

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGIA



**Burnout en docentes de una institución educativa particular de
Sullana, 2016.**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Autor:

Rivera Del Rosario, Robert Rinaldo

Asesor(a):

Sosa Aparicio, Luis Alberto

ORCID: 0000-0002-5903-4577

SULLANA-PERÚ

2016

ACTA DE SUSTENTACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

ACTA DE DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS N.º 0146-2016

En la ciudad de Sullana, siendo las 7:00 p.m. del día sábado 17 de diciembre del año dos mil dieciséis, y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud/RCU 1192-2013 en su artículo 34º, se reunió el Jurado Evaluador integrado por:

Mg. Manuel Antonio Alva Olivos	Presidente
Mg. Victor Joel Sanchez Romero	Miembro
Lic. Wilmer Edgard Farfán Cuba	Miembro

Con el objetivo de evaluar la sustentación del informe de investigación titulado: **"BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SULLANA, 2016"**, presentado por el bachiller:

Br. Robert Rinaldo Rivera del Rosario


Asesorado por:

Mg. Luis Alberto Sosa Aparicio

Efectuada la sustentación, la formulación y absolución de preguntas, el Jurado Evaluador en sesión deliberativa y secreta emitió el siguiente fallo: **APROBAR** por **MAYORÍA** la sustentación de tesis, quedando expedito el bachiller para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Acto seguido fue llamado el bachiller, a quien el Secretario del Jurado Evaluador dio a conocer en acto público el resultado obtenido en la sustentación. Siendo las 7:30 p.m. se dio por terminado dicho acto.

Los miembros del Jurado Evaluador firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:



Mg. Manuel Antonio Alva Olivos
Presidente



Mg. Victor Joel Sanchez Romero
Miembro



Lic. Wilmer Edgard Farfán Cuba
Miembro

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico con mucho amor, cariño y afecto:

A mi familia en especial a mis padres, José Ángel y Rosana Aura, por su apoyo incondicional y la motivación que siempre mostraron para lograr mi desarrollo personal y profesional por lo cual son mi motor y motivo para seguir adelante a pesar de las adversidades que la vida me presenta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, mi agradecimiento va para Dios, por ser el ser divino el cual me guía en la vida, tanto a mi como a mi familia dándonos día a día una nueva oportunidad para disfrutar y gozar de la vida y de las personas que amo, sobre todo iluminándome en cada paso que doy y cada decisión que tome en mi vida personal y profesional para posteriormente poder servir con agrado y esmero mi profesión.

A mi asesor de tesis Mg. Luis Alberto Sosa Aparicio por sus orientaciones metodológicas. A mi asesor estadístico también el cual nos ayudó con su aporte.

Por supuesto que no podía dejar de nombrar a mis padres los cuales siempre me apoyaron y ayudaron en todo de forma incondicional para lograr la culminación de mi carrera profesional, optando por mejorar mi calidad de vida y conseguir un futuro fructífero.

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Robert Rinaldo Rivera Del Rosario, con documento de Identidad N° 46642010, autor de la tesis titulada “Burnout en docentes de la institución educativa particular Exitus de Sullana, 2016” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

FIRMA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Robert R. Rivera', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

INDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
INDICE DE TABLAS	vii
Palabras claves	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
2. Justificación de la investigación.....	7
3. Problema	8
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	9
5. Hipótesis.....	10
6. Objetivos	10
METODOLOGIA	11
1. Tipo y Diseño de investigación.....	11
2. Población – Muestra.....	11
3. Técnicas e instrumentos de investigación	12
4. Procesamiento y análisis de la investigación	13
RESULTADOS	15
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
ANEXOS.....	29

INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla1	Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016	15
Tabla 2	Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, Dimensión N°1: Agotamiento Emocional.	16
Tabla 3	Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, Dimensión N°2: Despersonalización.	17
Tabla 4	Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, Dimensión N°3: Realización Personal.	18
Tabla 5	Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, según el nivel en el que enseñan.	19
Tabla 6	Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, según Sexo.	20

Palabras claves

Síndrome Burnout, docentes, estrés laboral.

Keywords

Burnout syndrome, teachers, work stress.

Línea de investigación

Línea de investigación	
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Sub-área	Ciencias de la Salud
Disciplina	Salud Pública

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad establecer el Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular de Sullana, 2016. Se elaboró una investigación descriptiva de diseño básico. Se administró a 51 educadores de nivel inicial, primaria y secundaria de manera voluntaria el Inventario de Burnout, originado por Maslach y Jackson, adaptado por Seis dedos (1997). Los resultados arrojan que el 3.9% de los maestros investigados presenta síndrome de burnout. Por otro lado, al realizar el análisis por sexo los resultados arrojaron que el 8.0% de mujeres presenta síndrome de burnout mientras que los hombres tienen un 0.0% lo cual evidencia que no presentan burnout, haciendo un análisis por nivel de enseñanza se evidenció que los docentes que presentan burnout, uno enseña los niveles de inicial - primaria lo cual representa 20.0%, mientras que el otro enseña en los tres niveles (inicial, primaria y secundaria) representando el 14.3%, lo que implica que el Síndrome de Burnout se evidencia en los maestros.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to establish the Burnout Syndrome in teachers of a Private Educational Institution in Sullana, 2016. Descriptive research of basic design was carried out. The Burnout Inventory, originated by Maslach and Jackson, adapted by Six fingers (1997), was administered voluntarily to 51 pre-school, primary and secondary level teachers. The results show that 3.9% of the teachers investigated present burnout syndrome. On the other hand, when analyzing by sex the results showed that 8.0% of women present burnout syndrome while men have a 0.0% which shows that they do not present burnout, making an analysis by level of education it was evidenced that the teachers who present burnout, one teaches the levels of initial - primary which represents 20.0%, while the other teaches in the three levels (initial, primary and secondary) representing 14.3%, which implies that the Burnout Syndrome is evident in teachers.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

Tras revisar la evidencia científica disponible hasta la fecha, se han encontrado datos sobre una indagación que explora el “síndrome de burnout en una muestra de doscientos sesenta y cuatro maestros del nivel primario de Lima Metropolitana.” El cual fue realizado por Manuel Fernández en el 2002 en Lima, Perú. En esta investigación la muestra estuvo constituida por doscientos sesenta y cuatro maestros del nivel primario, ciento setenta son maestros de instituciones estatales y noventa y cuatro de instituciones particulares. De ellos doscientos treces son de género femenino y cincuenta y uno de género masculino. El motivo de investigar esta variable entre los docentes de educación básica es que, dado que deben enfrentar diferentes requerimientos organizacionales y personales según la naturaleza del trabajo que realizan, así como su afinidad con los docentes, esta variable puede tener un significado importante. En este estudio, la prueba utilizada es el MBI desarrollado por Maslach y Jackson. Los resultados muestran que el 43% de los docentes han alcanzado un nivel muy alto en el síndrome, y se discutieron las diferencias encontradas en diversas dimensiones del síndrome para una serie de variables sociodemográficas inmersas en los docentes.

La siguiente investigación muestra el "Estrés laboral y síndrome de agotamiento de los docentes de escuelas primarias cubanas". La encuesta fue realizada por Oramas en 2013. La encuesta consistió en el número total de docentes formados en las escuelas primarias de Cuba, incluyendo un grupo de estudiantes que están asignados regularmente a las aulas escolares. Por lo tanto, tratar de percibir el estrés laboral y el síndrome de burnout de un grupo de docentes de primaria cubanos a través de un grupo de docentes de educación primaria cubanos, utilizando como herramienta la Escala de Estrés Síntoma (SES): Un cuestionario para analizar los niveles de estrés basado en las indicaciones psicósomáticas mencionadas por Aro (1980). Teacher Stress List (IEM): puede consultar los factores de estrés laboral de los profesores, el estrés laboral

percibido relacionado con el trabajo y el nivel de estrés causado por Maslach, y la autoevaluación. Teacher Burnout Scale (IBM): versión en español de Maslach Burnout Scale-MBI- Adaptado por Seis dedos (1997) (Maslach, 1999) De acuerdo con los signos de estrés y la experiencia de estrés en el trabajo, el grupo docente analizado mostró una mayor frecuencia de estrés laboral (88.2%), por lo que la frecuencia del síndrome de burnout fue mayor, 67.5%, y el docente general tuvo un desagradable Del agotamiento emocional, así como los valores relativamente ideales de despersonalización y realización personal.

Una encuesta realizada por Ana Delgado Vásquez en Lima, Perú en diciembre de 2003 se denominó "El síndrome de" Burnout "de los docentes de secundaria de Lima Metropolitana", que consideró las siguientes variables: género, tipo de centro estatal y antigüedad en el servicio. Su muestra de investigación incluyó a 764 maestros de secundaria de los siete usos de la Lima metropolitana, de instituciones estatales y privadas. Los resultados mostraron que, al comparar los grupos por género, no hubo diferencia estadísticamente relevante en ninguna Subescala de la lista del MBI. Los profesores de las escuelas privadas mostraron niveles más altos de fatiga emocional que sus colegas de las escuelas públicas. Del mismo modo, no existe una diferencia estadísticamente relevante en las subescalas de despersonalización entre los profesores de las dos instituciones escolares. Los profesores de las instituciones educativas estatales mostraron un mayor sentido de realización personal que sus colegas de las instituciones privadas. Cuando se compararon los grupos en función de los años de servicio, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las subescalas del inventario. En comparación con los colegas masculinos de escuelas similares, los profesores de las escuelas privadas obtuvieron puntuaciones más altas en la escala de agotamiento emocional y despersonalización. Los docentes de las instituciones escolares públicas muestran un mayor sentido de realización personal que sus colegas mujeres en sus instituciones nacionales.

En una encuesta iniciada por Arias y Jiménez en 2013, traté de aprobar una encuesta a 233 maestros (127 hombres y 106 mujeres), de entre 20 y 65 años, en escuelas públicas

y privadas de Arequipa. La encuesta Maslach Burnout Scale se realizó a docentes y se encontró que el 93.7% de los docentes presentaba agotamiento moderado y el 6.3% presentaba agotamiento severo, mientras que el 91.5% de los docentes presentaba agotamiento moderado y el 7.5% de docentes presentaba agotamiento moderado. Nivel de síndrome de agotamiento severo. En comparación con las mujeres, una mayor proporción de hombres ha recibido evaluaciones más altas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se encontró una relación significativa entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y el bajo rendimiento ($p < .000$). Al final, la conclusión es que, aunque estas diferencias no son significativas y los niveles de estrés de las mujeres son más altos, los hombres se ven algo menos afectados por el síndrome de burnout.

Teorías del Burnout

Definición del Síndrome de Burnout

En esta investigación se considera que el concepto más importante y fundamentado es el concepto de Maslach (1986) pues desde la perspectiva de la psicología social tridimensional, es el más utilizado y aceptado, por tanto, el síndrome de Burnout es una respuesta a enfermedades crónicas. El estrés emocional es causado por la fatiga física y mental, el comportamiento indiferente y personificado al tratar con los demás y la falta de sentimiento sobre la actividad que se realiza. Se dice que son las personas que más sufren, especialmente aquellas cuyas ocupaciones involucran principalmente el cuidado y la prestación de servicios humanos directos y son de gran trascendencia, como los docentes que están decididos a tener este síndrome. Esta visión tridimensional lo reconoce: agotamiento emocional (CE), realización personal (RP) y despersonalización (DP).

Dimensiones

Gil-Monte (2003) propusieron un modelo tridimensional del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). La estructura y enfoque del modelo son medir el desgaste de los

docentes y el personal de servicios (personal de enfermería, trabajadores sociales, etc..). La definición o características del síndrome de burnout proviene del estudio de Maslach y Jackson, que involucra tres aspectos principales:

✓ ***Agotamiento Emocional:***

Gaines y Jermier (1983) nos dicen que el agotamiento emocional se presenta cuando “el empleador adquiere conciencia de su discapacidad para continuar atendiendo a sus clientes con la misma emoción como lo realizaba en sus comienzos, es sumamente primordial presentar un extenso rango de comportamientos por parte del servidor social de igual forma es un estado de decaimiento de la energía o de los recursos emocionales propios, es una sensación de encontrarse emotivamente cansado a causa del trato cotidiano y permanente con individuos a las que hay que brindarles un servicio”.

Por otro lado, Maslach (2001) dice que “surge el desgaste, el cansancio y demostraciones corporales y psicológicas en simbolización de la carencia de los recursos emocionales y personales, sintiendo que no tiene nada más que brindar profesionalmente”, por el contrario, para Babakus et al., (1999), el cansancio emocional es diferenciado por la sensación de que el área emocional personal se halla vacía y carece de energía. Por su parte Çelik et al. (2018), agregan que se presenta en el momento en el que el empleador adquiere conciencia de su discapacidad para continuar atendiendo a sus clientes con el mismo ánimo como lo realizaba en sus inicios y es sumamente fundamental a fin de presentar un extenso rango de comportamientos por parte del servidor social.

Los primeros estudios acerca del cansancio emocional que se registran en la literatura son la ambigüedad y el conflicto del rol que realiza el trabajador. (Babakus et al., 1999) en una indagación en relación con individuos dirigidos a ventas, hallaron que la dificultad del rol posee una repercusión relevante en el cansancio emocional y que la ambigüedad del rol posee una repercusión notable en la complacencia laboral. Simultáneamente indican que el cansancio emocional

posee una repercusión negativa trascendental inmensa en la complacencia laboral, lo que conlleva que el cansancio emocional es una causa de decadencia de la complacencia laboral.

Para Rosenbaum (1999) la complacencia laboral es ejecutar adecuadamente nuestra labor, gozarlo sintiéndonos retribuido por los esfuerzos, y para Kreitner & Kinicki (2003) es una contestación emotiva en torno a diversos aspectos del empleo de la persona, lo que posibilita distinguir de que forma el cansancio emocional puede vincularse en términos de causa y consecuencia con la complacencia laboral. Un precedente del Burnout y por efecto del cansancio emocional es lo que se podría calificar el involucramiento o dedicación al empleo. Se destaca que este anhelo de lidiar triunfantemente a favor de otros, en especial cuando posee dificultades, origina una incertidumbre afectiva crónica que conlleva finalmente al cansancio emocional. (Maslach y Leiter, 1999)

En vista que el cansancio emocional conforma el componente elemental del síndrome y se diferencia por un sentir progresivo de cansación en el empleo, “de no poder brindar más de sí”, desde la perspectiva profesional. A fin de defenderse de este sentir negativo, el individuo procura alejarse de las otras personas, fomentando así un comportamiento impersonal, distinguida también como deshumanización de las relaciones en torno a los individuos e integrantes del equipo, manifestándose alejado, en ocasiones falso y empleando etiqueta humillante o en circunstancias procurando de hacer responsable a las otras personas de sus fracasos y reduciendo su obligación laboral.

✓ ***La Despersonalización:***

Maslach et al., (1997) mencionan que la despersonalización es llevar a cabo conductas desmesuradamente perniciosas por ejemplo ser indiferente, lejano, frío, con sentimientos inconciliables, respuestas perjudiciales, falsedad, sarcástico e inclusive empleando en ocasiones etiquetas humillantes para mentar a los clientes procurando de hacerlos responsables de sus fracasos y decadencia del desempeño

laboral para con los individuos con los que labora. Esto de igual forma se acompaña de un aumento del mal humor y una falta de incentivo. El individuo procura alejarse no solo de los individuos a los cuales les ofrece un servicio sino también de los integrantes del equipo con los que labora.

✓ ***Realización Personal:***

McKay y Fanning (1991) y Maslach (1999) conceptualizaron en sus teorías el sentimiento de incompetencia y auto-incompetencia como la reacción dañina de estos profesionales a la autoevaluación del trabajo. Debilita la empleabilidad y la relación con las personas que los atienden; bajo rendimiento, autoestima e incompetencia para hacer frente al estrés. Esto está relacionado con la realidad de la falta de expectativas personales. Esto se logró al verificar que las demandas que se le imponían excedían su capacidad para atenderlas adecuadamente. Inferir las reacciones adversas a uno mismo y al entorno laboral, relaciones interpersonales y lugar de trabajo seguras, bajo rendimiento laboral, incapacidad para hacer frente a la presión y baja autoestima.

La falta de realización personal en el empleo se caracteriza por la decepción y la decepción por encontrar sentido a las actividades laborales. Habrá frustración personal (falta de habilidades, dedicación o conocimiento), falta de expectativas y posibilidades para el trabajo e insatisfacción generalizada. Como resultado, ha derivado en puntualidad, rechazo al trabajo, absentismo y abandono de la ocupación. Son rasgos y características comunes de esta enfermedad profesional. Las personas pueden pensar que la demanda laboral está más allá del ámbito de su cargo docente, y no lo están. Satisfecho con sus logros profesionales (Sensación profesional de insuficiencia), Sin embargo, puede tener el efecto contrario, una excesiva sensación de impotencia que te hace repetir tus propios esfuerzos, habilidades e intereses, aumentando sin cesar tu dedicación al trabajo y a los demás. El cargo que ocupa es un sentimiento de inadecuación personal y profesional, que

es un sentimiento complejo, que se origina al comprobar que los requisitos que solicitó superan su capacidad para participar plenamente en estos cargos.

Factores que influyen en el desarrollo de Burnout

Macías (2011) se han comprometido a conocer y profundizar en los promotores deben tener más Las categorías de relevancia y características tienen cierto significado teórico y pueden utilizarse para una investigación más organizada sobre el tema. Por ejemplo: entorno, fuentes de presión del rol; estructura organizacional y especificidad del puesto, conexión con otros, desarrollo profesional y dificultades trabajo-familia. En varias categorías se puede visualizar la existencia simultánea de jerarquías y el propósito obvio de construir fenómenos multivariados (como el síndrome de burnout).

Para esta presente investigación que se está realizando, se nombrará y expondrá resumidamente algunos de los causantes potenciadores del síndrome en los maestros:

Edad y género: Si bien es cierto, la edad no parece tener un efecto directo, pero hay un ciclo frágil en su propio desarrollo, por otro lado, el burnout es más común entre las mujeres, vinculando esta particularidad con la dualidad. La carga del trabajo (profesional y doméstico) y las conexiones emocionales que pueden desarrollarse en el entorno laboral y familiar.

Actitudes destructivas de los estudiantes: La presencia de resistencias o emociones negativas en los estudiantes puede ser otro detonante del síndrome (Palomera et al., 2008).

2. Justificación de la investigación

El sector educativo en la actualidad está siendo uno de los más criticados por lo cual su nivel de exigencia y competitividad se vuelve cada vez mayor, lo que permite que aumente el nivel de estrés en los docentes con relación a otros profesionales. Con respecto al área laboral específicamente la educativa se pudo notar que los docentes de una institución educativa particular de Sullana están propensos a desarrollar síntomas de estrés por la exigencia mencionada anteriormente y teniendo en cuenta que hay un

vacío de conocimiento referido a esta investigación en docentes de educación básica regular se ve justificado este. Por lo tanto, los resultados sirven de base para futuros estudios analíticos de mayor envergadura que permitan esclarecer la asociación e influencia del sexo y nivel de enseñanza, así como las variables biológicas y demográficas, en la conformación y mantención del síndrome de Burnout.

Así mismo a raíz de este estudio las demás investigaciones que se hagan con respecto a este tema podrán aportar mayor información sobre el síndrome de burnout favoreciéndose así los docentes los cuales podrán tomar mayor conciencia y tendrán un conocimiento más amplio y así podrán afrontar de manera adecuada sus dificultades.

3. Problema

¿Cuál es la frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular de Sullana, 2016?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual de variable	Dimensiones (Factores)	Indicadores	Tipo de escala de medición
<p style="text-align: center;">Síndrome del Burnout</p> <p>El síndrome de Burnout es una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por cansancio físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y sentimientos de inadecuación a las tareas que se deben realizar</p>	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio Emocional • Agotamiento Físico • Emociones y maneras negativas hacia los demás. 	Ordinal
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Reacción al trabajo que realiza. • Emociones negativas hacia la propia competencia 	
	Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Forma de relacionarse con los estudiantes y compañeros de trabajo. • Falta de empatía por los problemas de los demás • Autoestima. 	

5. Hipótesis

Por ser una investigación descriptiva carece de hipótesis (implícita).

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Determinar el Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular de Sullana, 2016.

6.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa particular de Sullana, 2016.
- Identificar el nivel de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa particular de Sullana, 2016.
- Identificar el nivel de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa particular Sullana, 2016.
- Determinar el nivel de Burnout según el nivel en el que enseñan los docentes de una Institución Educativa particular de Sullana.
- Determinar el nivel de Burnout según el sexo de los docentes de una Institución Educativa particular de Sullana.

METODOLOGIA

1. Tipo y Diseño de investigación

La indagación es de tipo básica orientada y de acuerdo con las finalidades planteadas el estudio se encuadra en un nivel de indagación descriptivo de diseño no experimental de corte transversal (Supo, 2012)

2. Población – Muestra

La población estuvo compuesta por 51 maestros de un centro educativo particular de Sullana 2016 que por voluntad propia aceptaron colaborar en la indagación, se trabajó con todos los maestros a causa de su baja colectividad.

Distribución de la muestra según variable demográfica

Características demográficas	N°
Sexo	51
Femenino	25
Masculino	26
Nivel de Enseñanza	51
Inicial	6
Primaria	8
Secundaria	22
Inicial-Primaria	5
Primaria-Secundaria	3
Inicial-Primaria-Secundaria	7

3. Técnicas e instrumentos de investigación

La información se recopila a través de una encuesta a los profesores que voluntariamente han aceptado cooperar en la encuesta. La solicitud del formulario será ejecutada por el autor del estudio.

Para la recogida de información sobre las principales variables de la consulta se utilizará la Escala de Burnout de Maslach, que es una herramienta compuesta por 22 ítems, para estos ítems la escala tipo Likert tiene una puntuación de 7 (0 a 7). Los resultados del análisis factorial utilizando MBI en diferentes muestras muestran que en un mayor porcentaje de casos existen tres factores verticales, a saber, fatiga emocional, despersonalización y logro personal en el empleo.

La escala está constituida por las subsecuentes sub escalas:

La Subescala de Cansancio o Agotamiento Emocional:

Incluye nueve ítems que detallan los sentimientos de las personas que están cansadas por el trabajo; puede aparecer física, psicológicamente o una mezcla de las dos, y el agotamiento emocional puede conducir a una falta de recursos emocionales.

La Subescala de Despersonalización:

Se trata de cinco ítems, que concretan respuestas impersonales e indiferentes a los clientes o cuidados profesionales; con el aumento de las malas emociones y la falta de motivación personal, las emociones se retiran de quienes reciben los servicios y se dirigen a estos servicios. Otros exhibidos inapropiados, irritables, desapegados y críticos comportamiento.

La Subescala de Realización Personal:

Consta de ocho ítems, que incluyen una descripción detallada de los elementos de competencia personal y sentido de logro, una serie de reacciones inapropiadas hacia

uno mismo y su ocupación, características de depresión, baja moral, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales y disminución de la productividad, incapaz de afrontar el estrés y la baja autoestima.

Para entender el puntaje conviene señalar que tanto el agotamiento emocional como la despersonalización apuntan a un mayor estrés ocupacional, mientras que la Escala de Logro Personal tiene el efecto contrario sobre el síndrome, pues un puntaje mayor avala la existencia de menor estrés bajo estrés. Otros términos, un mejor sentido de realización personal. Las puntuaciones altas en las dos escalas principales y las puntuaciones bajas en la tercera escala principal permiten determinar el síndrome. Maslach y Jackson, (1997) citados en (Rivera, 2006)

4. Procesamiento y análisis de la investigación

Para dar principio a la encuesta se detalló a las y los participantes las finalidades del estudio, su participación por voluntad propia en ella y se requirió su autorización (apéndice 2). Los docentes fueron captados e invitados a uno de los ambientes de la institución previamente acondicionado para llevar cabo la encuesta sin interrupciones e intervención de personas ajenas al estudio que puedan interferir en las respuestas de los docentes seleccionados. Antes de llevar a cabo la encuesta los participantes fueron informados en que se fundamenta y cuál es la finalidad del estudio, por último solicitarle su autorización a fin de proceder a la aplicación del instrumento de recopilación de datos.

En vista que la participación voluntaria siempre puede incurrir en un potencial sesgo de selección, puesto que las personas que decidan participar de la encuesta no sean comparables a las que no quieren participar en el estudio. Para ello, se recogieron determinadas variables de todas las y los docentes que cumplan criterios de inclusión, con objeto de intentar evaluar la comparabilidad entre subgrupos.

Para el recojo, procesamiento y análisis de datos se hizo uso del siguiente proceso:

- **Conteo:** Aquí se contó las respuestas obtenidas de cada uno de los instrumentos por medio de una matriz de datos. Principalmente se codificaron los datos; segundo se ingresaron estos datos en una hoja de cálculo del programa SPSS.
- **Tabulación:** Para este paso se elaboraron unas tablas para estructurar la organización de frecuencias absolutas y relativas.
- **Análisis cuantitativo:** Para esto se trabajó un análisis estadístico descriptivo y así poder establecer las proporciones porcentuales relativas y absolutas mediante el programa SPSS.

RESULTADOS

Tabla 1

Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016

Síndrome de Burnout		
	f	%
Presenta	2	3.9%
No Presenta	49	96.1%
Total	51	100.0%

Interpretación:

Como se evidencia en la tabla 1, respecto a la presencia del síndrome de burnout el 3.9% de docentes presenta burnout.

Tabla 1

Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, Dimensión N° 1: Agotamiento Emocional

Nivel de Agotamiento Emocional		
	F	%
Bajo	11	21.6%
Medio	28	54.9%
Alto	12	23.5%
Total	51	100.0%

Interpretación:

En la tabla 2 se contempla, que la presencia del síndrome de Burnout en cuanto a la Dimensión 1, un 23.5% obtuvo un nivel alto en agotamiento emocional.

Tabla 2

Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, Dimensión N° 2: Despersonalización

Nivel de Despersonalización		
	f	%
Bajo	12	23.5%
Medio	28	54.9%
Alto	11	21.6%
Total	51	100.0%

Interpretación:

En la tabla 3 se contempla, que la presencia del síndrome de Burnout en cuanto a la Dimensión 2, un 21.6% obtuvo un nivel alto en Despersonalización.

Tabla 3

Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, Dimensión N° 3: Realización Personal.

Nivel de Realización Personal		
	F	%
Bajo	11	21.6 %
Medio	31	60.8 %
Alto	9	17.6 %
Total	51	100.0 %

Interpretación:

En la tabla 4 se contempla, que la presencia del síndrome de Burnout en cuanto a la Dimensión 3, un 21.6% obtuvo un nivel bajo en Realización Personal.

Tabla 4

Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, según el nivel en el que enseñan.

Presencia de Burnout según Nivel en el que Enseñan					
	Presenta		No Presenta		Total
	f	%	f	%	
inicial	6	100			
	.0				.00
primaria	8	100			
	.0				.00
secundaria	22	100			
	.0				.00
inicial-primaria	4	80.0	2		
	0.0				.00
primaria-secundaria	3	100			
	.0				.00
inicial-primaria-secundaria	6	85.7			
	4.3				.00

Interpretación:

En la tabla 5 se contempla, que la presencia del síndrome de Burnout en cuanto al grado que enseñan los docentes, en inicial – primaria el 20% presenta burnout, en inicial – primaria – secundaria el 14.3% también presenta burnout, mientras que el resto no presentan burnout.

Tabla 5

Síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa particular de Sullana 2016, según Sexo.

Presencia de Burnout según Sexo					
	Presenta		No Presenta		Total
	f	%	f	%	%
Femenino	2	8.0	3	92.0%	100%
Masculino	0	0.0	6	100%	100%
Total	2	3.9	9	96.1%	100%

Interpretación:

Como se observa en tabla 6, respecto a la presencia del síndrome de burnout según sexo, las mujeres alcanzaron un 8%, mientras que los hombres un 0%.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo establecer el síndrome de burnout entre docentes de una institución educativa privada en Sullana, 2016. Se determina que el 3.9% de 51 educadores padecen síndrome de burnout, lo que demuestra que los docentes son propensos a este tipo de problemas debido a este hecho. Maslach cree que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés emocional crónico. Este estrés es causado por fatiga física y mental, comportamiento indiferente e impersonal relacionado con los demás, y falta de sentimiento sobre las tareas que deben realizarse; (Çelik et al., 2018).

En la presente investigación los resultados encontrados pueden estar como sujeto de comparación con los encontrados por Arias y Jiménez (2013) quienes realizaron su estudio en una población de docentes de educación básica regular del sector público y privado de la ciudad de Arequipa encontrando que los varones obtuvieron un 6.3% mientras que las mujeres obtuvieron un 7.5% de incidencia de Burnout; aunque hay una diferencia en la incidencia de Burnout con el presente estudio se asume que podría deberse al tipo de población utilizada ya que en el presente estudio las mujeres alcanzaron el 8.0% y los varones 0.0% de Burnout lo que podría implicar que hay mayor probabilidad que la mujeres tengan mayor disposición en la presencia de burnout posiblemente por la doble carga que tendría el sexo femenino la carga laboral y posteriormente la carga familiar así como lo dice Maslach, & Jackson, (1986), (Bernal & Donoso, 2012) que el entorno, estresores de rol; estructura organizacional y peculiaridades del cargo de trabajo, relaciones con otras personas, desarrollo de la carrera y dificultad empleo - familia son factores potenciales para la presencia del síndrome.

Del mismo modo, en los resultados detallados de cada dimensión, puede ser necesario enfatizar que en la dimensión 1, el 23.5% de los docentes se encuentran en un nivel superior porque puede que ya no tengan el mismo entusiasmo por el trabajo que tenían al principio. Con el paso del tiempo y las horas de trabajo, “el deterioro, el cansancio y el

rendimiento físico y mental comenzaron a manifestarse como falta de recursos emocionales y personales, sufriendo un sentido de profesionalismo de que no hay otra forma de hacerlo” Maslach (2001), el precursor de otra emoción La fatiga es la dedicación al empleo. Sin duda, este deseo de tratar con éxito a los demás en nombre de los demás, especialmente cuando se encuentran con dificultades, producirá una presión emocional severa y eventualmente conducirá al agotamiento emocional. Maslach y Leiter (1997) también tuvieron un nivel superior del 21.6% en la despersonalización de la dimensión 2. La característica es que pueden estar más alejados de los demás, más fríos y menos sensibles, acompañados de mal humor y mayor sentido del humor. Falta de motivación. "Esta persona no solo está tratando de mantener distancia con sus empleados, sino también con los miembros del personal que contrata". Maslach (2001).

Mientras que en la dimensión 3 Realización Personal el 21.6% alcanzo un nivel bajo, dejando posiblemente en evidencia que la dimensión de realización personal puede que este incidiendo en la no presencia de burnout ya que los docentes posiblemente estén mostrando respuestas favorables ante la realización de su trabajo, su productividad, rendimiento laboral, capacidad de soportar la presión y su expectativa laboral este siendo favorable.

Por otro lado, los resultados de incidencia de burnout según el género de los docentes se determinaron que en el sexo femenino la presencia de burnout es de un 8.0% mientras que la presencia de burnout en el sexo masculino es de 0.0% evidenciando que las mujeres son más propensas a sufrir de burnout ya que a parte de la carga laboral también se podría tomar en cuenta la carga familiar a la cual están regidas mayormente las mujeres.

En cuanto a los resultados de incidencia de burnout según el nivel en el que enseñan los docentes se obtuvo, que la presencia del síndrome de burnout es de 20% en el nivel inicial – primaria, y 14.3% en el nivel inicial – primaria – secundaria, mientras que el resto no presentan burnout, dejando en evidencia que el nivel al que enseñan también es un factor

potencial para la presencia de burnout ya que las edades de los alumnos y las conductas disruptivas que presentan pueden estar generando en los docentes una sintomatología característica a la del síndrome de burnout.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se pudo demostrar que el Síndrome de Burnout en este conjunto de análisis es manifiesto cuando observamos que los docentes presentan características entorno al agotamiento emocional, así mismo el ejercicio laboral puede estar generando una visión negativa en su realización personal.

Mediante este estudio se ha podido notar que el síndrome de burnout muestra mayor incidencia en docentes de sexo femenino, ya que factores como: la carga familiar, el horario de trabajo y el nivel de enseñanza influyen en la presencia del síndrome.

RECOMENDACIONES

Se debe de ampliar y profundizar el estudio del Síndrome de Burnout en Docentes de modo tal que el análisis nos permita tener una mejor idea acerca del impacto que suscita estos problemas de salud mental en el rendimiento profesional.

Se sugiere estandarizar el instrumento y modificar o analizar la dimensión de realización personal porque posiblemente este incidiendo en la no presencia de burnout.

Continuar con las investigaciones sobre el tema para una mejor información sobre el Síndrome de Burnout, posibles causas y futuras intervenciones.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Arias Gallegos, Walter & Jiménez Barrios, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53–76.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>

Babakus, E., Cravens, D. W., Johnston, M., & Moncrief, W. C. (1999). The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science* 1999 27:1, 27(1), 58–70.
<https://doi.org/10.1177/0092070399271005>

Bernal Guerrero, A., & Donoso González, M. (2012). EL CANSANCIO EMOCIONAL DEL PROFESORADO. BUSCANDO ALTERNATIVAS AL PODER ESTRESANTE DEL SISTEMA ESCOLAR. *Cuestiones Pedagógicas*, 22, 259–285.

Çelik, A., Yaman, H., Turan, S., Kara, A., Kara, F., Zhu, B., Qu, X., Tao, Y., Zhu, Z., Dhokia, V., Nassehi, A., Newman, S. T., Zheng, L., Neville, A., Gledhill, A., Johnston, D., Zhang, H., Xu, J. J., Wang, G., ... Dutta, D. (2018). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a05.pdf>

Christina Maslach, Susan E. Jackson, & Michael Leiter. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En *En el libro: Evaluación del estrés: un libro de recursos*,

editorial: The Scarecrow Press, editores: CP Zalaquett, RJ Wood, pp.191-218 (p. 28).

https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567–586. <https://doi.org/10.2307/255907>

Gil-Monte, P. R. (2003). EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (SÍNDROME DE BURNOUT) EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. *Revista Electrónica Internacinal PSY*, 1(1), 19–33. https://www.researchgate.net/publication/263161122_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria

Kreitner;Kinicki. (2003). *Comportamiento de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana de España.

Macías, A. B. (2011). Validación psicométrica de la escala unidimensional del burnout estudiantil. En *Revista Intercontinental de Psicología y Educación* (Vol. 13).

Maslach, C. & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory. *Consulting Psychologists Press*.

Maslach.;Leiter. (1999). Review of The truth about burn-out: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 23(2),

194–195. <https://doi.org/10.1037/h0095170>

McKay, M. & Fanning, P. (1991). *Autoestima evaluación y mejora*. Barcelona, España: Ediciones Martínez. Martinez Roca.

Palomera, R., Fernández-Berrocal, P., & Brackett, M. A. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 6(15), 437–454. <https://doi.org/10.25115/EJREP.V6I15.1292>

Rivera, D. I. (2006). Síndrome de Burnout, aproximaciones teóricas. resultado de algunos estudios en Popayán. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad del Cauca*, 8(3), 21–29. <https://revistas.unicauca.edu.co/index.php/rfcs/article/view/916>

Rosenbaum, P. R. (1999). Choice as an Alternative to Control in Observational Studies. *Statistical Science*, 14(3). <https://doi.org/10.1214/ss/1009212410>

Supo, J. (2012). Seminarios de Investigación Científica Sinopsis del libro 2012. En *Bioestadístico*. www.seminariodeinvestigacion.com

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia lógica y metodológica.

TITULO	PROBLEMA	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Burnout en docentes de una institución educativa particular de Sullana, 2016.</p>	<p>¿Cuál es la frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular de Sullana, 2016?</p>	<p>Síndrome del Burnout</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio Emocional • Agotamiento Físico • Emociones y maneras negativas hacia los demás • Reacción al trabajo que realiza. • Emociones negativas hacia la propia competencia • Forma de relacionarse con los estudiantes y compañeros de trabajo. • Falta de empatía por los problemas de los demás • Autoestima. 	<p>Tipo y Diseño de Investigación: Descriptivo de diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Población y Muestra: compuesta por 51 maestros de un centro educativo particular de Sullana.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. Como técnica se utilizó la encuesta y para la recolección de datos la herramienta de Escala de Burnout de Maslach</p> <p>Procesamiento de la Información: utilizó herramientas de software como Microsoft Excel y SPSS v25.</p>

Anexo 2: Instrumento para la recolección de la información

características demográficas

Código:

A continuación, se plantean varias preguntas relacionadas con las características de cada docente. Por favor, señala en cada pregunta la respuesta que más se acerque a tu experiencia:

1. Sexo:

- Femenino (1)
- Masculino (2)

2. Nivel Educativo al que Enseña

- Inicial (1)
- Primaria (2)
- Secundaria (3)

Inventario de Burnout de Maslash

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

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

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	alguna vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunas personas	0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	alguna vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento quemado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	alguna vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	0	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

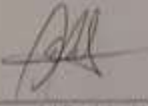
Anexo 3: Consentimiento informado

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: **"BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EXITUS DE SULLANA, 2016."** y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.


Firma del Participante

Fecha: 27/09/16

Anexo 4: Evidencias

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

VERSION ESPAÑOLA

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

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

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1 /	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada.	0	1	2	3	4	5 /	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1 /	2	3	4	5	6
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5	6 /
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	0 /	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0 /	1	2	3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	0	1 /	2	3	4	5	6
8. Me siento quemado por mi trabajo.	0	1 /	2	3	4	5	6

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicios.	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	0	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

DOCENTES

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	RECIBIO/ FECHA	FIRMA	DNI	ENTREGO/ FECHA
1	ALVARADO MENDOZA ELIZABETH	24-10-16	[Firma]	02605387	29-10-16
2	BARBERA ORTEGA EDER	24-10-16	[Firma]		
3	CALDERÓN BARGO YOLANDA	17-10-16	[Firma]	43312873	17-10-16
4	CASTILLO BENÍTEZ MIRTHA PAOLA	27-10-16	[Firma]		
5	CASTILLO MACO JEM	23-09-2016	[Firma]	43946223	23-09-2016
6	CASTRO RUGEL LUIS				
7	CHUYES EDINSON				
8	CRISANTO REYES CARLOS FABIAN	23-09-16	[Firma]	93207167	23-09-16
9	CUNYA RENTERIA MANUEL	10-10-16	[Firma]	41616349	10-10-16
10	DELCADO GARCIDO SAUDA MELISSA	14/10/16	[Firma]	45341022	14/10/16
11	DIOSES BENITES JORGE	14-10-16	[Firma]	70023525	14-10-16
12	DIOSES BERFICHE CESAR IVAN	28-09-16	[Firma]	45668601	28-09-16
13	ELIAS SANDOZ NOELIA	27/09/2016	[Firma]	49000977	27/09/2016
14	FLORES GARCÍA HANNA LIDIA	17/10/2016	[Firma]	77528059	17/10/2016
15	FLORES PACHERRES NILAGRITOS YANIRETH				
16	GARLUFFI DIOSES JULIANA				
17	GIRON NIZAMA SHEYLA				
18	GOMEZ VEGA LUIS	28-09-16	[Firma]	03690029	28/09/2016
19	GONZALEZ CORDOVA AUCIA				
20	HUAMAN YANAYACO GIOVANNA				
21	JUAREZ CORTES MARIA LOURDES	23/09/2016	[Firma]	4488499	23/09/2016
22	JUAREZ QUIROGA JAVIER	27/09/2016	[Firma]	03692052	27/09/2016
23	JUAREZ REYES LUIS ALBERTO				
24	KARINA DEL PILAR QUIPUE HUACCHILLO	29/09/2016	[Firma]	10287454	29/09/2016
25	LIFE GUZMAN JUAN				
26	LIONTOP COLOMA CECILIA	28/09/2016	[Firma]	45329406	28/09/2016
27	MARTINEZ BARRA MARYLUI				
28	MENDOZA LOPEZ SUSIEY	17/10/2016	[Firma]	80492296	17/10/16
29	MENDOZA MORETO LESLY	23/09/16	[Firma]	7200034	23/09/16
30	NAVARRO MARTINEZ EDGAR	14/10/16	[Firma]	4685949	14/10/16
31	OTERO SANDOVAL MOISES				
32	PORTOCARRERO MADRID DAVID FERNANDO				
33	PLUZACA ALEX	28/09/2016	[Firma]	80572726	28/09/2016
34	REYES PILACHE JESSICA DEL PILAR				
35	RIVERA YESAN CONSUELO LISBET				
36	RUFINO CORDOVA JULIO CESAR	14/10/16	[Firma]	45226154	
37	SANCHEZ BALCAZAR CESH KAROLINA	17/10/16	[Firma]	79419306	17/10/16
38	SANCHEZ VEJADCHAGA RICARDO	26/09/16	[Firma]	0652048	26/09/16
39	SALAS JHON				
40	SILVA FREYRE KELLY ALEXI				
41	SILVA FREYRE YANILY MARIA				
42	SILVA TALLESO LOURDES MARICOT	27/09/2016	[Firma]	44812320	27/09/2016

43	TANIA ISABEL SOLIS MOCARRO	17/09/2016	41656551	
44	TEZEN ACEDO ALEX			
45	TINED APONTE PATRICIA			
46	URRUTIA CALLE RUBEN DAVID			
47	USIDIANO VIVAS MERCEDES			
48	VIERA MEDINA DAVID			
49	Cristian Robledo	28/05/16	40748634	22/05/2016

Cindy Jacqueline Robledo Lopez 28/09/2016 43250042

Correjo Sandora Nina 14-10-16

Alvarado Honduras Rolando 14-10-16

Fariós Chamba A. Liandra David 17/10/16

Anexo 5: Repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor					
Riviera Del Rosario Robert Rinaldo		46642010	Triderx10@hotmail.com		
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico		
2. Tipo de Documento de Investigación					
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación		
3. Grado Académico o Título Profesional					
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación					
BURNOUT EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR DE SULLANA, 2016.					
5. Programa Académico					
6. Tipo de Acceso al Documento					
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
Abierto a Público (*) (no debe ser usado para tesis de grado)	Acceso restringido (*) (no debe ser usado para tesis de grado)				
(*) En caso de restringido sustentar motivo					

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²

Huella Digital		Firma	
			

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	19	07	2021

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 005-2019-UNSP/CDI-CDI Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales Art. 13 inciso 02.
- LEY N° 30025 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de San Pedro y O.G. 2019-02-07-PC
- El autor digital al que se otorga el acceso público o restringido a la Universidad San Pedro una constancia de autenticidad para que se pueda hacer análisis de forma en la zona y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respectivamente los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- El proceso de que el autor digital de su investigación en línea se publica en el repositorio de la Universidad de San Pedro en el marco de la Ley 30025-CDI/19-0002 Resolución SP y R. 2019-07-02-UNSP/CDI-CDI.
- Las Escuelas Chimbote, Chiclayo, Ica y Tarma de la Universidad de San Pedro son las únicas que tienen a disposición de los usuarios un conjunto de servicios digitales y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, datos científicos e innovaciones, entre otros. Estas acciones serán garantizadas por el autor digital en el RII de la USP.
- Según el artículo 12 de la Ley N° 30025-CDI/19-0002 Reglamento de Registro de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales. 2019/17 Ley Universitaria, toda constancia de autenticidad otorgada deberá ser emitida por el sistema de registro de trabajos de investigación y propiedad intelectual de la Universidad de San Pedro en sus repositorios institucionales manteniendo el uso de acceso abierto o restringido. Los cuales serán posteriormente, registrados por el Repositorio Digital (RIID) a través del Repositorio A-UCI.

Nota: - El caso de fallecer en los datos, se emite el documento No. 005-2019-UNSP/CDI-CDI.

Anexo 6: Constancia de Turnitin



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Burnout en docentes de una institución educativa particular de Sullana, 2016" del (a) estudiante: **Robert Rinaldo Rivera Del Rosario** identificado(a) con **Código N° 2007215074**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 17%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de Abril de 2021


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:
Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Síndrome del Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular de Sullana, 2016

por Robert Rivera Del Rosario

Fecha de entrega: 12-mar-2021 08:25p.m. (UTC-0800)

Identificador de la entrega: 1531815870

Nombre del archivo: ROBERT_GARCIA_INFORME-_12.03.21.docx (619.61K)

Total de palabras: 7126

Total de caracteres: 38845



Síndrome del Burnout en docentes de una Institución Educativa Particular de Sullana, 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	tgrajales.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	gacetadental.com Fuente de Internet	1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	1%



9	cybertesis.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	rua.ua.es Fuente de Internet	<1 %
13	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	dspace.casagrande.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Privada Arzobispo Loayza Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	Ana Delgado Vásquez. "El síndrome del Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana", <i>Revista de</i>	<1 %



Investigación en Psicología, 2014

Publicación

20	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
21	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
22	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
23	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1%
24	archive.org Fuente de Internet	<1%
25	imgbiblio.vaneduc.edu.ar Fuente de Internet	<1%
26	Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército Trabajo del estudiante	<1%
27	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
28	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
29	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1%
30	www.repositorioacademico.usm.edu.pe	

— Fuente de Internet

<1%



Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado