



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA
JUAN ESPINOZA MEDRANO DE ANDAHUAYLAS – APURÍMAC
EN EL 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

OLGA ILIANA CUYA TUEROS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

CIENCIAS SOCIALES

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA JUAN

AUTOR

OLGA ILIANA CUYA TUEROS

V°B°

Firmado digitalmente por BERMEJO PAREDES Saul FAU 20145496170
hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.07.2023 12:15:38 -05:00

RECuento DE PALABRAS

15094 Words

RECuento DE CARACTERES

74792 Characters

RECuento DE PÁGINAS

68 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.8MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 17, 2023 8:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 17, 2023 8:13 PM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de trabajos entregados
- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Firmado digitalmente por VILCA APAZA Henry Mark FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.07.2023 20:20:20 -05:00

Resumen



DEDICATORIA

A mi linda familia.



AGRADECIMIENTOS

A la primera casa de estudios de la región Puno, la Universidad Nacional del Altiplano,
y a la Unidad de Segunda Especialidad, en nombre de todos sus docentes.

Al director y asesor de tesis, Dr. Henry Mark Vilca Apaza, por su apoyo incondicional
durante el proceso de investigación.

A los miembros del jurado, por sus aportes en mejora del trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 12

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 15

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 15

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 15

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES 17

2.2 MARCO TEÓRICO 21

2.3 MARCO CONCEPTUAL 27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO..... 28

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO 29



3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	29
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	29
3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO	33
3.6 PROCEDIMIENTO.....	34
3.7 VARIABLE.....	34
3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 RESULTADOS.....	36
4.2 DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	61

Área: Responsabilidad social de la educación

Tema: Salud y nutrición escolar

Fecha de sustentación: 24/Jul/2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio: Profesores de la I.E. Juan Espinoza Medrano, distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.....	30
Tabla 2	Muestra de estudio: Profesores de la I.E. Juan Espinoza Medrano, distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.....	31
Tabla 3	Parámetros del inventario de Maslach Burnout.	33
Tabla 4	Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022: análisis por ítem.	37
Tabla 5	Nivel de Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022.....	38
Tabla 6	Nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022: análisis por ítem.	40
Tabla 7	Nivel de Despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022.....	41
Tabla 8	Nivel de realización personal del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022: análisis por ítem.	43
Tabla 9	Nivel de Despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022.....	44
Tabla 10	Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurimac, 2022.	46



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Imagen satelital de la Institución Educativa.....	28
Figura 2	Ubicación de la institución dentro del distrito y provincia de Andahuaylas – Apurimac – Perú.....	29
Figura 3	Nivel de agotamiento emocional (AE) en los docentes de la región Apurimac, 2022.....	39
Figura 4	Nivel de Despersonalización (DP) en los docentes de la región Apurimac, 2022.....	41
Figura 5	Nivel de Realización personal (RP) en los docentes de la región Apurimac, 2022.....	45
Figura 6	Nivel de Realización personal (RP) en los docentes de la región Apurimac, 2022.....	46



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- COVID : "Corona", "virus" y *disease* (enfermedad en inglés).
- I.E. : Institución Educativa.
- MINEDU : Ministerio de Educación.
- PCM : Presidencia del Consejo de Ministros.



RESUMEN

El agotamiento profesional no solo se presentó durante la Pandemia COVID-19, sino también en la postpandemia, en los diversos sectores laborales, pero especialmente en el sector educación, donde los profesores no se liberan de las secuelas o continúan sopesando situaciones estresantes, sea en la presencialidad o virtualidad de la educación. La investigación tuvo por objetivo determinar los niveles del Síndrome de Burnout (SB) Postpandemia que presenta el profesorado en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022 y responde a la pregunta ¿cuál es el nivel predominante de Síndrome de Burnout Postpandemia Covid-19 en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022? El estudio corresponde al tipo de investigación descriptivo y diseño diagnóstico. Se realizó en una población de 102 profesores de ambos sexos pertenecientes al nivel primario y secundario, cuya muestra fue de 80 profesores, a un nivel de confianza del 95%. El instrumento empleado fue el Inventario de Maslach (MBI). Como conclusión se tiene que no existe ningún cuadro de Síndrome de Burnout en los docentes de la institución Educativa Juan Espinoza Medrano del distrito de Andahuaylas – Apurímac en el año 2022, por el contrario, el mayor porcentaje, es decir el 62,50%, presenta un nivel ‘bajo’ de Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Agotamiento, despersonalización, Síndrome de Burnout, pandemia Covid-19, realización personal.



ABSTRACT

Professional burnout not only occurred during the COVID-19 Pandemic, but also in the post-pandemic, in the various labor sectors, but especially in the education sector, where teachers do not free themselves from the consequences or continue to ponder stressful situations, whether in the face-to-face or virtuality of education. The objective of the research was to determine the levels of Post-pandemic Burnout Syndrome (SB) presented by teachers in the Andahuaylas - Apurímac district, 2022 and answer the question, what is the predominant level of Covid-19 Post-pandemic Burnout Syndrome in the teachers of the Juan Espinoza Medrano Educational Institution of the district of Andahuaylas - Apurímac, 2022? The study corresponds to the type of descriptive research and diagnostic design. It was carried out in a population of 102 teachers of both sexes belonging to the primary and secondary level, whose sample was 80 teachers, at a confidence level of 95%. The instrument used was the Maslach Inventory (MBI). In conclusion, there is no picture of Burnout Syndrome in the teachers of the Juan Espinoza Medrano Educational Institution of the district of Andahuaylas - Apurímac in the year 2022, on the contrary, the highest percentage, that is, 62.50%, presents a 'low' level of Burnout Syndrome.

Keywords: Exhaustion, depersonalization, Burnout Syndrome, Covid-19 pandemic, personal fulfillment.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A la sociedad mundial le ha tocado vivir una situación inusual e inesperada a inicios del siglo XXI, específicamente durante los años 2020 y 2021. Lo que inició con el primer reporte del primer caso en Wuhan – Hubei – China en el último mes del 2019 terminó afectando a toda la población global, por lo que en marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud puso en alerta sanitaria al mundo. Inmediatamente, los gobiernos adoptaron medidas sanitarias extremas para evitar la propagación del virus COVID-19 o virus SARS-CoV-2. La cuarentena, desde ya, causó desconcierto y descontento en la población por la restricción de muchos hábitos humanos como la libre transitabilidad, reuniones sociales, la asistencia presencial a las actividades laborales como académicas, entre otros. Durante este periodo, se agudizaron los problemas de violencia al interior de las familias, teniendo como secuelas problemas psiquiátricos en sus integrantes cuya magnitud se desconoce (Guerrero, 2021). Al respecto, el estudio de Máxime et al. (2020), realizado en 69 millones de personas, sugiere realizar estudios de cohorte en poblaciones específicas para identificar los efectos del confinamiento.

En el ámbito de la educación, un estudio realizado en escuelas latinoamericanas por Santa Cruz et al. (2021) indica que los profesores de educación básica, durante la Emergencia COVID-19, tuvieron que enfrentarse a condiciones inadecuadas de trabajo que pudieron desencadenar en Burnout. Toda institución educativa, en tanto organización, concreta sus objetivos institucionales si el recurso humano interactúa positivamente, pues ello permite a todos desenvolverse con eficiencia. Téngase en cuenta que, en la actualidad,



dos tercios de las enfermedades se relacionan con el estrés laboral (Bustamante et al., 2016).

La Pandemia llegó al Perú el seis de marzo del 2020. El incremento de casos motivó al gobierno central a emitir el D.U. N° 044-2022-PCM que declaraba en Estado de Emergencia Nacional a todo el Perú por el brote de la COVID-19, que terminó en un enclaustramiento de más de dos años. Esta declaratoria de emergencia sanitaria, paralizó los procesos educativos, el ciclo económico y social del país. Sin embargo, y posteriormente, a fin de salvaguardar la economía del Perú y la salud pública, por Resolución Ministerial N° 072-2020-TR (Guía del trabajo remoto) del 26 de marzo de 2020, en aplicación del D.U. N° 026-2020, las entidades públicas y privadas tuvieron que migrar del trabajo presencial al trabajo remoto (virtual).

La Dirección Regional de Educación de Apurímac adoptó las Disposiciones Regionales de Implementar el Trabajo Virtual y la política de ‘Aprendo en Casa’ a nivel nacional. Las instituciones educativas cerraron literalmente sus puertas físicas y abrieron las ventanas virtuales de la educación (Vilca-Apaza et al., 2021). Así, el Perú migró a la Educación Virtual, el mismo que trajo consecuencias perjudiciales para la salud mental de la sociedad en general, y la de los profesores en particular, que de acuerdo a Bustamante et al. (2016), el solo ejercicio de la profesión genera altos niveles de estrés. Los profesores se exaltan fácilmente durante el desarrollo de sus sesiones virtuales y ahora durante las presenciales como secuelas del estrés sufrido durante la pandemia.

El estrés no solo se vivió durante la Pandemia, sus secuelas aún la padecen los profesores en servicio. En la región Apurímac, los profesores de la Institución Educativa “Juan Espinoza Medrano” de la ciudad de Andahuaylas - Apurímac, que conforman la población de estudio, durante la pandemia Covid-19, que duró más de dos años (2020 y 2021), estuvieron expuestos permanentemente a factores estresantes como la recargada



labor detrás de la computadora. Debieron realizar actividades curriculares y extracurriculares a exigencia de autoridades educativas locales y nacionales, que con el afán de evitar sanciones (descuentos) se vieron forzados a realizar el trabajo remoto a presión, que implicaba la permanente comunicación con los padres de familia (a través del WhatsApp esencialmente), con las autoridades educativas, grupal y personalizada con los estudiantes, reportar evidencia (portafolios y guías), además de aprender el uso de las TICS (manejo de plataformas). entre otros factores se tuvo los problemas de aprendizaje de sus estudiantes, haciendo que los profesores, como efecto placebo, sufrieran dichos problemas, inclusive en mayor intensidad que los mismos estudiantes. A los factores estresantes se debe sumar las preocupaciones familiares, más cuando en la familia se tenían menores de edad. Todo ello, significó preocupación, ansiedad, desesperación, depresión y sentimientos de impotencia.

Los profesores se han encontrado en una situación 'sui generis' durante la Pandemia en su centro de trabajo, han desarrollado una actividad laboral compleja, resultado de la educación virtual. Les ha tocado vivir estados de frustración, impotencia y desmotivación ante la falta de soluciones rápidas y prácticas ante los retos de la educación virtual. Se ha observado (durante la pandemia) y se observa aún (postpandemia) que muestran signos de irritación, esperan que sea la hora de salida cuanto antes por falta de motivación en la institución, manifiestan falta de compromiso, sentirse cansados emocional y físicamente y presentar síntomas psicósomáticos como dolor de cabeza, insomnio, lo que hace pensar que probablemente presenten cuadros de Burnout.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Pregunta general:

OG: ¿Cuál es el nivel predominante de Síndrome de Burnout Postpandemia Covid-19 en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022?

Preguntas específicas:

- PE1. ¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac?
- PE2: ¿Cuál es el nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac?
- PE3: ¿Cuál es el nivel de Realización personal del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

La naturaleza del estudio (diseño diagnóstico o evaluativo) no requiere del planteamiento de una hipótesis, debido a que no permite relacionar dos variables. El estudio tiene como objetivo el diagnosticar el comportamiento de una sola variable (Síndrome de Burnout) y no el de buscar la relación de variables.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Se han realizado numerosos estudios en médicos, enfermeras, psicólogos, administradores y policías sobre el Síndrome de Burnout; sin embargo, la revisión de literatura reciente, indica y sugiere que se debe realizar estudios en los profesores, especialmente en los de educación básica, considerando que ellos realizan un trabajo con poblaciones psicológicamente vulnerables. Además, es importante destacar que, si bien hay estudios sobre el Síndrome de Burnout en profesionales, a los que añadimos los



estudios en diferentes campos de las ciencias y la formación profesional; no se pudo observar estudios que indiquen el nivel de Síndrome de Burnout postpandemia desarrollado en los profesionales.

El conocer ello es importante porque permitirá a las instituciones educativas y autoridades educativas de alcance local, nacional e internacional, implementar medidas sanitarias que doten de mejor salud mental a los profesores, lo que tendrá una repercusión directa y positiva en la calidad de sus enseñanzas y/o procesos de enseñanza y aprendizaje, tal como sugiere en estudio estadounidense de Máxime et al (2020). Es importante que, en esta nueva normalidad, las profesiones del magisterio, ejerzan su labor de manera saludable mentalmente, libre de sentimientos y actitudes negativas que pueden resultar perjudiciales, no solo para él mismo, sino para los estudiantes.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general:

OG: Determinar el nivel predominante de Síndrome de Burnout Postpandemia Covid-19 en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano del distrito de Andahuaylas – Apurímac en el 2022.

1.5.2 Objetivos específicos:

- OE1. Precisar el nivel de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.
- OE2: Señalar el nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.
- OE3: Identificar el nivel de Realización personal del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes a nivel mundial

Entre los estudios internacionales que aportaron al estudio de Burnout en los profesores, se tiene en primer al de Bustamante et al (2016) quienes realizaron una investigación con la finalidad de establecer los niveles de Burnout en los profesores de educación superior de Carabobo - Venezuela. Esta investigación, de tipo descriptivo con una población de 96 profesores, donde se aplicó el inventario Burnout en su versión en español, tiene como resultados que solo el 16% padece del síndrome de Burnout; y en el grupo restante, se advirtió un predominio del nivel medio de Agotamiento Emocional (53%), Despersonalización (33%) y Realización Personal (55%).

Manzano (2020), en Ecuador, realizó un estudio descriptivo con el empleo del Cuestionario de MBI con la finalidad de diagnosticar el nivel de Burnout que presentan 59 profesores de la Unidad Educativa Santo Domingo de Ecuador. La investigación determinó que el 29% muestra síntomas de cansancio emocional, el 17%, despersonalización y el 85% un alto nivel de realización personal. En base a estos datos, concluye que los profesores presentan baja prevalencia de este síndrome, siendo un grupo minoritario de profesores quienes se ubican en la escala media.

García et al. (2019), a través del estudio de revisión bibliográfica de 45 artículos científicos y 49 muestras independientes, demostraron que los profesores del nivel secundario de diferentes países son los que presentan mayores niveles de bajas por estrés laboral, con ello presentan alto riesgo de padecer el síndrome de burnout. El estudio recomienda desarrollar programas de atención para prevenir su impacto.



Castillo-Lozada et al. (2020) realizó un estudio cuali-cuantitativo en Ecuador en 20 docentes de educación básica de Tuntatacto, aplicándose el cuestionario FPSICO – 4.0. Los resultados condujeron a concluir que entre los factores de riesgos a padecer Burnout en los profesores de Matemática están la carga laboral, las relaciones y apoyo social, la participación-supervisión.

Por su parte, un estudio importante de revisión sistemática a nivel de Latinoamérica (Brasil, México, Colombia y Chile) efectuado a 53 artículos científicos (2014, 2017 y 2018) referidos al Síndrome de Burnout es el de Tabarez-Díaz et al (2020). Según el estudio los educadores que tienen edades entre 51 y 60 años tienen mayores niveles de realización personal. Por otro lado, los profesores solteros y los menores de 45 años presentan mayores niveles de agotamiento emocional (AE) y realización personal (RP), las mujeres tienen mayores niveles de AE (agotamiento) y RP (realización), y los varones mayor nivel de despersonalización (DP).

Antecedentes a nivel nacional

A nivel nacional, entre los estudios más recientes, se tiene el siguiente reporte:

Arias et al (2019), realizaron un estudio de tipo descriptivo en un grupo de 413 docentes del nivel primario y educación universitaria de la ciudad de Arequipa – Perú a quienes se suministró el BMI (Inventario de Burnout). Los datos obtenidos indican que el Burnout varía de acuerdo a las variables sexo, nivel de docencia y estado civil. En los profesores de nivel primaria se advierte mayores niveles de agotamiento, mientras que, en la docencia universitaria, niveles moderados de despersonalización.

Tacca y Tacca (2019), efectuaron un estudio de enfoque cuantitativo correlacional en 183 profesionales de la educación del nivel de educación secundaria, públicas y privadas en Lima – Perú, con la finalidad de identificar la correlación entre Burnout y



resiliencia. Los resultados precisan que los varones presentan mayores niveles de Burnout en las dimensiones ‘agotamiento emocional’ y ‘despersonalización’; en tanto, las profesoras tienen mayor capacidad de resiliencia y, por ende, mayor realización personal.

Sardón (2021) desarrolló una investigación sobre el Síndrome en 365 estudiantes de Posgrado de Educación en sus diversas menciones en la región Puno - Perú, cuyo objetivo de investigación fue el de determinar el nivel de Burnout que presentan dichos estudiantes durante la emergencia sanitaria Covid-19. El estudio fue del tipo de investigación Básica y el diseño diagnóstico. Se empleó el cuestionario de Maslach. Los resultados que reporta dicho estudio son que, a nivel de varones, el 48% presenta un nivel medio de este síndrome, el 35%, nivel bajo y solo el 15% un nivel alto; en tanto, a nivel de mujeres, reporta que 51%, un nivel medio, el 35% un nivel bajo y un 12% un nivel alto, concluyéndose que existe presencia de este síndrome en dicha población probablemente debido a factores como recarga de responsabilidades, al ser estudiantes y trabajadores.

Celio (2021), en Perú, desarrolló una investigación cuantitativa del tipo descriptivo y diseño correlacional en 56 docentes que desarrollaron clases virtuales en Perú, correspondientes a los tres niveles de la educación básica regular (inicial, primaria y secundaria), de instituciones particulares y públicas, varones y mujeres, seleccionados por muestreo intencional, con el fin de determinar la correlación entre Burnout y satisfacción con la vida. Entre sus resultados precisa que el 50% de quienes desarrollan clases virtuales tiene altos niveles de ‘agotamiento emocional’, el 78.6%, niveles altos de realización personal y el 78.6% niveles bajos de despersonalización. Indican que estadísticamente no existe diferencia significativa entre las variables edad, tipo de institución y nivel educativo.



La exclusividad no la tiene educación, sino que, en el campo de la salud también se ha estudiado este Síndrome. Montero (2021) enfocó su estudio en 121 estudiantes universitarios de salud (Medicina) en Piura – Perú, durante la Emergencia Covid-19, con la finalidad de identificar cuáles son los factores que se asocian a este Síndrome. El estudio, que fue de enfoque cuantitativo, de tipo observacional y que empleó el cuestionario ASSIT para medir la variable Factores asociados y el UEBE para evaluar el Síndrome estudiado, encontró que los factores demográficos como el estado civil, religión, carga familiar, los ingresos económicos, los estudios, la independencia económica y la accesibilidad a internet) y el consumo de sustancias (tabaco y alcohol) están asociados el padecimiento de este síndrome.

Antecedentes a nivel local

Pese a que los primeros estudios sobre el Síndrome de quemarse por el trabajo o Burnout en población docente se inician en 1980 aproximadamente (Moriana y Herruzo, 2004), a raíz de que los profesores empiezan a manifestar altos niveles de estrés. Sin embargo, revisada las bases de datos de revistas científicas actuales, así como páginas académicas en internet, no se ha ubicado mayores estudios desarrollados sobre el síndrome en profesores de educación básica en la región Apurímac en Perú. Sin embargo, existen estudios de esta sintomatología en el campo de la salud. Se tiene por ejemplo el estudio de tipo descriptivo de diseño correlacional efectuado en 22 enfermeros de la ciudad de Arequipa realizado por Cardozo y Rios (2017). El estudio concluye llega a la conclusión de que se presencia correlación directa y significativa entre Burnout y el desempeño laboral. Otro estudio es el de Vásquez (2021), que relacionó el síndrome de Burnout y Clima organizacional. La investigación correlacional realizado en Apurímac – Perú, en 100 enfermeras del hospital regional, concluyó que existe una débil correlación



entre Burnout y clima organizacional, es decir, si el clima institucional mejora no significa que el síndrome disminuya.

2.2 MARCO TEÓRICO

Pandemia COVID-19 y educación

El virus COVID-19, o coronavirus (CoV) integrante de la familia del virus ARN monocatenario de sentido positivo con envoltura (Montura, 2021), se identificó, por vez primera, en el año 2019 en China, propagándose rápidamente al resto del mundo, alcanzando la categoría de ‘Pandemia’. A nivel del mundo ha causado un colapso del sistema sanitario mundial. Aunque China construyó un Hospital en 10 días, el resto del mundo tuvo que ceder y revelar las carencias de sus sistemas hospitalarios que se manifestaron en términos de déficit de personal de salud, infraestructura y equipamiento, así como en medicamentos. Pero la COVID-19 no solo destapó las deficiencias en el sistema sanitario; sino, y quizá mucho más importante desde el ámbito de las posibilidades de desarrollo de los países del denominado ‘tercer mundo’, cuál es, el deficiente sistema educativo. Sin embargo, pese a ello, las sociedades fueron capaces de idear propuestas objetivas que permitieron que el sistema educativo no paralice, sino que continúe.

Dentro del sistema, se pudo observar una crisis social. Pese a las políticas de la denominada ‘Nueva Normalidad’, la pandemia COVID-19 nos dejó efectos psicológicos que aún perduran, que las autoridades sanitarias están descuidando. La interrupción de la normalidad, por efecto de la Cuarentena, ha podido tener un impacto negativo en la salud mental de los profesores, o estrés posttraumático, debido a que la población tuvo que vivir durante dos años enclaustrados o reducidos a sus viviendas, sin contacto físico con los semejantes y con una carga laboral detrás de la computadora.



La COVID-19 ha mutado el sistema educativo, aunque ello pareciera pasajero, no solo en el Perú sino en todo el mundo. De una metodología bancaria-presencial, el sistema educativo en su integridad tuvo que migrar a la virtualidad. En consecuencia, los profesores, acostumbrados al plumón y a la pizarra, tuvieron que migrar a las plataformas virtuales, lo que produjo un reto más para los mismos, el aprender las TICs (manejo de aplicativos digitales) que le permitieran desarrollar clases durante la Educación Virtual. Muchos de los profesores, como dice el argot popular ‘sin querer queriendo’, en contra de su voluntad, tuvieron que asumir el reto de familiarizarse con las nuevas tecnologías, al igual que los estudiantes y padres de familia.

El Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout, también conocido como ‘Desgaste profesional’, ‘agotamiento profesional’, o distrés interpersonal (Sardón, 2021), se desarrolla de forma progresiva en los trabajadores (Marrau, 2009). Es una respuesta psicológica a factores estresantes crónicos y laborales (Santa Cruz, 2021). El síndrome es entendido como el conjunto de manifestaciones psicológicas como el desgaste emocional (Manzano, 2020), propio de profesiones que prestan servicio directo a semejantes, cuya característica es ser una respuesta al estrés laboral, pero en un nivel crónico (Bustamante et al, 2016). Es una patología psíquica que se gesta en situaciones perjudiciales, afectando su calidad de vida y desempeño profesional, que a su vez redundan en el rendimiento escolar de sus estudiantes. Como consecuencia se tiene bajo rendimiento laboral y poca calidad en la prestación del servicio. Las personas con buen desempeño profesional, entregados a su trabajo y con altas metas en su trabajo son los más propensos a padecer Burnout, cuando sus resultados y esfuerzo no es de su satisfacción (Manzano, 2020).



Síntomas del Burnout

La persona que padece de Burnout presenta sentimiento de autoeficacia, desánimo, fatiga, despersonalización entre otros pero vinculados al ámbito laboral (Kahill, 1988). También puede presentar agotamiento, estrés, sentimientos de competencia reducida, reducción de motivación (Schaufeli, 1998; citado por Manzano, 2020). Los Burnout pueden presentar descontento, irritabilidad debido a que trabajan en condiciones inapropiadas, carga excesiva, remuneración insuficiente y desmotivación (Castro, 2005). El Burnout no se presenta en cualquier ámbito de la vida social. Como indica Montero (2021) se caracteriza por ser una conducta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales permanentes en contextos de trabajo, se manifiesta como el resultado final del estrés que padece el trabajador en su centro de trabajo, debido a causas de presión.

Quien presenta cuadros de Burnout manifiesta deterioro en la cognosis (reducción del entusiasmo laboral), deterioro emocional (agotamiento) y actitudes de cinismo e indolencia (Gil-Monte y Figueiredo-Ferraz, 2013). Se caracteriza por porque el paciente presenta tres síntomas a saber según Montero (2021), Maslach y Jackson (1981) y Santa Cruz et al (2021): ‘agotamiento o cansancio emocional’ (AE), ‘despersonalización’ (DP) y ‘realización personal’ (RD), los mismos que afectan la vida interna del mismo que lo padece y, como efecto, la vida de quienes forman parte de su entorno cercano. De acuerdo a ello, el estrés laboral, puede manifestarse como agotamiento, ansiedad, pérdida de autoestima, insatisfacción laboral, somatizaciones, etc. (Ayuso, 2006). Sin embargo, necesario es anotar, trabajadores con alto sentido del humor y habilidades emocionales tiene mayor resistencia a sufrir Burnout (Bustamante, 2016).



Factores que promueven el Burnout

Factores como ansiedad, falta de actitud, bajo sueldo, falta de reconocimiento por parte de las autoridades o jefes, falta de apoyo de parte de sus superiores, carencia de autonomía y participación en la institución, carencia de metas, débil aptitud física y carencia de recursos, son factores que pueden favorecer la presencia del Burnout (Montero, 2021). Para Moreno et al (2009), la falta de reconocimiento, percepción de falta de justicia a nivel institucional y otros son los factores asociados. La excesiva burocracia, los obstáculos institucionales (Salanova et al, 2005), la falta de participación en la toma de decisiones (Fernández, 2002b), el clima social escolar (Arón y Milicic, 2000), las instituciones laborales hostiles con presencia de acoso laboral (Ayuso y Guillén, 2008), están también dentro de los factores que promueven el Burnout.

Por otro lado, el estudio de Santa Cruz et al (2021) indica que los factores asociados al Burnout presente en los profesores brasileños serían la sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, percepción de no recibir apoyo, entre otros; en Colombia serían los niveles de ingreso remunerativo, las horas extras, severidad en las sanciones; en Chile, se pudo detectar que, a mayores años de servicio, mayor es la despersonalización. El estudio de Fernández-Arata et al (2020), citado por Santa Cruz et al (2021), indica que, en Perú, las docentes mujeres son las que más padecen el Burnout en su dimensión o componente agotamiento emocional, la despersonalización se presenta más en los docentes de educación secundaria, y que, quienes trabajan en escuelas privadas presentan mayores niveles en las tres dimensiones. Por otro lado, también es necesario destacar que, desde el ángulo de los niveles educativo, el estudio de Fernández (2002a) los profesores de nivel secundario padecen más Burnout que los del nivel primario.



Dimensiones del Burnout

De acuerdo con Hernández et al (2011), Maslach y Jackson (1981) y Santa Cruz et al (2021) quienes consultaron a Llorca-Pellier et al (2021) y Fernández-Arata (2020), el síndrome se estructura en tres dimensiones o factores aplicables a profesiones que prestan servicios a seres humanos. Puede presentarse en profesionales como médicos, enfermeras, profesores, policías, trabajadores sociales, etc.

Dimensión: agotamiento emocional (AE).

El sentir que ya no puedo más' es una de las características de esta dimensión. El sentir que ya no se tiene más recursos emocionales debido a las exigencias de los estudiantes y las autoridades educativas, más aún en tiempos de Pandemia COVID-19, sumado a ello la carga familiar. Se manifiesta cuando el trabajador presenta fatiga, actitudes negativas hacia el trabajo y sentimiento de que sus logros son minúsculos (Santa Cruz, 2021).

El AE significa estar exhausto o cansado emocionalmente a causa de las altas demandas que se presentan en el trabajo. Esta dimensión inicia con la paulatina pérdida de energía, fatiga y agotamiento (Galván et al, 2010), ya sea mental y mental por la presión desmedida de las actividades y presiones laborales. El agotamiento, sea mental o físico, expresado en términos de 'no puedo más' o 'no poder dar más de uno mismo' se constituye en el factor central del Burnout (Álvarez, 2005, citado por Sardón, 2021).

Dimensión Despersonalización (DP).

Esta característica enmarca las respuestas negativas, cínicas y de desapego que el trabajador tiene hacia otras (colegas o compañeros de trabajo). El cinismo consiste en el conjunto de actitudes distantes e indiferencia (distanciamiento) al trabajo (Cruz y Puentes, 2017). La DP es el conjunto de actitudes de frialdad y distanciamiento (Manzano, 2020).



Esta dimensión se configura cuando el trabajador reacciona con actitudes negativas acompañadas de irritación (Galván et al, 2010), esto es, comportamientos de desesperación que surgen con la finalidad de encubrir tal estado emocional.

Dimensión Baja Realización Personal (RP).

Esta característica se manifiesta cuando el trabajador siente que no es competente para la labor que realiza. Esta dimensión del Burnout está referida al incremento del sentimiento de ineficacia y en los casos extremos puede estar asociado a actitudes o pensamientos suicidas (Montero, 2021), he ahí la importancia de conocer los niveles de estrés. Importante es anotar que Rotenstein et al (2016), consultado por Montero (2021), indican que, en el campo de la salud, los estudiantes de medicina presentan mayor nivel de depresión y escenas de suicidio.

La RP consiste en que la persona siente que las demandas del trabajo superan a su capacidad, y por ende, se siente insatisfecho laboralmente (Álvarez, 2005, citado por Sardón, 2021). Esta dimensión afecta la vida profesional y se manifiesta cuando el trabajador tiene baja productividad acompañado de baja autoestima, problemas gastrointestinales (Galván et al, 2010), debido a la desmotivación que viene viviendo en el centro de trabajo.

Para autores como Schaufeli (2005), Salanova (2000), Schaufeli, WB, Salanova, M., González-Romá (2002), citados por Manzano (2020), el ‘agotamiento emocional’ y la ‘despersonalización’ son los componentes fundamentales, al extremo que se denominarían el ‘corazón de Burnout’.

Puede resultar fácil confundir el Burnout con otras patologías psicológicas como el estrés, el aburrimiento o la ansiedad. El estrés es un padecimiento relativamente breve, en tanto, el Burnout es la resultante de situaciones permanentes de desajustes laborales



que terminan en actitudes negativas dentro del centro laboral. Respecto de la fatiga, es producto de sentimientos de competencia y el trabajador se recupera rápidamente; mientras que, el Burnout, va acompañado de sentimientos de ineficacia laboral y la recuperación es lenta emocionalmente (INSHT, 2004).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Agotamiento emocional. El AE consiste en un conjunto de síntomas como cansancio emocional, pérdida de energía, fatiga, agotamiento mental o física, sentimiento de que sus aportes son minúsculos, debido al ejercicio laboral en condiciones de presión o excesiva carga laboral.

Despersonalización. Consiste en un conjunto de actitudes cínicas y desapego al cumplimiento de las funciones en el trabajo y hacia sus compañeros. Se manifiesta cuando el trabajador se comporta distante e indiferente en el centro laboral.

Realización Personal. Consiste en que el profesional percibe ser incompetente para cumplir sus funciones, por lo que puede cultivar, inclusive, actitudes suicidas. Manifiesta insatisfacción laboral y baja autoestima.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio se realizó en la Institución Educativa “Juan Espinoza Medrano” del distrito y provincia de Andahuaylas – Apurímac, situada al sur de Perú. Las coordenadas geográficas UTM correspondientes a la ubicación de la institución son 13°39'11.1"S 73°21'52.3"W. La institución pertenece a la Dirección Regional de Educación de Apurímac. La región Apurímac, durante la declaratoria de emergencia nacional por la COVID-19 estuvo inmersa en la metodología de la educación virtual, pese a los problemas de accesibilidad geográfica y, sobre todo, de conectividad a internet. En la pandemia que duró dos años de cuarentena y educación virtual, los profesores de la región han vivido procesos estresantes que han afectado su salud física, situación que es necesario conocer con la finalidad de implementar políticas de atención que puedan ayudar a sanar esos procesos psicológicos traumáticos.



Figura 1. Imagen satelital de la Institución Educativa.

Nota. Google maps. <https://www.google.com/maps/place/Colegio+Juan+Espinoza+Medrano/@-13.655559,-73.3805839,17z/data=!4m5!3m4!1s0x916d2bda78e5b343:0x65733cfc42fb2045!8m2!3d-13.6555611!4d-73.3783952>



Figura 2. Ubicación de la institución dentro del distrito y provincia de Andahuaylas – Apurímac – Perú.

Nota. Google maps. <https://www.google.com/maps/place/Colegio+Juan+Espinoza+Medrano/@-13.655559,-73.3805839,17z/data=!4m5!3m4!1s0x916d2bda78e5b343:0x65733cfc42fb2045!8m2!3d-13.655561!4d-73.3783952>

3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio tuvo una duración de siete meses, desde junio a diciembre de 2022, tiempo que permitió el cumplimiento de los objetivos de investigación, así como los procedimientos establecidos.

3.3 PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

En el presente estudio no se han utilizado materiales experimentales, se ha limitado al empleo del instrumento del Cuestionario cuya autoría está debidamente identificada en el apartado Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

Población

Una población de estudio se define como aquel conjunto finito o infinito de unidades de estudio que tiene cualidades comunes (Arias, 2021). En ese marco, el presente estudio tiene como población a los profesores de la etapa de Educación Básica Regular de la Región Apurímac que viene desarrollando sus labores en el año 2022.

Específicamente, la población está constituida por 102 profesores, todos ellos docentes en servicio que desarrollaron clases virtuales durante la pandemia.

Tabla 1

Población de estudio: Profesores de la I.E. Juan Espinoza Medrano, distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.

Institución Educativa	Nivel educativo	Sexo		Subtotal
		Femenino	Masculino	
Juan Espinoza	Primaria	19	8	27
Medrano	Secundaria	38	37	75
TOTAL				102

Nota. Cuadro de Asignación del Personal de la Institución Educativa, 2022.

Muestra

La muestra está constituida por 80 profesores que laboran en la Institución Educativa en estudio. La tabla 2 presenta los detalles de la muestra seleccionada, determinada de acuerdo a la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

Z = 1.96 (nivel de confiabilidad al 95%)

E = 0.05 (5%) (error de margen permitido)

P = Q = 50% (probabilidad de ocurrencia de los hechos, éxito y fracaso)

N = 102 (tamaño de la población de estudio)

n = (tamaño de la muestra).

Resultado: n = 80

Sin embargo, como se tiene dos estratos poblacionales, se calculó el índice de muestreo (fracción): $f = n/N = 0.78$. Entonces, $0.78 \cdot 19 = 15$; $0.78 \cdot 38 = 30$; $0.78 \cdot 8 = 6$ y $0.78 \cdot 37 = 29$, haciendo un total de 80.

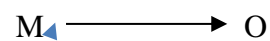
Tabla 2

Muestra de estudio: Profesores de la I.E. Juan Espinoza Medrano, distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.

Institución Educativa	Nivel educativo	Sexo		Subtotal
		Femenino	Masculino	
Juan Espinoza	Primaria	15	6	21
Medrano	Secundaria	30	29	59
TOTAL		45	35	80

a) Tipo y diseño de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo (Hernández et al, 2014), debido a que pretende medir matemáticamente la variable Síndrome de Burnout. De acuerdo con Charaja (2014), según el propósito que persigue la investigación, el estudio es del tipo descriptivo y diseño diagnóstico o evaluativo. Gráficamente se presenta así:



Donde:

M = muestra

O = observación a la muestra.

b) Tipo y procedimiento de muestreo

El tamaño de la muestra de la investigación se determinó por el método de muestreo no probabilístico intencionado, considerando a todos los profesores que asisten regularmente.



c) Descripción detallada del uso de materiales, equipos, insumos, instrumentos u otros.

El presente estudio, para fines de cumplimiento de sus objetivos de estudio, no empleará materiales, equipos o insumos. Sin embargo, es necesario describir el instrumento a emplearse en el mismo.

Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos a emplearse es la Encuesta. El instrumento para recolección de datos a emplearse en el presente estudio es el Inventario de Maslach Burnout (MBI) en su versión en español, cuya estructura interna es acorde al enfoque tridimensional de Burnout, es decir, este inventario está ideado para evaluar los niveles de estrés en población trabajadora que percibe ingresos económicos; por lo que, siendo la población los profesores, el instrumento resulta ser el idóneo para evaluar el estrés y está diseñado para evaluar los componentes ‘agotamiento o cansancio emocional’, la ‘despersonalización’, y la ‘realización personal’ de los trabajadores que tienen permanente contacto con otras personas. El instrumento tiene una confiabilidad Alfa Cronbach de 0.91, de acuerdo a Centeno (2019). El inventario consta de 22 reactivos afirmativos con siete (7) posibles respuestas. Los ítems están relacionados a actitudes y sentimientos de la persona en el centro laboral. El instrumento se aplicará de manera presencial. La estructura del instrumento se puede visualizar en la siguiente tabla.



Tabla 3

Parámetros del inventario de Maslach Burnout.

Aspectos	Ítems	Total ítems	Puntuación máxima	Indicios de Burnout
AE: Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	9	54	+ 26
DP: Despersonalización	5,10,11,15,22	5	30	+ 9
RP: Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	8	48	- 34
TOTAL		22	132	

Nota. Inventario de Maslach Burnout.

Valores de referencia

AE : 0-18 (BAJO); 19-26 (MEDIO); 27-54 (ALTO)

DP : 0-5 (BAJO); 6-9 (MAEDIO); 10-30 (ALTO)

RP : 0-33 (BAJO); 34-39 (MEDIO); 40-56 (ALTO)

Características técnicas del instrumento:

Denominación: Inventario Maslach Burnout (MBI-HSS)

Autor: Cristina Maslach y Jackson (1981), adaptado por Centeno (2019).

Nivel de confiabilidad: Alfa Cronbach de 0.91 de acuerdo a Centeno (2019).

Aplicación: física y virtual

Duración: 20 minutos

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

Considerando que el estudio es de diseño diagnóstico, es decir, que evalúa una sola variable, no corresponde el planteamiento del estadígrafo para la prueba de hipótesis; sin embargo, sí se requiere de estadística descriptiva. Por lo dicho anteriormente, entre los estadísticos descriptivos a emplearse están la media, desviación estándar, tablas de frecuencias, gráficos de presentación de datos, empleándose el paquete estadístico SPSS



v.26, para cada uno de los ítems. Además, los resultados de la investigación serán analizados, interpretados y discutidos obedeciendo a los objetivos de estudio. Específicamente, los resultados serán contrastados con el marco teórico, los antecedentes y otros estudios recientes sobre el tema.

3.6 PROCEDIMIENTO

- a. Obtención del oficio de autorización para la ejecución del proyecto desde la Unidad de Segunda Especialidad.
- b. Solicitud de ejecución a la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, a nivel de educación primaria y secundaria.
- c. Coordinación con el grupo de profesores de la institución educativa antes de la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- d. Aplicación del Cuestionario y recojo de información.
- e. Agradecimiento a las autoridades y docentes de la institución educativa Juan Espinoza Medrano.
- f. Ingreso de datos al programa Excel para posterior tratamiento de los mismos en el programa SPSS versión 26.

3.7 VARIABLE

El Síndrome de Burnout. Este síndrome es también conocido como ‘agotamiento profesional’ y es un conjunto de síntomas psicológicos como estrés, frustración, desmotivación, cinismo y actitudes negativas que se presenta en profesionales que laboran directamente con personas. Este síndrome puede resultar perjudicial para su rendimiento laboral y para quienes le rodean.



3.8 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos obtenidos se procesaron en el paquete estadístico SPSS v.26, los mismos se presentan en las respectivas tablas de frecuencias porcentuales y gráfico de barras en concordancia con los objetivos de investigación. Del mismo modo, los resultados fueron discutidos en contraste con los antecedentes del estudio.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación obedeciendo a los objetivos de investigación planteados, tanto objetivo general como objetivos específicos, los mismos se presentan en tablas de frecuencias y gráficos para su mejor organización, interpretación y comprensión de los datos.

4.1.1 Nivel de agotamiento emocional del síndrome de Burnout postpandemia Covid-19 en los docentes de la región Apurímac.

Los docentes que sienten que ‘ya no pueden más’ en el trabajo presentan Agotamiento Emocional, como consecuencia quizá de las exigencias de los estudiantes y las autoridades educativas, y de la propia familia, más aún en tiempos de Pandemia COVID-19. El agotamiento emocional es la paulatina pérdida de energía, fatiga y agotamiento mental y mental. Los resultados de la encuesta se presentan en la tabla 4.

Tabla 4

Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022: análisis por ítem.

Escala Ítems	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	7	8.8	23	28.8	10	12.5	11	13.8	8	10.0	10	12.5	11	13.8
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	9	11.3	17	21.3	9	11.3	13	16.3	1	1.3	30	37.5	1	1.3
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	19	23.8	17	21.3	12	15.0	20	25.0	2	2.5	10	12.5	0	0.0
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	20	25.0	32	40.0	13	16.3	9	11.3	1	1.3	5	6.3	0	0.0
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	19	23.8	31	38.8	7	8.8	13	16.3	2	2.5	0	0.0	8	10.0
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	27	33.8	28	35.0	0	0.0	5	6.3	11	13.8	5	6.3	4	5.0
14. Creo que trabajo demasiado.	21	26.3	18	22.5	1	1.3	10	12.5	11	13.8	7	8.8	12	15.0
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	27	33.8	21	26.3	19	23.8	4	5.0	5	6.3	4	5.0	0	0.0
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	39	48.8	14	17.5	12	15.0	8	10.0	1	1.3	2	2.5	4	5.0

Interpretación:

Con la finalidad de tener una visión más global de la dimensión Agotamiento Emocional, factor del Síndrome de Burnout, se efectúa un análisis de cada uno de los ítems que la componen. Siendo así, la tabla 4 presenta dichos resultados. Tomando en cuenta los mayores porcentajes de cada uno de los ítems de esta dimensión se tiene que, el 28,8% de los docentes encuestados manifiestan que ‘Pocas veces al año’ se han sentido emocionalmente agotados (ítem 1). Respecto a si los docentes se han sentido cansados

al final de la jornada laboral, el mayor porcentaje de docentes el 37,5% indican ‘una pocas veces a la semana’.

Respecto a si el docente se siente fatigado cada inicio de jornada (ítem 3), solo el 25% de docentes encuestados indican que ‘unas pocas veces al mes’. Sobre si trabajar con estudiantes supone un gran esfuerzo (ítem 6), el 25% de los encuestados indica que ‘nunca’. Respecto a si se siente quemado por el trabajo (ítem 8), el 38,8% de docentes indica que ‘pocas veces al año’. Referente a si se sienten frustrados con el trabajo que realizan (ítem 13), el 35% de los encuestados indican que ‘pocas veces al año’.

Respecto de si ‘creen que trabajan demasiado’ (ítem 14), el 26,5% de los docentes encuestados considera que ‘nunca’. Referente a si los docentes creen que trabajar con los estudiantes les produce estrés (ítem 16), el 33,8% indica que ‘nunca’. Finalmente, sobre si los docentes consideran que se sienten acabados hasta el límite de sus posibilidades (ítem 20), el 33,8% de los encuestados considera que ‘nunca’. En suma, estas reacciones de los docentes a los 9 ítems que evalúan el nivel de agotamiento emocional indican que los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano, en sus niveles inicial y primaria, no presentan ni ‘alto’ y ‘medio’ nivel de agotamiento; por el contrario, tienen un nivel permisible de agotamiento que está muy distante de ser considerado estrés o Síndrome de Burnout.

Tabla 5

Nivel de Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022.

Nivel	Nivel de agotamiento emocional			
	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	42	52,5	52,5	52,5
Medio	17	21,3	21,3	73,8
Alto	21	26,3	26,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

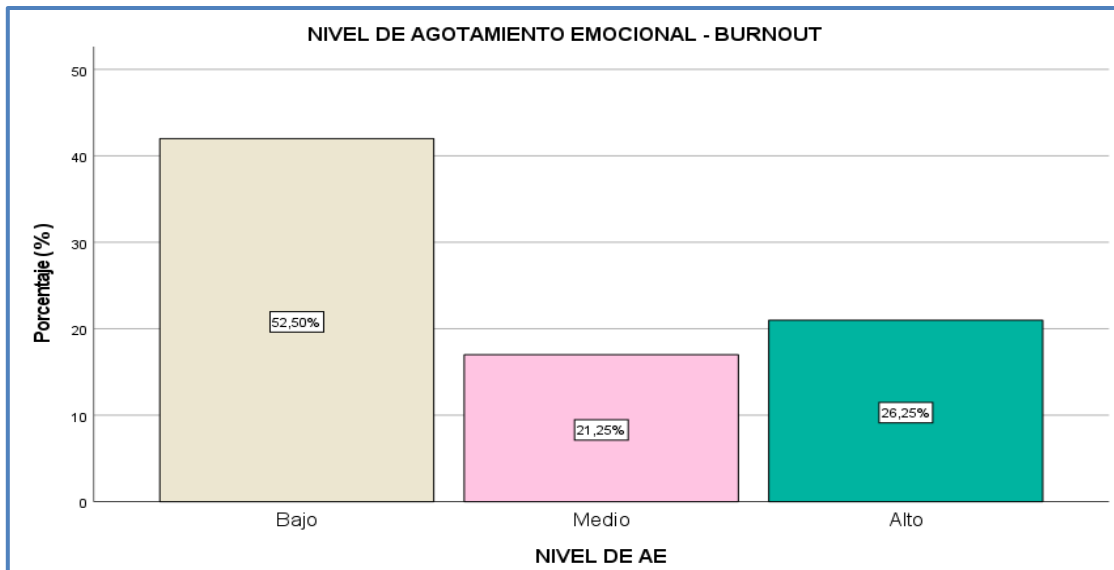


Figura 3. Nivel de agotamiento emocional (AE) en los docentes de la región Apurímac, 2022.

Interpretación:

Ahora bien, con la finalidad concreta de responder al objetivo específico de la investigación: identificar el nivel de Agotamiento Emocional (AE) en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano, los resultados de la tabla 5 y figura 3, nos indican que: sólo el 26,25% de docentes encuestados presentan alto nivel de Agotamiento Emocional y un 21,25% un nivel ‘medio’. Sin embargo, y lo que es realmente notorio, el mayor porcentaje de docentes, es decir, el 52,50% de docentes de dicha institución presentan solo ‘bajos’ niveles de Agotamiento Emocional. Este resultado corresponde a la etapa de la postpandemia COVID-19.

4.1.2 Nivel de despersonalización del síndrome de Burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.

La Despersonalización se presenta como un conjunto de respuestas negativas, cínicas y de desapego hacia los compañeros de trabajo. El trabajador se muestra distante y con frialdad en las relaciones con sus colegas. La tabla 6 presenta los resultados del estudio sobre despersonalización.

Tabla 6

Nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022: análisis por ítem.

Escala Ítems	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	52	65.0	15	18.8	10	12.5	1	1.3	2	2.5	0	0.0	0	0.0
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	42	52.5	10	12.5	12	15.0	4	5.0	0	0.0	5	6.3	7	8.8
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	45	56.3	8	10.0	20	25.0	1	1.3	2	2.5	0	0.0	4	5.0
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	40	50.0	10	12.5	11	13.8	2	2.5	0	0.0	14	17.5	3	3.8
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	41	51.3	31	38.8	1	1.3	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4	5.0

Interpretación:

Un análisis pormenorizado de los cinco ítems de la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout proporciona rica información sobre el comportamiento de este factor en los docentes de la institución educativa Juan Espinoza Medran de Apurímac. La tabla 6 presenta las reacciones de los docentes a cada uno de los ítems. Se observa que, respecto a si los docentes tratan a sus estudiantes tratan como si fueran objetos (ítem 5), el 65% de los mismos consideran que ‘nunca’. Respecto a si los docentes son insensibles a partir de que ejercen la docencia (ítem 10), el 52,5% considera que ‘nunca’.

Del mismo modo, sobre si los docentes consideran que se están endureciendo emocionalmente (ítem 11), el 56,3% de los encuestados indican que ‘nunca’. Referente a si consideran que no les preocupa lo que ocurra a sus estudiantes (ítem 15), el 50% de los docentes reaccionaron que ‘nunca’. Finalmente, respecto a si los docentes culpan de sus problemas a sus estudiantes (ítem 22), el 51,3% de los encuestados considera que ‘nunca’.

Las reacciones a cada una de los cinco ítems, donde se observa que en todos los casos supera el 50%, son indicador de que los docentes de la institución educativa Juan Espinoza Medran de Apurímac no presentan ‘altos’ ni ‘medios’ niveles de Despersonalización; por el contrario, los niveles de Despersonalización son ‘bajos’.

Tabla 7

Nivel de Despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022.

Nivel	Nivel de despersonalización			
	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	48	60,0	60,0	60,0
Medio	4	5,0	5,0	65,0
Alto	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

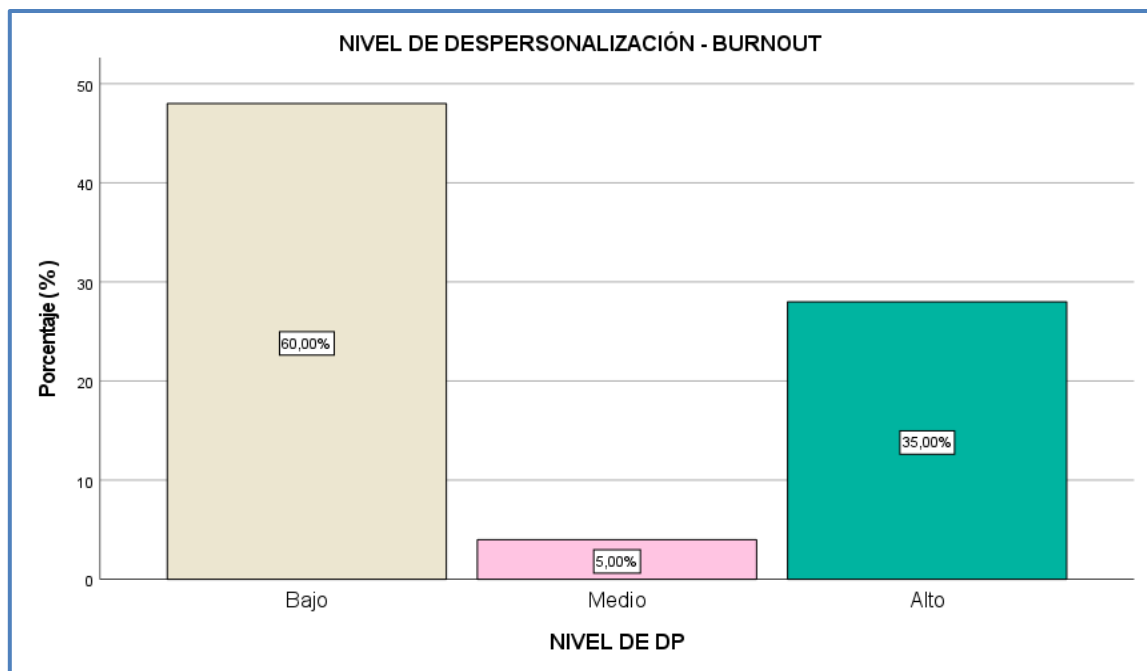


Figura 4. Nivel de Despersonalización (DP) en los docentes de la región Apurímac, 2022.



Interpretación:

Los resultados que se presentan en la tabla 7 y figura 4, permiten responder al objetivo específico 2: identificar el nivel de despersonalización que existe en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, 2022. De acuerdo a esta tabla, se precisa que solo el 35,00% de docentes encuestados presentan ‘alto’ nivel de Agotamiento Emocional y un 21,25% un nivel ‘medio’. En comparación a estos porcentajes, se tiene que el mayor porcentaje de docentes encuestados, que alcanza el 60% de docentes de dicha institución presentan un ‘bajo’ nivel de Despersonalización. Este resultado corresponde a la etapa de la postpandemia Covid-19.

Si bien este porcentaje de docentes que presentan un ‘alto’ nivel de despersonalización no logra superar el 50%, no debe ser motivo para que las autoridades educativas se muestren indiferentes ante esta situación que requiere de medidas de atención.

4.1.3 Nivel de realización personal del síndrome de Burnout postpandemia Covid-19 en los docentes de la región Apurímac.

El sentimiento de baja Realización Personal se presenta en docentes que sienten que ya no o no son competentes para la labor que realizan, en este caso la enseñanza-aprendizaje. El sentimiento de ineficacia incrementa al punto de ser crónico, que puede llegar a actitudes o pensamientos suicidas (Montero, 2021). La tabla 8 presenta los resultados referidos a la dimensión Realización Personal.

Tabla 8

Nivel de realización personal del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022: análisis por ítem.

Escala Ítems	Nunca		Pocas veces al año o menos		Una vez al mes o menos		Unas pocas veces al mes		Una vez a la semana		Unas pocas veces a la semana		Todos los días	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	1	1.3	18	22.5	11	13.8	15	18.8	8	10.0	8	10.0	19	23.8
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	10	12.5	12	15.0	7	8.8	2	2.5	2	2.5	22	27.5	25	31.3
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	16	20.0	7	8.8	4	5.0	3	3.8	0	0.0	11	13.8	39	48.8
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5	6.3	10	12.5	2	2.5	2	2.5	18	22.5	12	15.0	31	38.8
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	10	12.5	11	13.8	3	3.8	2	2.5	0	0.0	20	25.0	34	42.5
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	14	17.5	11	13.8	14	17.5	3	3.8	0	0.0	14	17.5	24	30.0
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	6	7.5	11	13.8	1	1.3	12	15.0	3	3.8	28	35.0	19	23.8
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	10	12.5 %	9	11.3 %	4	5.0 %	12	15.0 %	0	0.0 %	19	23.8 %	26	32.5 %

Interpretación:

Del mismo modo que en las dimensiones anteriores del Síndrome de Burnout, un análisis pormenorizado de cada uno de los nueve ítems de la dimensión Realización Personal, ayuda a tener una visión más global de este factor. Siendo así, la tabla 8, nos indica que respecto a si los docentes sienten tener facilidad para comprender a sus estudiantes (ítem 4), el 23,8% de los mismos indican que ‘todos los días’. Respecto a si creen que tratan con eficacia los problemas de sus estudiantes (ítem 7), el 31,3% de los docentes encuestados indican que ‘todos los días’. Sobre sí influyen positivamente en la vida de sus estudiantes (ítem 9), el 48,8% de los docentes reaccionaron que ‘todos los

días del año’. Referente a si sienten tener mucha energía para el trabajo (ítem 12), el 38,8% de los encuestados reaccionaron que ‘lo hacen todos los días del año’.

Continuando con el análisis de los ítems de esta dimensión, respecto a si los docentes consideran que tiene la capacidad para crear con facilidad un clima agradable para sus estudiantes (ítem 17), el 42,5% de los mismos indican que ‘todos los días del año’. Sobre si se sienten motivados luego de la jornada de trabajo con sus estudiantes (ítem 18), el 30% de los docentes encuestados indican que ‘lo hacen todos los días del año’. Referente a si creen que consiguen muchas cosas valiosas en el trabajo (ítem 19), el 35,0% de encuestados indican que ‘unas pocas veces a la semana’, siendo quizá este ítems más críticos dentro de esta dimensión. Finalmente, referente a si los docentes tratan con mucha calma los problemas emocionales (ítem 21), el 32,5% de los encuestados reaccionaron que ‘todos los días del año’.

Los resultados analizados, en términos generales, indican que existe un buen nivel de realización personal en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac; sin embargo, es importante revisar los resultados globales por nivel de la tabla siguiente.

Tabla 9

Nivel de Despersonalización del Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022.

Nivel	Nivel de Realización Personal			Porcentaje acumulado
	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	
Bajo	30	37,5	37,5	37,5
Medio	21	26,3	26,3	63,7
Alto	29	36,3	36,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

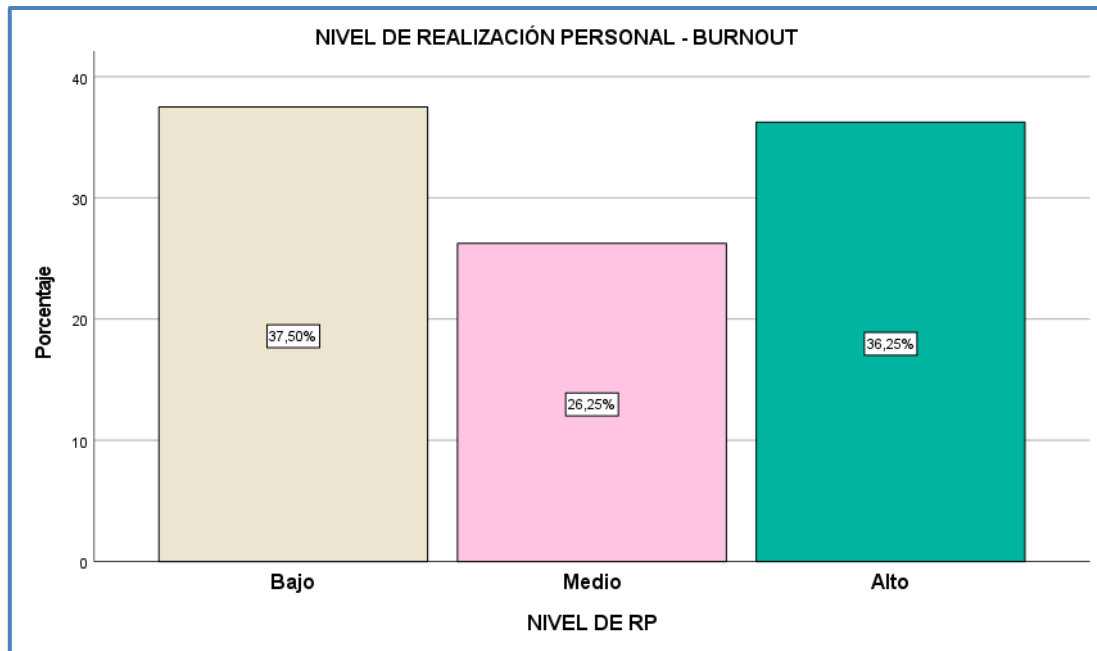


Figura 5. Nivel de Realización personal (RP) en los docentes de la región Apurímac, 2022.

Interpretación:

Los resultados expuestos en la tabla 9 y figura 5, permiten responder al objetivo específico 3: identificar el nivel de Realización personal existente en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, 2022. De acuerdo a esta tabla, se deduce que el mayor porcentaje de docentes encuestados de dicha institución, es decir el 37,50% presentan un ‘bajo’ nivel de Realización Personal; en tanto un 26,25% indica tener un ‘medio’ nivel y un 36,25% un alto nivel de realización Personal. La diferencia a favor de los docentes que ven satisfechos sus necesidades de realización personal dista de un margen pequeño respecto de quienes no ven satisfechos esta necesidad. Este resultado corresponde a la etapa de la postpandemia Covid-19.

Este resultado, abre nuevas posibilidades de investigación cómo el investigar las razones o factores por los que los profesores no ven satisfechos sus necesidades de realización personal.

Esta dimensión es el que favorece la presencia o cultivo del síndrome de Burnout en los docentes de esta institución, por lo que las autoridades educativas deben atender con políticas que posibiliten espacios de desarrollo profesional y personal a nivel de dicha institución.

4.1.4 Nivel predominante de síndrome de Burnout postpandemia Covid-19 en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano del distrito de Andahuaylas – Apurímac en el 2022.

Tabla 10

Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la región Apurímac, 2022.

Nivel	Nivel de Síndrome de Burnout			
	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	50	62,5	62,5	62,5
Medio	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

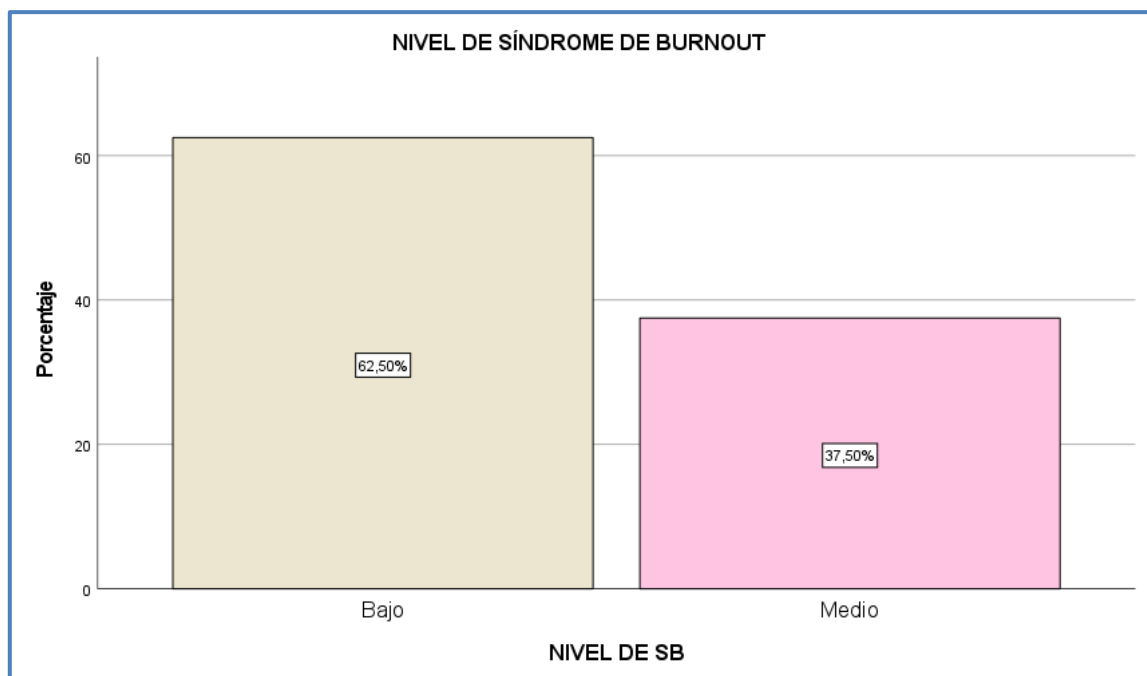


Figura 6. Nivel de Realización personal (RP) en los docentes de la región Apurímac, 2022.



Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 10 y figura 6 permiten responder al objetivo general de la investigación: identificar el nivel de Síndrome de Burnout que presentan los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac durante el 2022. Se observa que ningún docente encuestado, es decir el 0,0%, se encuentra en el 'alto' de Síndrome de Burnout. El mayor porcentaje de los mismos, que alcanza el 62,50%, presentan un 'bajo' nivel de Síndrome de Burnout y un 37,50% un nivel medio.

Para afirmar que los docentes encuestados presentan o no presentan Síndrome de Burnout es importante revisar los valores de referencia del Inventario de Maslach Burnout: bajo = 00- 27; medio = 28 - 56 y 'alto' = 57 – 84. De acuerdo a Maslach, un trabajador presenta Síndrome de Burnout cuando alcanza altos valores entre 57 - 84. Entonces, de acuerdo a los valores obtenidos, se afirma que los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, durante el 2022, no presentan síndrome de Burnout, es decir no presentan 'Desgaste profesional', o 'agotamiento profesional' o estrés laboral a nivel crónico.

El estrés crónico o Síndrome de Burnout está relacionado al desempeño de los docentes y a otros factores que, en el caso de la institución estudiada, requieren ser profundizadas a través de estudios más complejos. Cuando los docentes presentan este síndrome, afectan su calidad de vida y desempeño profesional, situación que no se presenta en dicha institución. Sin embargo, es importante destacar que, si bien se deduce que no se ha identificado Síndrome de Burnout en esta institución, es importante destacar que el 37,50% de docentes no se sienten Realizados Personalmente. Este último aspecto debe ser motivo de implementación de políticas de intervención o prevención, de lo contrario es que existe el riesgo de que redunde negativamente en el rendimiento escolar



de sus estudiantes. Como consecuencia se tiene bajo rendimiento laboral y poca calidad en la prestación del servicio. Las personas con buen desempeño profesional, entregados a su trabajo y con altas metas en su trabajo son los más propensos a padecer Burnout, cuando sus resultados y esfuerzo no es de su satisfacción (Manzano, 2020).

En suma, considerando que el 52,50% de docentes presentan un ‘bajo’ nivel de Agotamiento emocional, el 60% un nivel ‘bajo’ de Despersonalización y el 36,50% un alto nivel de Realización Personal, se puede concluir que los docentes encuestados de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, durante el 2022, no presentan Síndrome de Burnout.

4.2 DISCUSIÓN

Respecto al nivel de Agotamiento Emocional, los resultados del presente estudio indican que el 52,50% de docentes encuestados de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano presentan ‘bajos’ niveles de Agotamiento Emocional, en tanto un 26,25% de los mismos presentan ‘alto’ nivel y un 21,25% un nivel ‘medio’.

Se precisa que, el presente estudio se hizo durante la postpandemia Covid-19, en el que efectivamente los resultados son diferentes y favorables, respecto de la etapa de la Pandemia. Por ejemplo, se tiene el estudio de Manzano (2020), en Ecuador, producto de su estudio en 59 profesores de la Unidad Educativa Santo Domingo de Ecuador, que indica que el 29% muestra síntomas de cansancio emocional. Se tiene también el de Tabarez-Díaz et al. (2020), realizado a nivel de América Latina (Brasil, México, Colombia y Chile), realizado en 53 artículos científicos y precisa que los educadores solteros y los menores de 45 años, durante la Pandemia, presentan mayores niveles de agotamiento emocional y, las mujeres tienen mayores niveles de Agotamiento; sin embargo, el presente estudio, realizado en Perú, revela que en la Postpandemia, el mayor



porcentaje de educadores (52,50%) presentan bajos niveles de agotamiento, es decir, el cansancio emocional ha disminuido.

Respecto a otros estudios internacionales como el de Bustamante et al. (2016), en 96 profesores de educación superior de Carabobo - Venezuela, que identificó un predominio del nivel medio de Agotamiento Emocional (53%), antes de la pandemia; los resultados del presente indican que un 21,25% de docentes se encuentran en el medio de Agotamiento emocional, mientras que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo con 52,50% de docentes. Esto quiere decir, que pasada la postpandemia, en el caso peruano, el cansancio emocional ha disminuido.

Respecto al nivel de Despersonalización en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac - 2022, los resultados del presente estudio indican que el 60,00% de docentes presentan un 'bajo' nivel de Despersonalización, y solo un 35,00% de docentes encuestados un 'alto' nivel y un 5,00% un nivel 'medio'. Estos resultados son diferentes a los encontrados por Bustamante et al. (2016), quien estudió a 96 profesores de educación superior de Carabobo - Venezuela en la prepandemia e identificó que solo el 33,00% de docentes presentan nivel medio de Despersonalización. El presente estudio, realizado durante la postpandemia, da a conocer que solo un 5,00% se encuentra se encuentra en el nivel medio, pues el mayor porcentaje (60,00%) se encuentra en el nivel bajo, es decir, los niveles de despersonalización, pasada la pandemia, están en niveles aceptables.

Respecto del estudio de Manzano (2020), en Ecuador, realizado en 59 profesores de la Unidad Educativa Santo Domingo de Ecuador, esta vez durante la etapa de pandemia Covid-19, indica que el 17% de docentes presentan despersonalización. El presente estudio revela que los niveles de despersonalización, durante la pandemia, han disminuido, pues el 60,00% se encuentra en nivel bajo de despersonalización.



Respecto al nivel de Realización Personal que se presenta en los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, 2022, se sabe que los docentes se sienten relativamente satisfechos con su realización personal, debido a que el 37,50% de los mismos presentan un 'bajo' nivel de Realización Personal, un 26,25% un nivel 'medio' y un 36,25% un 'alto' nivel de realización Personal. Este resultado es ligeramente cercano a lo encontrado por Bustamante et al. (2016), en un estudio en 96 profesores de educación superior de Carabobo - Venezuela, donde logró identificar que el 55,00% de docentes se sienten satisfechos en su Realización Personal (55%).

Es importante señalar también que un estudio a nivel de América Latina (Brasil, México, Colombia y Chile), realizado en 53 artículos científicos de los años 2014, 2017 y 2018 realizado por Tabarez-Díaz et al. (2020), precisa que los educadores que tienen edades entre 51 y 60 años tienen mayores niveles de realización personal.

Finalmente, respecto al objetivo general, sobre cuál es el nivel predominante de síndrome de Burnout que presentan los docentes de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac durante el 2022, de acuerdo a los resultados, se sabe que los docentes no presentan Síndrome de Burnout, debido a que el 0,0% de docentes presentan un 'alto' nivel de Síndrome de Burnout, y el 62,50%, un 'bajo' nivel. Este resultado es diferente a los hallados por estudios internacionales como el de Bustamante et al. (2016), quien indica que solo el 16% padece del síndrome de Burnout, en tanto, los resultados del presente indican que un alto porcentaje de docentes de la institución estudiada no presenta dicho síndrome.

Respecto de estudios relacionados a la presencia de Burnout durante la Pandemia COVID-19 como el de Manzano (2020), realizado en Ecuador en 59 profesores de la Unidad Educativa Santo Domingo de Ecuador, donde el 85% de los docentes presentan un alto nivel de prevalencia de este síndrome, y el de Sardón (2021) que desarrolló una



investigación en 365 estudiantes de Posgrado de Educación en la región Puno - Perú, cuyos resultados indican que existe presencia de este síndrome en dicha población probablemente debido a factores como recarga de responsabilidades durante la pandemia, los resultados del presente estudio indican que durante la postpandemia los niveles de Burnout han disminuido, por lo menos en los docentes de la institución Juan Espinoza Medrano de Apurímac.

Por otro lado, se tiene el estudio desarrollado por Celio (2021), en Perú, en 56 docentes de educación básica regular (inicial, primaria y secundaria) pública y privada que desarrollaron clases virtuales, que indica que el 50% tiene altos niveles de 'agotamiento emocional', el 78.6%, niveles altos de realización personal y el 78.6% niveles bajos de despersonalización. Al respecto, los resultados del presente estudio realizado en docentes de la IE Juan Espinoza Medrano de Apurímac, ayudan a comprender que durante la postpandemia los niveles de Agotamiento Emocional y Despersonalización han disminuido y el nivel Realización Personal ha mejorado, lo que se estima repercute positivamente en el desempeño laboral.

También es importante precisar que estudios como el de García et al. (2019), que realizó una revisión de 45 artículos científicos y 49 muestras independientes, indican que los profesores del nivel secundario de diferentes países son los que presentan alto riesgo de padecer el síndrome de Burnout. Sin embargo, el presente estudio arroja resultados diferentes en la postpandemia, es decir, que ningún docente presenta alto nivel de Síndrome de Burnout.

En tanto en países como Ecuador, de acuerdo a Castillo-Lozada et al. (2020), que realizó un estudio en Ecuador en 20 docentes de educación básica de Tuntatacto, se sabe que los factores de riesgos a padecer Burnout en los profesores de Matemática están la carga laboral, las relaciones y apoyo social, la participación-supervisión. Es importante



realizar estudios que evalúen estos factores en el caso peruano. Al respecto, el estudio reconoce que no hizo un estudio con profesores de matemática, sugiriendo realizar futuras investigaciones que permitan conocer las especialidades donde se presenta Burnout.

Tacca y Tacca (2019), efectuaron un estudio en 183 profesionales del nivel de educación secundaria, públicas y privadas en Lima – Perú, resultados precisan que los varones presentan mayores niveles de Burnout en las dimensiones ‘agotamiento emocional’ y ‘despersonalización’; en tanto, las profesoras tienen mayor capacidad de resiliencia y, por ende, mayor realización personal. Es importante realizar estudios sobre el nivel de Síndrome de Burnout en relación a dichas variables.

La exclusividad no la tiene educación, sino que, en el campo de la salud también se ha estudiado este Síndrome. Montero (2021) enfocó su estudio en 121 estudiantes universitarios de salud (Medicina) en Piura – Perú, durante la Emergencia Covid-19, y encontró que los factores como el estado civil, religión, carga familiar, los ingresos económicos, los estudios, la independencia económica, la accesibilidad a internet y el consumo de sustancias (tabaco y alcohol) están asociados el padecimiento de este síndrome.

Se tiene también el estudio de efectuado en 22 enfermeros de la ciudad de Arequipa realizado por Cardozo y Rios (2017), en el que se concluye que Burnout tiene estrecha relación con el desempeño laboral. Sin embargo, Vásquez (2021), producto de su estudio realizado en Apurímac – Perú, en 100 enfermeras del hospital regional, indica que Burnout tiene débil relación con el clima organizacional, o sea, si el clima institucional mejorara no necesariamente disminuye el síndrome.

Estos estudios confirman la teoría de que el Síndrome de Burnout es una enfermedad psicológica que afecta a todo trabajador que cumple funciones bajo presión



y no solo a los docentes. Sin embargo, la pandemia Covid-19 ha sido una etapa en el que los profesionales han padecido dicha enfermedad.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Ningún docente presenta nivel ‘alto’ de Síndrome de Burnout Postpandemia Covid-19 en la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano del distrito de Andahuaylas – Apurímac en el año 2022, esto debido a que el 0,0% de los docentes encuestados se encuentra en el nivel ‘alto’ de Síndrome de Burnout, el 37,50% un nivel ‘medio’ y el 62,50%, un nivel ‘bajo’.

SEGUNDA: Existe un nivel bajo de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la Institución Educativa ‘Juan Espinoza Medrano’ región Apurímac. Esto debido a que el nivel predominante de Agotamiento Emocional es ‘bajo’ con un porcentaje de 52,50% de docentes, mientras que solo un 26,25% de los mismos presentan ‘alto’.

TERCERA: Existe un bajo nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la Institución Educativa ‘Juan Espinoza Medrano’ de la región Apurímac de la región Apurímac, debido a que solo el 35,00% de docentes presentan ‘alto’ nivel, en tanto el 60% de docentes presenta un ‘bajo’ nivel de Despersonalización.

CUARTA: Existe un ‘bajo’ nivel de Realización personal del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la Institución Educativa ‘Juan Espinoza Medrano’ de la región Apurímac, con un porcentaje que alcanza el 37,50% de docentes. Sin embargo, esta afirmación es relativa debido a que el 36,25% de los docentes presentan un ‘alto’ nivel de



Realización Personal y el 26,25% un nivel 'medio' de realización personal.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a las autoridades educativas de la Institución Educativa Juan Espinoza Medrano de Apurímac, tomar en consideración los resultados de la investigación. Si bien son bajos los porcentajes de docentes que presentan Síndrome de Burnout, es necesario implementar políticas y/o programas que posibiliten el desarrollo profesional y personal a nivel de dicha institución, así como programas de atención para prevenir sus impactos negativos. Es importante realizar estudios referidos a los niveles de Síndrome de Burnout en las diferentes especialidades a nivel de Educación Secundaria: matemática, comunicación, ciencia y tecnología, personal social y otras áreas de desempeño del profesor.

SEGUNDA: Se sugiere a las autoridades de la institución educativa estudiada implementar políticas o talleres que ayuden a disminuir los niveles altos de Agotamiento Emocional del 26,25% de los docentes a fin de evitar problemas emocionales o riesgos de Burnout en el futuro.

TERCERA: Si bien solo un 35,00% de docentes estudiados presenta altos niveles de Despersonalización, es importante implementar medidas preventivas para evitar futuros incrementos de este síndrome y así salvaguardar y asegurar la salud integral de los profesores en su conjunto.

CUARTA: Se recomienda realizar nuevas investigaciones referente a las razones o factores por los que los profesores no ven satisfecho sus necesidades de realización personal, así como ampliar estudios que relacionen la variable Síndrome de Burnout con variables como desempeño docente, liderazgo y otros.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C. y Ceballos Canaza, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-91. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral. Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15. doi: <https://doi.org/10.35362/rie3932575>
- Ayuso, J. A., & Guillén, C. L. (2008). Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 19(1), 157-173.
- Arón, A. M., & Milicic, N. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(3), 447-466.
- Bustamante, Ekaterina, Bustamante, Freyli, González, Gilberto, & Bustamante, Luz. (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. Recuperado en 03 de septiembre de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es.
- Cardozo Tello, V. y Rios Alarcon, M. (2019). Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro de Salud San Gerónimo Andahuaylas – Apurímac, año 2017. Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Callao – Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3730>
- Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios. In Anuario No 28 (Vol. 28). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Centeno, J. (2019). Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>



- Celio Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Charaja Cutipa, F. (2014). El MAPIC en la metodología de la investigación
- Fernández, M. (2002a). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66.
- Fernández, M. (2002b). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Universidad de Lima.
- Galván, M. G., Aldrete, M. G., Preciado, L., & Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14.
- García Carmona, M., Marín, M. & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*. 22. https://www.researchgate.net/publication/328807531_Burnout_syndrome_in_secondary_school_teachers_a_systematic_review_and_meta-analysis
- Gil-Monte, P. R., & Figueiredo-Ferraz, H. (2013). Psychometric properties of the “Spanish Burnout Inventory” among employees working with people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(10), 959–968. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01591.x>
- Guerrero F, M. (2021). COVID-19 la pandemia que nos prepara para un nuevo enfoque de salud-enfermedad. *Universidad y Salud*, 23(1), 2-5. Epub January 01, 2021. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.206>
- Hernández, J., Granada, P. y Carmona, J. (2011). Posibles indicadores del Síndrome de Burnout, en 18 operarios de una distribuidora de GLP de la ciudad de Armenia. *Negotium*, 7(20), 22–37.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- INSHT. (2004). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. <http://www.wont.uji.es>



- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 29(3), 284–297. <https://doi.org/10.1037/h0079772>
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlng=es.
- Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*, X(19), 167–177. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99 - 113. doi: 10.1002/job.4030020205
- Maxime T, Sierra L, Geddes JR, Harrison PJ.(2020). Bidirectional associations between COVID-19 and psychiatric disorder: retrospective cohort studies of 62354 COVID-19 cases in the USA. *The Lancet Psychiatry*. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30462-4](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30462-4)
- Montero Mendoza, J. (2021). Factores asociados a Síndrome de Burnout en estudiantes de medicina de la Universidad Nacional de Piura durante la pandemia por COVID 19, Piura 2021. Tesis de pregrado. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3259/MHUM-MON-MEN-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., & Ferrer, R. (2009). El Burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: Un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.



- Sardón Ari, Z. Y. (2021). El Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, por Covid 19 – 2021. Tesis de Segunda Especialidad.
- Santa Cruz Flores, E. E., Rojas Jaimes, J. E. y Barboza-Palomino, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 297-299.
<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.05>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A. y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279.
<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Vásquez Requena, J.C. (2020). Síndrome de Burnout y clima organizacional en el personal de enfermería del hospital regional de Apurímac en tiempos de Covid-19. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma de Ica.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1302/3/Juan%20Carlos%20V%c3%a1squez%20Requena%20%281%29.pdf>
- Vilca-Apaza, H.-M., Sosa Gutiérrez, F., & Mamani-Mamani, Y.-M. (2022). Redes sociales y su relación con el nivel de rendimiento académico en estudiantes universitarios de educación de la región andina de Perú. *Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico.*, (Extra), 137–154.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6551075>



ANEXOS



Anexo 1: Constancia de ejecución

CONSTANCIA DE HABER EJECUTADO LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E.I. JUAN ESPINOZA MEDRANO DE ANDAHUAYLAS
Mag. William Américo Gutiérrez Andía.

HACE CONSTAR QUE:

Que, la Sra. **Olga Iliania Cuya Tueros**, identificada con DNI N° 43553996, ha presentado y ejecutado el proyecto de Investigación titulado:

"Síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la Institución Educativa de Juan Espinoza Medrano del Distrito de Andahuaylas – Apurímac 2022", de manera satisfactoria, demostrando un alto sentido de responsabilidad, iniciativa, honestidad y dedicación en las labores que le fueron encomendadas.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para fines que estime conveniente.

Andahuaylas, 14 noviembre del 2022

COLEGIO EDUCACIONAL I.E.I. JUAN ESPINOZA MEDRANO
Mag. William Américo Gutiérrez Andía
DIRECTOR

Anexo 2: Matriz de consistencia:

Preguntas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones e indicadores	Escala	Métodos
<p>Pregunta general: ¿Cuál es el nivel predominante de Síndrome de Burnout Postpandemia Covid-19 en los docentes de la Institución Educativa ‘Juan Espinoza Medrano’ del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022?</p>	<p>Hipótesis general: No aplica</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es el nivel predominante de Síndrome de Burnout Postpandemia Covid-19 en los docentes de la Institución Educativa ‘Juan Espinoza Medrano’ del distrito de Andahuaylas – Apurímac en el 2022.</p>	<p>VU: Síndrome de Burnout</p>	<p>D1: Agotamiento emocional</p> <p><i>Indicadores:</i> Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del inventario MBI.</p>	<p>0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: Descriptivo - diagnóstico</p> <p>Población y muestra: 102 y 80</p> <p>Diseño estadístico por objetivo: Medía, desviación estándar, tabla de frecuencias y gráfico de barras.</p> <p>Diseño de prueba de hipótesis: (No aplica)</p>
<p>Preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes?</p>	<p>Hipótesis específicas: No aplica</p>	<p>Objetivos específicos: Precisar el nivel de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.</p>	<p>D2: Despersonalización</p> <p><i>Indicadores:</i> Ítems 5,10,11,15,22 del inventario MBI.</p>			
<p>¿Cuál es el nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Realización personal del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes?</p>		<p>Señalar el nivel de despersonalización del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.</p> <p>Identificar el nivel de Realización personal del Síndrome de Burnout Postpandemia COVID-19 en los docentes de la región Apurímac.</p>	<p>D3: Baja realización personal.</p> <p><i>Indicadores:</i> Ítems 4,7,9,12,17,18,19,21 del inventario MBI</p>			



Anexo 3: Instrumento(s) de investigación

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 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.

N°	Ítems	Escala						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

Nota: Cristina Maslach y Jackson (1981), adaptado por Centeno, J. (2019). Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>



Anexo 4: Base de datos.

Bases de datos

BASE DE DATOS: RESULTADOS OBTENIDOS DEL INVENTARIO DE BURNOUT - 2022																					
RESPUESTAS POR ÍTEMS																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	2	2	2	0	2	1	0	6	2	5	5	1	0	1	1	1	3	3	3	0
3	3	3	2	1	1	6	2	6	3	6	5	3	6	2	0	6	6	5	1	6	1
1	1	1	1	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	6	1	6	6	6	0	6	0
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
0	1	1	6	0	0	6	1	6	1	0	6	0	1	6	0	6	6	6	0	6	0
0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	6	5	6	0	4	6	3	6	0	0	6	4	0	0	2	6	6	6	5	6	0
2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	5	6	6	6	1	2	6
6	5	4	6	0	2	6	2	3	0	4	5	0	6	0	3	5	3	4	3	3	0
6	5	5	4	2	5	1	6	5	0	0	1	6	6	0	4	6	0	3	6	3	0
3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	2	0	2	2	1	3	1	2	1	1	2	0	0	1	0	2	2	2	0	1	0
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
0	0	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	1	0	6	0
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
3	3	3	2	1	1	6	2	6	3	6	5	3	6	2	0	6	6	5	1	6	1
2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	5	6	6	6	1	2	6
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	5	6	6	6	1	2	6
1	5	5	6	0	5	6	0	0	5	0	6	0	5	6	0	6	6	6	5	6	0
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
3	3	3	2	1	1	6	2	6	3	6	5	3	6	2	0	6	6	5	1	6	1
1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
1	2	2	2	0	1	1	0	6	0	0	6	1	6	1	1	6	6	6	0	6	0
0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
2	4	2	3	1	0	2	2	3	2	3	4	1	4	3	4	2	2	5	4	6	2
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	0	2	1	0	6	2	5	5	1	0	1	1	1	3	3	3	0



3	3	3	3	0	1	2	3	1	0	1	6	1	6	0	0	6	6	6	0	6	0
3	2	1	5	0	0	5	1	6	0	0	5	0	2	0	0	5	5	4	0	6	0
1	5	2	3	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0
1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
6	5	5	4	2	5	1	6	5	0	0	1	6	6	0	4	6	0	3	6	3	0
2	0	0	6	0	3	6	1	6	6	2	6	0	3	0	3	6	6	6	0	5	0
2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
2	3	2	1	4	1	4	4	2	1	2	3	1	5	1	0	3	2	3	2	1	3
1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
1	1	2	2	2	0	2	1	0	6	2	5	5	1	0	1	1	1	3	3	3	0
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
1	5	2	3	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0
1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
2	0	0	6	0	3	6	1	6	6	2	6	0	3	0	3	6	6	6	0	5	0
6	5	5	4	2	5	1	6	5	0	0	1	6	6	0	4	6	0	3	6	3	0
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	1	1	6	2	6	3	6	5	3	6	2	0	6	6	5	1	6	1
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	2	2	2	0	2	1	0	6	2	5	5	1	0	1	1	1	3	3	3	0
2	3	2	1	4	1	4	4	2	1	2	3	1	5	1	0	3	2	3	2	1	3
1	1	2	2	2	0	2	1	0	6	2	5	5	1	0	1	1	1	3	3	3	0
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1
4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	0	4	1	3	2	2	5	5	5	0	5	1
3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	5	6	6	6	1	2	6
6	5	4	6	0	2	6	2	3	0	4	5	0	6	0	3	5	3	4	3	3	0
6	5	5	4	2	5	1	6	5	0	0	1	6	6	0	4	6	0	3	6	3	0

DATOS SPSS OLGA_GLOBAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Ampliaciones Ventana Ayuda

Utilidades Gráficos Utilidades

	Sexo	Niveleducativo	enquelabora	Edad	Añosde servicio	@1 Mesi entobnoc. ionalmen.	@2 Mes entocan. sabbatln.	@3 Cu antom. elevant.	@4 T engnf. acld.	@5 Cre oques. oyratan.	@6 Slen. toq.	@7 Cre oq.	@8 S entoc. uemtr.	@9 Ci equo. comit.	@10 M enesuel. tomási.	@11 Pen. est. sequ.	@12 M. Me. sen. oqu.	@13 .Cre. oqu.	@14 Nom. epreo.	@15 Trab. agadi. ntoc.	@16 .Sle. Mesi. ento.	@17 .9Cr. eq.	@18 .Me. E. queo.	@19 .Me. E. queo.	@20 .Me. E. queo.	@21 .Me. E. queo.	@22 .Me. E. queo.	Var
1	Masculino	Primaria		44	20	1	1	2	2	2	0	2	1	0	6	2	5	5	1	1	1	3	3	3	3	0		
2	Masculino	Secundaria		34	3	3	3	3	2	1	1	6	2	0	3	6	3	6	2	0	1	1	6	6	6	6	1	
3	Masculino	Primaria		41	9	1	1	1	1	0	1	6	0	6	0	0	6	0	6	1	6	6	6	6	6	6	0	
4	Femenino	Secundaria		27	3	5	5	3	3	2	2	5	3	6	2	2	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1		
5	Femenino	Primaria		39	4	0	1	1	6	0	0	6	1	6	1	0	6	0	1	6	0	6	6	6	6	0		
6	Masculino	Primaria		41	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
7	Femenino	Primaria		34	11	4	6	5	6	0	4	6	3	6	0	6	4	0	2	6	6	6	6	6	6	0		
8	Femenino	Primaria		23	1	2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	6	6	6	6	1	2	6	
9	Masculino	Primaria		35	5	6	5	4	6	0	2	3	0	3	0	4	5	0	6	0	3	5	3	4	3	0		
10	Femenino	Primaria		37	7	6	5	5	4	2	5	1	6	5	0	1	6	6	0	4	6	0	3	6	3	0		
11	Masculino	Primaria		35	11	3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	6	0	6		
12	Masculino	Secundaria		27	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
13	Masculino	Secundaria		22	1	2	0	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	0	1	0	2	2	2	0	1	0		
14	Femenino	Secundaria		38	5	4	5	1	5	0	3	5	0	5	0	4	1	3	2	2	5	5	5	5	0	5	1	
15	Femenino	Secundaria		27	3	5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1		
16	Femenino	Secundaria		27	5	0	0	0	6	0	0	3	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	1	0	6	0	
17	Masculino	Secundaria		22	22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	Masculino	Secundaria		22	22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	Masculino	Secundaria		35	11	3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0	
20	Masculino	Secundaria		34	3	3	3	3	2	1	1	6	2	6	3	6	5	3	6	2	0	6	6	5	1	6	1	
21	Femenino	Secundaria		23	1	2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	6	6	6	6	1	2	6	
22	Masculino	Secundaria		27	3	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
23	Femenino	Secundaria		27	3	5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1	
24	Femenino	Secundaria		23	1	2	5	5	4	0	1	5	6	6	5	0	6	1	5	5	6	6	6	6	1	2	6	
25	Femenino	Secundaria		22	6	1	5	5	6	0	5	6	0	5	0	6	0	6	0	6	6	6	6	6	6	6	0	
26	Masculino	Secundaria		27	3	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
27	Femenino	Secundaria		34	9	1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0		
28	Masculino	Secundaria		34	3	3	3	3	2	1	1	6	2	6	3	6	5	3	6	2	0	6	6	5	1	6	1	
29	Femenino	Secundaria		34	9	1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	6	1	1	0	1	6	5	5	0	6	0		
30	Femenino	Secundaria		23	2	1	2	2	2	0	1	1	0	6	0	6	1	6	1	1	6	6	6	6	0	6	0	
31	Masculino	Secundaria		28	3	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
32	Femenino	Secundaria		50	4	2	4	2	3	1	0	2	3	2	3	4	1	4	3	4	2	5	4	6	2	5	1	
33	Femenino	Secundaria		27	3	5	5	3	3	0	2	5	3	6	2	2	4	4	5	2	5	2	5	2	5	1		
34	Masculino	Secundaria		35	11	3	3	3	6	0	0	6	1	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0	
35	Masculino	Secundaria		28	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
36	Masculino	Secundaria		26	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVO

14°C Soleado



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo OLGA ILLIANA CUYA TUEROS,
identificado con DNI 43553996 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EN CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA JUAN
ESPINOZA MEDRANO DE ANDAHUAYLAS -APURÍMAC EN EL 2022 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 02 de JUNIO del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo OLGA ILIANA CUYA TUEROS,
identificado con DNI 43553996 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EN CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA JUAN ESPINOZA MEDRANO DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC EN EL 2022"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

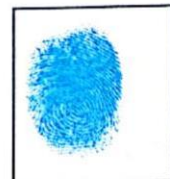
Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 02 de JUNIO del 20 23


FIRMA (obligatoria)



Huella