada Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en el Personal del Centro de Salud Pachacútec, 2020, el objetivo de este trabajo fue determinar los niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Salud Pachacútec, 2020. El estudio tuvo un diseño no experimental; de corte transversal, descriptivo; la muestra estuvo conformada por 56

trabajadores del Centro de Salud Pachacútec, que cumplieron los criterios de inclusión. Se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Los hallazgos sociodemográficos mostraron que el 80% del personal del estudio son de sexo femenino, mientras que sólo el 20% son de sexo masculino, respecto a la edad el 55% oscila entre 25 a 35 años y el 4% tienen 58 años a más, el 64% pertenecen a estado civil solteros, mientras que el 21% son convivientes, el 30% ejerce como obstetra, teniendo en cuenta el número de años de servicio el 54% trabajan menos de 3 años y el 61% su condición de trabajo es contratado. En cuanto al Agotamiento emocional, el 77% presentó nivel bajo; a la dimensión Despersonalización, 55% tiene nivel alto; y a la dimensión Realización personal, 64% tiene nivel alto. El estadístico concluye que un 77% de participantes presentaron un bajo nivel de Agotamiento emocional, un 55% indicó un alto nivel en Despersonalización y el 64% presenta un nivel alto en la dimensión Realización personal.(6)

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Origen del Concepto “Síndrome de Burnout”**

Este término fue utilizado por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año 1974 mientras se desempeñaba como voluntario en una clínica para drogadictos en New York, EE. UU. Sus primeras observaciones fueron acerca del personal que trabajaba en dicha clínica, Freudenberger notó que al cabo de un año la mayoría de ellos tenía cambios en su actitud sobre su trabajo, junto con una notoria baja en el desempeño de sus cargos. Para Freudenberger los principales cambios eran la paulatina disminución en la energía de las y los trabajadores, desmotivación por su trabajo y cambio en su proceder frente a las y los pacientes, que se manifestaba en una menor sensibilidad y empatía, dándoles un trato apático. Además, el psiquiatra describió la aparición de síntomas y signos típicos de síndromes ansiosos y depresivos en el personal de la clínica psiquiátrica que participaban en el estudio. En 1976 la psicóloga Christina Maslach retomaría el concepto y lo oficializaría en el Congreso anual de la Asociación Americana de Psicología (APA), definiéndolo como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional,

despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes” (19)

### **2.2.2. Concepto del Síndrome de Burnout**

La definición clásica de burnout fue formulada por Maslach (1993), quien lo considera un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto implica que, cuando decimos que un profesional está “quemado”, debe reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptiva. Es el final de un proceso continuado de tensión y estrés. Así, la presentación de burnout es la secuencia predecible de la persistencia de un estresor dentro del ámbito laboral, seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo.(20)

Los altos niveles del síndrome de burnout pueden repercutir en la salud física y psicológica de las personas, así como su desenvolvimiento en el entorno familiar, laboral y amical. (21)

Actualmente muchos estudios se han enfocado en la identificación de los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral, debido a que sus consecuencias pueden ser devastadoras sobre la calidad de vida de los trabajadores y sobre su productividad. Estos factores de riesgo surgen como resultado de la interacción entre ambiente laboral, gestión del trabajo y necesidades de los empleados.(22).

### **2.2.3. Epidemiología del Síndrome de Burnout**

Se han realizado múltiples estudios acerca de la prevalencia del síndrome del quemado, los resultados en su mayoría no coinciden, por lo que se podría concluir que la prevalencia del Síndrome de Burnout depende del ambiente donde se desarrolle el individuo y características propias del mismo. (23)

Algunos autores sugieren que el Burnout en los médicos se comienza a “cultivar” desde la escuela de medicina: (23)

- Según un estudio realizado por Dyrbye et al, publicado en el 2010 en JAMA, entre los estudiantes de medicina hasta un 49,6% pueden padecer síndrome de sobrecarga emocional.(23).
- En el Hospital Universitario del Norte, en Colombia, se determinó la incidencia del síndrome de fatiga en el trabajo entre los internos universitarios de medicina: 9.1% .(23).
- Un estudio realizado en Canadá, reportó una incidencia del Síndrome de Burnout hasta en un tercio de los residentes de cualquier especialidad.(23).

En Costa Rica se han realizado algunos estudios sobre la incidencia del síndrome de sobrecarga emocional entre médicos: en el 2004 se determinó la incidencia del Síndrome de Burnout en la población médica de la COOPESALUD R.L. (Clínica de Pavas), que está integrada por médicos generales y especialistas, con una incidencia de 20% en la población, siendo el sexo masculino y los trabajadores más jóvenes (entre 25-34 años) los más afectados, ambos grupos en un 55.6%. (23)

En el 2009, Millán-González et al y Gamboa-Montero et al realizaron dos estudios transversales y de cohorte, usando el MBI entre personal médico de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), el primero incluyó 121 sujetos que cursaban primer y tercer año de anestesiología y recuperación, especialidades médicas y quirúrgicas, ginecología y obstetricia, pediatría y psiquiatría, mientras que el segundo solo incluyó médicos del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva (n=16, que incluyó ginecólogos, obstetras, miembros del equipo de emergencias, neonatólogos y residentes). El primer estudio (Millán-González et al) concluyó que el síndrome del quemado se presentaba en 72% de los entrevistados, sin diferencias significativas entre género, estado civil, presencia de hijos, edad o tipo de residencia, mientras que el segundo (Gamboa-Montero et al) documentó una incidencia de 23.5%.(23)

En Guadalajara en el estudio realizado en 294 profesionales de atención primaria se obtuvo 87.76% de respuestas frente al 12.23% de perdidas, habiendo grandes diferencias entre la función sexo, edad, estado civil, antigüedad de la profesión y en el centro de trabajo; siendo mayores las proporciones para las dimensiones de cansancio emocional y falta de realización. (24)

#### 2.2.4. Etiología del Síndrome de Burnout

Considerando que el Síndrome de Burnout es un proceso multicausal y altamente complejo se proponen diversas causas, entre ellas cabe destacar: aburrimiento y stress, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento. A todo ello colaboran: (25)

- **Componentes personales premórbidos**, que aumentan la susceptibilidad personal; junto en el cual cobra interés(25)

##### **La edad:**

Relacionada con la experiencia(25)

##### **El sexo:**

Las mujeres pueden sobrellevar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo.(25)

##### **Variables familiares:**

La armonía y estabilidad familiar conservan el equilibrio necesario para enfrentar situaciones conflictivas.(25)

##### **Personalidad:**

Por ejemplo, las personalidades tipo A: extremadamente competitivas, impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas, y por otro aquellas con sentimientos de altruismo e idealismo como: mayor acercamiento al sufrimiento cotidiano y mayor implicación emocional.(25)

##### **Inadecuada formación profesional:**

Por ejemplo, excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas, falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, escasa información sobre el funcionamiento de las organizaciones en la que se va a desarrollar el trabajo.(25)

##### **Factores laborales o profesionales:**

Condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo. La relación cuasidada médico paciente que tiene como centro un momento afectivo

en el cual aparecen la transferencia y la contratransferencia, relaciones disarmónicas con compañeros y/o con superiores, excesiva presión y control ejercida por auditores, contadores, administradores y a veces por los mismos dueños de las organizaciones de donde ejercen su labor los diferentes profesionales.(25)

**Factores sociales:**

Como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico. (25)

**Factores ambientales:**

Cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.(25)

En realidad, la etiología del Síndrome de Burnout es multifactorial. Hay factores que contribuyen a la aparición del síndrome y otros que actúan para impedir su desarrollo. Los factores que se destacan como asociados al Síndrome de Burnout son los relacionados con la organización y el ambiente de trabajo y la forma en que los profesionales afrontan el estrés. (26)

## **2.2.5. Dimensiones del Síndrome de Burnout**

### **2.2.5.1. Agotamiento Físico y Emocional:**

Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o ambas combinadas. El agotamiento laboral se manifiesta cuando el trabajador toma conciencia de la incapacidad para seguir sirviendo a las personas que lo rodean, con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos. Maslach refiere que el Agotamiento Emocional es una reducción de los recursos emocionales y el sentimiento de que no tenemos nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad. Constituye la primera fase del proceso, en la cual las

personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. (27)

#### **2.2.5.2. Despersonalización:**

La despersonalización se evidencia por un desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo.(28)

#### **2.2.5.3. Realización personal:**

Se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio. Esta circunstancia provoca que los profesionales se sientan descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.(29).

Las dimensiones descritas se presentan de forma insidiosa, no súbita, si no paulatina, cíclica, puede repetirse a lo largo del tiempo, de modo que una persona puede experimentar las tres dimensiones varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en otro trabajo. Existe una diversidad de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como:

- Negación.
- Aislamiento.
- Ansiedad.
- Miedo o temor.
- Depresión (siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio).
- Ira.
- Adicciones.
- Cambios de personalidad.
- Culpabilidad y autoinmolación.
- Cargas excesivas de trabajo.

- Cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal.
- Cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada.
- Pérdida de la memoria.
- Desorganización.
- Dificultad para concentrarse.
- Trastornos del sueño.(23)

### **2.2.6. Niveles del Síndrome de Burnout**

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.(6)

- **Primera Etapa. (Nivel bajo).** Se percibe un desequilibrio entre demandas laborales, recursos materiales y humanos, lo que provoca una situación de Burnout. (6)
- **Segunda Etapa. (Nivel Medio).** Las personas hacen todo lo posible para satisfacer sus necesidades. Pero solo funciona temporalmente y es entonces cuando comienza a perder el control de las situaciones y van apareciendo síntomas como: Disminución del compromiso con el trabajo, alienación, disminución de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible. Puede caracterizarse por: cinismo, aislamiento, suspicacia y negativismo.(6)
- **Tercera Etapa (Nivel Alto).** Aparece realmente el síndrome de desgaste profesional con los síntomas siguientes asociados: (6)

#### **Psicosomáticos**

Malestar, fatiga crónica, dolores de cabeza frecuentes, malestar general, alteraciones del sueño, calambres y dolores musculares, úlceras, pérdida de peso, taquicardia, hipertensión y otros trastornos. (6)



### **Conductuales**

Falta de comunicación, absentismo, abuso de sustancias (café, tabaco, alcohol), incapacidad para vivir cómodamente, aumento de los comportamientos violentos, problemas de pareja y familiares, pérdida del apetito, distanciamiento efectivo frente a los pacientes y colegas. (6)

### **Emocionales**

Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, el aburrimiento y el sarcasmo, la impaciencia e irritabilidad, sensación de omnipotencia, la pérdida de dirección, falta de concentración, pérdida de memoria inmediata, la mala tolerancia a la decepción, sensación de depresión, sentimientos vacíos, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y bajo desarrollo personal.(6)

### **Defensivos**

Los individuos agotados niegan las emociones y los comportamientos provocados y culpan a los colegas y jefes; no pueden hacer para deshacerse de esa situación. (6)

## **2.3. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES**

### **2.3.1. Variable Independiente:**

- Prevalencia del Síndrome de Burnout

## 2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Nombre de la Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	Según Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés laboral, un síndrome psicológico derivado del estrés crónico resultante de la interacción conflictiva entre el trabajador y su trabajo.(30)	Las dimensiones se miden a través del cuestionario de Maslach Burnout Inventory.	Agotamiento físico y Emocional	Bajo	1, 2, 3, 6,
				Medio	8, 13, 14,
				Alto	16, 20
			Despersonalización	Bajo	5, 20, 11,
				Medio	15, 22
				Alto	
			Realización Personal	Bajo	4,7,9,12, 17, 18, 19, 21
				Medio	
				Alto	

*Fuente: Elaboración propia*

## CAPITULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal – descriptivo.

- Cuantitativo porque se pretende explicar los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos, se utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis planteada, en base a la medición numérica y al análisis estadístico.
- Diseño no experimental, porque no se manipularon las variables solo se observó al fenómeno tal y como se dio en su contexto natural, para luego ser analizado; se consideró estudiar un a investigación no experimental por es flexible durante el proceso de investigación, se conoce la causa por la que sucede el fenómeno y se investiga el efecto que tiene.
- De corte transversal, porque la información se recogió en un tiempo determinado.
- Descriptivo, porque la investigación solo busca descripciones de la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca en el año 2022.

#### 3.2. ÁREA DE ESTUDIO:

##### • **Ubicación:**

La provincia de San Marcos se encuentra en el departamento de Cajamarca, ocupa una superficie de 1,356.16 km<sup>2</sup>, que equivale al 4.11% del departamento, su capital es el mismo San Marcos, tiene una población 51,031 habitantes, de los cuales 11,641 pertenecen al área urbana y 39,310 al área rural.

##### • **Limita:**

- Norte:** con la provincia de Celendín.
- Sur:** con la provincia de Cajabamba.
- Este y Oeste:** con el departamento de La Libertad.

Está conformada por siete distritos: José Sabogal, con su capital Venecia; José Manuel Quiroz, con su capital: Shirac; Gregorio Pita con su capital: Paucamarca; Eduardo Villanueva con su capital: La Grama; Chancay, con su capital: Chancay; Ichocán con su capital: Ichocán y Pedro Gálvez con su capital: San Marcos.(31)

En el que se encuentra la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, con dirección: Jirón José Gálvez #530, la que tiene por director al docente Hugo Eduardo Abanto Rojas.

### 3.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO:

La población de estudio estuvo constituida por 24 docentes y administrativos de la I.E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos – Cajamarca.

**Tabla 1** *Población de estudio.*

<b>I.E. 82081 SAGRADO CORAZÓN DE JESUS</b>	<b>POBLACIÓN (N)</b>
DOCENTES	22
ADMINISTRATIVOS	2
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>

### 3.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

#### • Criterios de Inclusión

- Docentes que laboran en la I.E. 82081 Sagrado Corazón Jesús – San Marcos – Cajamarca durante el año 2022.
- Administrativos que laboran en la I.E. 82081 Sagrado Corazón Jesús – San Marcos – Cajamarca durante el año 2022.

#### • Criterios de Exclusión

Profesionales que se nieguen a participar en el estudio.

### 3.5. UNIDAD DE ANÁLISIS

Estuvo conformado por cada uno de los profesionales y personal administrativo de la I.E. 82081 Sagrado Corazón Jesús – San Marcos – Cajamarca, que cumplieron con los criterios de inclusión.

### 3.6. CÁLCULO DE TAMAÑO DE MUESTRA

Para el cálculo del tamaño muestral se utilizó la fórmula para estimación de una proporción, considerando una población conocida. Se calculó teniendo en cuenta la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Donde:

n= tamaño de muestra.

Z= nivel de confianza del 95% (1,96; constante que depende del nivel de confianza).

p= probabilidad de éxito (0,5)

q= probabilidad de fracaso (0,5)

N= tamaño de la población.

E= nivel de error (0,05)

Reemplazando se tiene:

Z= 1,96    p= 0,5    q= 0,5    N= 24    E= 0,05

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 24}{0,05^2 (24 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$
$$n = 23$$

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó como técnica la encuesta, la cual sirvió para obtener la información necesaria para la investigación y como instrumento se utilizó el cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory (MBI), que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Mide tres aspectos del síndrome de Burnout:

- Subescala de Agotamiento físico y emocional, consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)

- Subescala de despersonalización, consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22)
  - Subescala de Realización Personal, consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)
- (32)

**Cuadro 1 Rangos de escala de medida**

<b>RANGOS DE ESCALA DE MEDIDA</b>
0 = nunca
1 = pocas veces al año o menos
2 = una vez al mes o menos
3 = unas pocas veces al mes
4 = una vez a la semana
5 = unas pocas veces a la semana
6 = todos los días

*Fuente: Cuestionario MBI*

**Tabla 2 Valores de referencia del cuestionario MBI**

<b>VALORES DE REFERENCIA</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
Agotamiento físico y emocional	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización Personal	0 - 33	34 - 39	40 - 56

*Fuente: Cuestionario MBI*

Se diagnostica síndrome de burnout con puntuaciones altas en las dos primeras subescalas (Agotamiento físico y emocional, despersonalización) y baja en la tercera subescala (realización personal).

### **3.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La información se recolecta a través de la encuesta por cuestionario tomada dentro de la Institución Educativa a cada docente y administrativo que autorizó ser parte del estudio.

Se solicitó los permisos correspondientes, haciendo llegar al director el nombre del estudio, objetivos y trabajo que se realizó en dicha institución educativa, asimismo se solicitó la lista de docentes con sus respectivos teléfonos y direcciones de domicilios para realizar el contacto y consentimiento informado.

### **3.9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

El instrumento utilizado ya ha sido validado no solo en contextos asistenciales sino también en contextos culturales y laborales y ahora se aplica a nivel internacional. La confiabilidad que tiene el instrumento fue a través de una prueba piloto integrado por varios profesionales en distintos países y con características similares a la población de estudio; posteriormente se evaluó la confiabilidad del cuestionario mediante la prueba estadística del alfa de Cron Bach, mediante el programa de SPS dando un resultado de 0.854 lo que indica una buena confiabilidad. (33)

### **3.10. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El procesamiento de datos se realizó de forma electrónica, se codificaron manualmente para que luego los datos sean procesados a través de un paquete estadístico spss stadistic versión 24, hoja electrónica de Microsoft Excel y Microsoft Word.

Finalmente se procedió a interpretar y discutir los resultados encontrados luego se realizó una comparación con los antecedentes consignados en el marco teórico, para luego precisar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

### **3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS**

En el estudio se consideró que el trabajo se realizó con seres humanos por ello se hizo firmar un consentimiento informado a los docentes y administrativos de la I. E. 81082 Sagrado Corazón de Jesús -San Marcos, Cajamarca; que estén de acuerdo en participar en la investigación, así mismo se les hizo saber que el estudio es confidencial y exclusivamente para estudio.

Asimismo, se tuvo en consideración que el proyecto de investigación este aprobado por el comité de ética de la Universidad Nacional de Cajamarca. Para que finalmente se apliquen los principios éticos como la no maleficencia, la justicia y el respeto.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis e Interpretación de resultados

**Tabla 3** Nivel de Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022

<b>PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	16	69.6
MEDIO	5	21.7
ALTO	2	8.7
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado por la investigadora.

En la tabla 3, se muestra el nivel de prevalencia en el Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022; donde dicho personal docente y administrativo, tiene un nivel bajo, con el 69.6%, un nivel medio, con el 21.7% y un nivel alto con el 8.7%.

**Tabla 4** Nivel de Agotamiento Físico y Emocional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022

<b>PERSONAL DOCENTE</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	13	59.1
MEDIO	1	4.5
ALTO	8	36.4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	1	100.0
MEDIO	0	0
ALTO	0	0



<b>TOTAL</b>	1	100.0
--------------	---	-------

*Fuente: Cuestionario aplicado por la investigadora.*

**En la tabla 4,** se muestra el Nivel de Agotamiento Físico y Emocional en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022; teniendo como resultado un nivel bajo, con el 59.1% en docentes de dicha Institución Educativa y con el 100% en el personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca en el año 2022.

**Tabla 5** Nivel de Despersonalización en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022

<b>PERSONAL DOCENTE</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	14	63.6
MEDIO	4	18.2
ALTO	4	18.2
<b>TOTAL</b>	22	100.0
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	1	100.0
MEDIO	0	0
ALTO	0	0
<b>TOTAL</b>	1	100.0

*Fuente: Cuestionario aplicado por la investigadora.*

**En la tabla 5,** se muestra el nivel de despersonalización en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022, teniendo como resultado, un nivel bajo, con el 63.6%, en los docentes de dicha Institución Educativa y con el 100% en el personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca en el año 2022.

**Tabla 6** Nivel de Realización Personal en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022

<b>PERSONAL DOCENTE</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	1	4.5
MEDIO	3	13.7
ALTO	18	81.8
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
BAJO	0	0
MEDIO	0	0
ALTO	1	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100.0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado por la investigadora.

En la tabla 6, se muestra el Nivel de Realización Personal en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022; teniendo como resultado, un nivel alto, con el 81.8% en los docentes de dicha institución educativa y con el 100% en el personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca en el año 2022.

**Tabla 7** Resumen de resultados por niveles, Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús-san marcos, Cajamarca. 2022

	<b>AGOTAMIENTO FÍSICO Y EMOCIONAL</b>	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>
<b>PERSONAL DOCENTE</b>	Bajo (59.1%)	Bajo (63.6%)	Alto (81.8%)

<b>PERSONAL</b>	Bajo	Bajo	Alto
<b>ADMINISTRATIVO</b>	(100%)	(100%)	(100%)

*Fuente: Cuestionario aplicado por la investigadora.*

En la tabla 7, se observa, que tanto docentes como administrativos de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; que participaron en el estudio, presentan un bajo nivel de Agotamiento Físico y Emocional; un bajo nivel de Despersonalización y un Alto nivel de Realización Personal.

#### **4.2. DISCUSIÓN:**

El Síndrome de Burnout ha sido investigado en diferentes profesiones y estudiado desde diversas perspectivas, lo que ha determinado una complejidad en su identificación, método y correlación. Las recientes investigaciones integran la relación del síndrome, no sólo con variables vinculadas con factores organizacionales sino también con variables sociodemográficas y culturales, también se han preocupado por relacionarlo con la forma en que los colaboradores afrontan las situaciones estresantes. Así como podemos visualizar en este estudio, que hay una cantidad relativa de profesionales que se encuentran en nivel medio de prevalencia de Síndrome de Burnout y una cantidad mínima que se encuentra dentro del nivel alto de Síndrome de Burnout, que debemos tener en cuenta pues están en riesgo o ya presentan el cuadro de Síndrome de Burnout.

El estudio realizado en la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; tuvo como objetivo determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca, 2022; teniendo como evidencia dentro del Síndrome de Burnout que:

En el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnot, El resultado obtenido tiene una similitud con el estudio realizado por Diaz M., (2020) En el Artículo Titulado “Síndrome de Burnout en Docentes de una Unidad Educativa, Ecuador” teniendo como resultados principales, que el 29% de los docentes de la unidad educativa padecen de agotamiento emocional; la despersonalización fue del 17%; y el 85% de los docentes presenta un alto nivel se realización, mientras que en el estudio realizado en la Institucion Educativa Sagrado Corazon de Jesus, San Marcos - Cajamarca en el año 2022, se obtuvo como

resultado un 59.1% (nivel-bajo) dentro del agotamiento físico y emocional, un 63.6% (nivel-bajo) dentro de la despersonalización y un 81.8% (nivel-alto) dentro de la realización personal, teniendo en cuenta dichos resultados tanto comparativos como individuales y de acuerdo a la teoría presentada en el estudio, se ha concluido que los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos - Cajamarca; tienen bajo nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout, pues en ambos estudios presentan las dos primeras dimensiones en nivel bajo y la tercera dimensión en nivel alto. (9)

Dentro del Nivel de Agotamiento Físico y Emocional, Despersonalización, y Realización Personal, el resultado que se obtuvo tiene relación con el Artículo de Malbrán, titulado Importancia de la Gestión Educativa como Variable en la Prevalencia del Síndrome de Burnout en Docentes Secundarios en Chile. Teniendo como resultado que, en docentes, presentan un estado de estrés prolongado (Síndrome de Burnout) o que están en riesgo de padecerlo, el liderazgo pedagógico intuitivamente no está actuando de manera preventiva, lo cual es un factor de riesgo, que, a lo largo del tiempo, desencadenará el síndrome de burnout. Lo que sucedió con este estudio pues el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout es bajo con un 69.6%, pero también tienen el riesgo de padecerlo.

## CONCLUSIONES

La profesión docente es una labor demandante ya que exige el desarrollo de habilidades y competencias intelectuales para la realización eficiente de su trabajo continuo. Además, implica una gran responsabilidad porque se convierten en un modelo a seguir, son formadores de sus estudiantes y su desempeño tiene injerencia en el desarrollo de la sociedad. Los factores mencionados determinan la complejidad del trabajo y esto genera el estrés profesional (Síndrome de Burnout). Dado esto existe una determinación de estrategias de afrontamiento, con las que cuenta la institución educativa 82081 Sagrado Corazón Jesús que es el objeto de estudio, esto cumple con el propósito de evitar y disminuir el estrés laboral, además, reducir la probabilidad de que se desarrolle el Síndrome de Burnout.

En el análisis de los resultados se evidencia que los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; los que han sido evaluados, no tienen un nivel de prevalencia notoria del síndrome de Burnout, es decir, el nivel es bajo, aunque existen docentes ubicados en el nivel medio y una población relativamente pequeña que se encuentra en una prevalencia alta, por ello se considera un factor de alerta ya que con facilidad pueden llegar a caer en otros síntomas que complementarían cuadros de Burnout.

El nivel de agotamiento físico y emocional en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; es baja, lo cual indica que la mayoría tienen la capacidad para seguir sirviendo a las personas que lo rodean, con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos.

El nivel de Despersonalización en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; es baja, lo cual indica que la mayoría de personas estudiadas, tienen buenas actitudes y respuestas especialmente hacia los que se benefician de su trabajo, es decir, a sus alumnos y/o comunidad educativa.

El nivel de realización personal en los docentes y personal administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús, San Marcos, Cajamarca; es alta, lo cual indica que la mayoría de docentes están satisfechos con el trabajo que realizan, y no tienen el sentimiento de estar estancados, sin metas, sin expectativas personales y laborales.

## **RECOMENDACIONES**

-Al Director y su plana docente y administrativa de la Institución educativa 82081 Sagrado corazón de Jesús se le recomienda estar alerta frente al Síndrome de Burnout, puesto que hay una cantidad considerable de personas estudiadas que las ubicaríamos dentro de un grupo de riesgo.

-Al Centro de Salud San Marcos, en colaboración del programa de Salud Mental, se le recomienda poner en práctica las estrategias de afrontamiento para así evitar el posible desencadenamiento del Síndrome de Burnout en los docentes y administrativos.

- A los futuros investigadores, se le recomienda realizar más estudios, acerca del tema puesto que es un problema y enfermedad con alto índice de prevalencia a nivel mundial, regional y local.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM, Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*. septiembre de 2020;22(3):265-79.
2. 4\_sindrome\_de\_burout\_en\_docentes.pdf [Internet]. [citado 11 de abril de 2022]. Disponible en: [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_2\\_2018/4\\_sindrome\\_de\\_burout\\_en\\_docentes.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf)
3. INFORME DE TESIS FINAL MYCC201912.pdf [Internet]. [citado 21 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3704/INFORME%20DE%20TESIS%20FINAL%20MYCC201912.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA - TESIS. ERLINDA.pdf [Internet]. [citado 21 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3828/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMERIA%20-%20TESIS.%20ERLINDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Vessoni RAC, Molinari DEP. Revisión sistemática sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en el sector académico. *Revista de investigación en psicología*. 2021;24(2):163-82.
6. Flores C. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: OBSTETRA. :62.
7. Caravaca-Sanchez F, Barrera-Algarín E, Pastor-Seller E, Sarasola-Sanchez-Serrano JL. Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales en España. *Trabajo Social Global-Global Social Work*. 15 de diciembre de 2019;9(17):89-109.
8. Posada Quintero JI, Molano Vergara PN, Parra Hernández RM, Brito Osorio FY, Rubio Orozco EA. Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Rev Interam Psicol Ocup*. 2018;37(2):119-33.
9. Manzano Díaz A. Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. diciembre de 2020;4(16):499-511.
10. Malbrán Rojas VD. Importancia de la gestión educativa como variable en la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes secundarios en Chile. 2022 [citado 31 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/63260>
11. Figueroa AH. SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR LAS MERCEDES DE LA CIUDAD DE JULIACA. :62.



12. Aranda Olivares MI, Huaranca Aguirre JS. EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CERCADO DE HUANCVELICA. Universidad Nacional de Huancavelica [Internet]. 9 de noviembre de 2019 [citado 30 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3103>
13. Sanchez Castro PJF. Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019. 2020 [citado 30 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2680>
14. Béjar JLC. Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020. :82.
15. TESIS-SEG-ESP-FED-2020-SARAVIA HUAMAN Y NEYRA CORNEJO.pdf [Internet]. [citado 30 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3493/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-SARAVIA%20HUAMAN%20Y%20NEYRA%20CORNEJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Díaz Mori J. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes en el Hospital Regional Docente de Cajamarca. 2017-2018. Universidad Nacional de Cajamarca [Internet]. 2019 [citado 31 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3030>
17. Huamán Caruajulca ME. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital II E Simón Bolívar Cajamarca 2019. Universidad Nacional de Cajamarca [Internet]. 2020 [citado 31 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3828>
18. Castañeda Cacho MY. Prevalencia de síndrome de Burnout en el personal administrativo del Hospital Regional Docente de Cajamarca - I y II trimestre del 2019. Universidad Nacional de Cajamarca [Internet]. 2019 [citado 31 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3704>
19. Gutiérrez Briones JA, Retamal Contreras ER (Profesora guía). Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa [Internet] [Thesis]. Universidad de Talca (Chile). Escuela de Tecnología Médica.; 2020 [citado 30 de marzo de 2022]. Disponible en: <http://dspace.utalca.cl/handle/1950/12428>
20. REDIB [Internet]. redib.org. [citado 30 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://redib.org>
21. Araoz EGE, Ramos NAG. Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. 30 de diciembre de 2020 [citado 31 de marzo de 2022]; Disponible en: <https://zenodo.org/record/4404750>
22. ccm201v.pdf [Internet]. [citado 31 de marzo de 2022]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
23. Morales LS, Murillo LFH. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. . ISSN. 32:6.

24. Martínez JCA. EN PERSONAL SANITARIO. :11.
25. Thomaé MNV, Ayala EA, Sphan MS, Stortti DMA. ETIOLOGIA Y PREVENCION DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD. 2006;4.
26. Moreira H de A, Souza KN de, Yamaguchi MU. Síndrome de *Burnout* em médicos: uma revisão sistemática. Rev bras saúde ocup [Internet]. 12 de marzo de 2018 [citado 31 de marzo de 2022];43. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rbso/a/HFpJvMNmgCBMz3rDBcJQV9Q/abstract/?lang=pt>
27. Salvador BB, Salcedo BP, Belú F. PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE OBSTETRA. :83.
28. Arayago R, González Á, Limongi M, Guevara H. Síndrome de Burnout en residentes y especialistas de anestesiología. Salus. abril de 2016;20(1):13-21.
29. Gómez Sánchez MC, Álamo Santos MC, Amador Bohórquez M, Ceacero Molina F, Mayor Pascual A, Muñoz González A, et al. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Medicina y Seguridad del Trabajo. junio de 2009;55(215):52-62.
30. Popa-Velea O, Diaconescu LV, Mihăilescu A, Sfetcu R, Vladescu C, Galati G, et al. «Carol Davila» Universidad de Medicina y Farmacia Bucarest, Rumanía. :98.
31. provincia san marcos departamento cajamarca informacion util | Cajamarca [Internet]. [citado 25 de junio de 2022]. Disponible en: <https://www.enperu.org/cajamarca/provincia-san-marcos-departamento-cajamarca/>
32. CUESTIONARIO BURNOUT. :2.
33. Universidad Pedagógica Nacional, Hederich-Martínez C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psico. 2016;9(1):1-15.



## ANEXO 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO



Estimado(a):

Docente y/o administrativo, es muy grato saludarle y a la vez dirigirme a su persona para presentarme, mi nombre es; Sheyla Vásquez Mendoza, egresada de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca. Para darle a conocer que estoy realizando la investigación sobre la “PREVALENCIA DE SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 82081 SAGRADO CORAZON DE JESUS-SAN MARCOS, CAJAMARCA. 2022”, que tiene como principal objetivo; determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca en el año 2022. Por ello le solicito su participación a través de este instrumento garantizándole que los datos que usted brinde serán de carácter anónimo y reservado. Agradeciéndole por anticipado su colaboración. En señal de conformidad, firma el documento dando validez al consentimiento para participar de la investigación que solo será utilizada con fines de estudio.

.....

Firma del participante

## ANEXO 2

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

### **ENCUESTA SOBRE LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

**Estimado(a) docente y/o administrativo:**

Mi nombre es, Sheyla Vásquez Mendoza; egresada de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, me dirijo a su persona para saludarle y a la vez darle a conocer que estoy realizando la investigación sobre la “PREVALENCIA DE SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 82081 SAGRADO CORAZON DE JESUS-SAN MARCOS, CAJAMARCA. 2022”, que tiene como principal objetivo; determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la I. E. 82081 Sagrado Corazón de Jesús – San Marcos, Cajamarca en el año 2022; es por ello que se le pide apoyo para contestar el siguiente instrumento con veracidad y hacerle recordar que toda la información que nos brinde será de carácter confidencial y anónimo. Los datos serán utilizados solo para fines de investigación.

**Instrucciones:**

El instrumento consta de 22 ítems en forma de afirmación, con respuestas en un rango de medida del 1-6, que a continuación se señala:

0 = nunca	4 = una vez a la semana
1 = pocas veces al año o menos	5 = unas pocas veces a la semana
2 = una vez al mes o menos	6 = todos los días
3 = unas pocas veces al mes	

Debe escribir el número de acuerdo a la escala mostrada, expresando la frecuencia con la que tiene ese sentimiento, se le recomienda no dejar ítems en blanco.

<b>1</b>	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
<b>2</b>	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	

<b>3</b>	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
<b>4</b>	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
<b>5</b>	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
<b>6</b>	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
<b>7</b>	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
<b>8</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
<b>9</b>	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	
<b>10</b>	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
<b>11</b>	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	
<b>12</b>	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
<b>13</b>	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
<b>14</b>	Creo que trabajo demasiado.	
<b>15</b>	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
<b>16</b>	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
<b>17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
<b>18</b>	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
<b>19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
<b>20</b>	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
<b>21</b>	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	
<b>22</b>	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	