



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Trabajo Social**

Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Parroquial Santa Rosa de Lima, Huacho, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Guelsee Susana Maguiña Chagray

Asesora

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva



*Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"*

Dra. Yulliana de Lourdes Escudero Villanueva
Docente Universitaria – DNU 534

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Guelsee Susana Maguiña Chagray	73645243	19/03/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Yulliana De Lourdes Escudero Villanueva	10204731	https://orcid.org/0000-0001-9030-1170
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Olimpia Martha Camarena Lino	15582569	https://orcid.org/0000-0002-0250-2528
Dra. Maritza Isabel Martinez Loli	15606250	https://orcid.org/0000-0002-5049-7487
M(a). Irma Violeta Morales Ramirez	32830615	https://orcid.org/0000-0002-9354-073X

GUELSEE SUSANA MAGUIÑA CHAGRAY

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL SANTA ROSA DE LIMA, HUACHO, 2...

Pregrado - 2026

Unidad de Investigación FCSS - 2026

Facultad de Ciencias Sociales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::1:3495695987

Fecha de entrega

2 mar 2026, 12:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 mar 2026, 12:29 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS-GUELSE_MAGUI_A.pdf

Tamaño del archivo

1.1 MB

52 páginas

8841 palabras

49.261 caracteres



Página 2 de 57 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old:::1:3495695987

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet

9% Publicaciones

15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres que se esfuerzan día a día para darme lo mejor y siempre lo hicieron, por su dedicación a mí durante toda mi vida.

GUELSEE SUSANA MAGUIÑA CHAGRAY

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme la hermosa oportunidad de llegar al mundo, gozar de salud y fuerza que es lo que me ha acompañado en este tiempo para hacerme profesional.

A mi familia por considerar que la educación es fundamental en mi vida y haberme dado todo lo que he necesitado desde pequeña para desarrollar mis capacidades y sobre todo en mi etapa universitaria para llegar a ser profesional.

A mi asesora por ayudarme en este tiempo y darme siempre sus consejos acertados que me han valido para desarrollar mis habilidades investigativas y amar más mi profesión.

GUELSEE SUSANA MAGUIÑA CHAGRAY

ÍNDICE

CARÁTULA	i
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS	ii
DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS)	iii
RESULTADO INDICE DE SIMILITUD REPORTE DE ORIGINALIDAD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitación del estudio	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	21
2.2 Bases teóricas	23
2.3 Bases filosóficas	27
2.4 Definición de términos básicos	28
2.5 Hipótesis de investigación	29
2.5.1 Hipótesis general	29
2.5.2 Hipótesis específicas	29
2.6 Operacionalización de las variables	29

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	31
3.1 Diseño metodológico	31
3.2 Población y muestra	32
3.2.1 Población	32
3.2.2 Muestra	32
3.3 Técnicas de recolección de datos	32
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	33
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	34
4.1 Análisis de resultados	34
4.2 Contrastación de hipótesis	37
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	38
5.1 Discusión de resultados	38
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
6.1 Conclusiones	39
6.2 Recomendaciones	39
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
7.1 Fuentes documentales	41
7.2 Fuentes bibliográficas	42
7.3 Fuentes hemerográficas	42
7.4 Fuentes electrónicas	43
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Síndrome de Burnout</i>	34
Tabla 2. <i>Agotamiento emocional</i>	35
Tabla 3. <i>Despersonalización</i>	36
Tabla 4. <i>Realización personal</i>	37

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Síndrome de Burnout	34
<i>Figura 2.</i> Agotamiento emocional	35
<i>Figura 3.</i> Despersonalización	36
<i>Figura 4.</i> Realización personal	37

RESUMEN

Objetivo: Describir las características del Síndrome de Burnout en docentes de la IE Santa Rosa de Lima, Huacho, 2025. **Métodos:** El diseño fue no experimental, transaccional, descriptivo. Se contó con 23 docentes de la IE Santa Rosa de Lima, Huacho. El instrumento aplicado fue el Inventario Maslach Burnout. **Resultados:** Los resultados presentan que, entre los docentes encuestados, 52.2% presentan evidencias de desarrollar Síndrome de Burnout en nivel alto, 30.4% nivel medio y 17.4% presentan estas características en un nivel bajo. **Conclusión:** El 52.2% de los docentes presentan algunas características de la variable en nivel alto, indicando una prevalencia del desgaste profesional. Se confirma, por lo tanto, la existencia de una problemática significativa que requiere intervención inmediata.

Palabras clave: Burnout, Institución Educativa, docentes

ABSTRACT

Objective: To describe the Burnout Syndrome in teachers at Santa Rosa de Lima school in Huacho, 2025. **Methods:** Non-experimental, cross-sectional, and descriptive design, with 23 teachers. The instrument used was the Maslach Burnout Inventory. **Results:** The results show that, among the teachers surveyed, 52.2% exhibited high levels of Burnout Syndrome, followed by 30.4% who exhibited medium levels, and only 17.4% who exhibited low levels. **Conclusion:** 52.2% of teachers presented high levels of the variable, indicating a high prevalence of professional burnout. Therefore, the existence of a significant problem requiring immediate intervention is confirmed.

Keywords: Burnout Syndrome, Educational Institution, Teachers

INTRODUCCIÓN

La docencia, por su naturaleza intrínseca de interacción constante, alta demanda emocional y responsabilidad, se encuentra entre las ocupaciones con más riesgo de desarrollar Síndrome de Burnout. Los educadores enfrentan diariamente múltiples desafíos que incluyen gestión con necesidades diversas, la presión por el cumplimiento de objetivos curriculares, la adaptación a constantes cambios tecnológicos y pedagógicos, y la interacción con padres y la administración. Estos factores estresantes, sumados a la sobrecarga horaria, pueden mermar gravemente la salud psicológica y física del docente, llevando a una disminución en la enseñanza.

En el contexto peruano, y específicamente región Lima, es imperativo analizar cómo estas tensiones se manifiestan a nivel local. La IE Santa Rosa de Lima representa un entorno particular donde convergen las demandas educativas estándar con las realidades socioeconómicas y culturales propias de la zona. La presente investigación se justifica al diagnosticar la prevalencia y factores asociados al Síndrome en su cuerpo docente durante el año 2025. Un análisis focalizado permitió identificar las características elementales (agotamiento, despersonalización y falta de eficacia profesional) que predominan en este centro educativo, proporcionando datos empíricos cruciales para la toma de decisiones internas.

La presente investigación se encuentra estructurada en diversos capítulos que guiaron al lector a través del proceso científico. Durante la ejecución de la investigación he podido notar cuán importante es hacer investigación desde el Trabajo Social sobre todo cuando se tocan los temas de lograr el bienestar de las personas, en esta oportunidad elegí trabajar con los docentes de las escuelas de educación básica porque veo que no solo los niños necesitan el soporte de sus familias sino que también debe complementarse con la formación escolar pero esta debe ser integral y para que esto suceda el docente debe estar en óptimas condiciones.

Al concluir el trabajo puedo entender que parte de la problemática que se vive en nuestro país tiene que ver con las adecuaciones que tendría que hacerse en las escuelas para trabajar con estudiantes, padres, docentes y el personal en general que forma parte de este

sistema secundario como es la escuela y que está íntimamente ligado a la formación de las personas de manera íntegra y juega un papel fundamental en la vida de todo ser humano. La educación debe ser un vehículo para lograr el desarrollo de una sociedad, hay que voltear la mirada hacia el recurso humano que repara a los individuos desde pequeños a lograr este cometido y son los docentes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Síndrome ocupacional es actualmente la mayor amenaza para personas con actividad profesional. A pesar de casi 50 años de investigación sobre este fenómeno, sus complejos mecanismos aún se encuentran en estudio. La falta de consenso entre los académicos al respecto dificulta el diagnóstico preciso del problema y su prevención eficaz. (Mańkowska, 2025)

El Informe Anual sobre el Agotamiento (Mental Health UK, 2025), que analiza los niveles de estrés en el país y la encuesta realizada por YouGov a 4418 adultos del Reino Unido revela que el riesgo de agotamiento sigue siendo prevalente: de tres personas una de ellas ha sobrepasado los límites del estrés y se está volviendo patológico afectando todos los aspectos de su vida. Y de 10 personas 9 de ellas se sienten que la sobrecarga de actividades, responsabilidades y preocupaciones de todo tipo les está afectando emocionalmente y no saben cómo manejar estas situaciones.

De acuerdo a datos de la OMS (2024) cuando un entorno de trabajo no reúne las condiciones básicas y se torna deficiente y no apto para albergar a sus trabajadores cobra un costo social elevadísimo. Las organizaciones por eso deben cuidar que al interior de los lugares de trabajo reine la igualdad, la justicia y la equidad, anular por completo la discriminación y los favoritismos y sobre todo la sobrecarga laboral, el mal trato de parte de los jefes a los subalternos, la inseguridad y la negatividad que trae consigo las malas relaciones entre trabajadores. Cada año en todos los países del mundo donde el entorno laboral es nada saludable se contrasta con la pérdida de millones en dinero y además 15% de adultos en edad de trabajo se encuentran padeciendo algún trastorno mental en todo el mundo.

Según Perin (2022), médico psiquiatra reconocido no solo en su país Brasil, sino en Latinoamérica y el mundo explica como en las últimas décadas el síndrome de Burnout por las características que presenta, las secuelas que deja en el individuo y lo difícil que es

afrontarlo no solo para quien lo padece sino para su entorno inmediato se ha incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades y el promedio de personas adultas que trabajan cada vez son más las que buscan atención médica para mejorar los problemas de estrés que están padeciendo. Y a esto se unen las enfermedades colaterales que van desde las más simples hasta las complejas como el cáncer, derrames cerebrales, infartos, entre otras.

La mayoría de las personas acuden a una cita médica porque tienen la sospecha de que están padeciendo de ansiedad y depresión, pero desconocen la causa o no la asocian con la sobrecarga de trabajo y cuando se realiza el diagnóstico lo que resulta es que el estrés que se ha acumulado por mucho tiempo por los problemas laborales que enfrenta es lo que le ha llevado como detonante a presentar dichos cuadros de enfermedades mentales.

En el Perú, de cada 10 personas que trabajan, siete sienten que vienen padeciendo de síndrome de Burnout, que no lo reconocen en muchas ocasiones y va resquebrajando su vida en todos los aspectos, pues consecuencias de padecer de este síndrome afecta las relaciones familiares, interpersonales en el trabajo, los amigos y en general. Cuando sienten que la situación desborda sus fuerzas se sienten frustrados, sin ánimo por más que cada día toman la decisión de esforzarse, y les cuesta muchísimo dejar esta situación ano ser que se ponga en manos de un buen profesional entendido en la materia. De lo contrario su vida va tomando un giro inesperado, y se sienten abrumados, muchos toman la decisión de renunciar a sus trabajos porque los sienten muy agotadores y que sus fuerzas no son suficientes, no tienen forma de adecuar su vida laboral a sus actividades personales, familiares y amicales y quienes se quedan trabajando por necesidad pierden totalmente la identidad por su centro de trabajo. (Bonífaz, 2022).

A esta situación se suma que en el Perú por la necesidad económica o por que la sociedad del consumismo se ha anclado y se hace parte de la vida de muchas personas, se toma la decisión de tener dos o más trabajos, en contra de la misma salud física y mental, y a esto se suma que en muchos trabajos la jornada laboral que es de 8 horas al día o de 48 horas a la semana no se respeta pues a los trabajadores se les encomienda tareas que no pueden acabar en ese lapso de tiempo y tienen que llevar tareas a casa lo que les resta tiempo de descanso, de compartir con su familia y finalmente su nivel de estrés y de ansiedad empiezan a subir de una manera extrema. Como consecuencia de esta situación los niveles de productividad comienzan bajar y es notorio en la organización.

En la IE se ha observado que los docentes aparte de cumplir con su horario de trabajo que es de lunes a viernes deben cumplir otras actividades extras en horarios alternos que podrían ser indicativos de la carga fatídica de estrés acumulado. Esto se atribuye a la absorción de tiempo, el reconocimiento imperceptible, así como al descontrol y desequilibrio emocional causado por el entorno laboral, lo que resulta en un agotamiento físico y mental prolongado.

El Síndrome de Burnout representa un grave problema, fenómeno que se origina por la exposición prolongada a factores estresantes, generando consecuencias negativas tanto a nivel individual, evidenciando la urgencia de implementar formas preventivas e intervención efectivas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo es el Síndrome de Burnout en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo es el agotamiento emocional en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?

¿Cómo es la despersonalización en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?

¿Cómo es la realización personal en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir el Síndrome de Burnout en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir el agotamiento emocional en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.

Describir la despersonalización en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.

Describir la realización personal en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

Es fundamental para ahondar en una situación que preocupa cada vez más, como el proceso crónico producto de las largas jornadas de trabajo sin descanso oportuno. Este marco permite analizar la interacción entre factores organizacionales y características individuales en el contexto educativo.

1.4.2 Justificación práctica

El diagnóstico en la IE Santa Rosa de Lima permitió proponer alternativas de mejora. Estos hallazgos ofrecen aplicabilidad de las propuestas a instituciones similares en la región de Huacho, optimizando recursos humanos y mejorando las condiciones laborales docente, con impacto directo en la calidad educativa.

1.4.3 Justificación metodológica

Se empleó un diseño que permitió recabar la más amplia información y conocer profundamente la temática. De enfoque cuantitativo lo que permitió seguir la secuencia metódica y secuenciada de los pasos que se siguen en un enfoque de este tipo y se arribaron a las conclusiones tan importantes.

1.4.4 Justificación social

El estudio aborda una situación de salud pública reconocido por la OMS, el burnout docente afecta directamente a los estudiantes de la institución mediante disminución de la calidad pedagógica y climas escolares adversos. Es trascendental para negociar mejoras laborales y sensibilizar a las familias sobre la corresponsabilidad del avance de sus hijos.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Analizó el Síndrome entre los docentes que laboran en este centro educativo, sin incluir a personal administrativo, estudiantes u otras instituciones de la zona.

1.5.2 Delimitación temporal

Abarca el periodo correspondiente al 2025, específicamente desde marzo (inicio del año escolar) hasta diciembre (cierre del ciclo lectivo). Los datos fueron recolectados durante el mes de junio de 2025, considerando la carga laboral de los docentes.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad financiera

Autofinanciada, garantizando su ejecución sin dependencia de recursos externos. Los costos asociados se limitaron a cubrir los gastos de materiales como impresión de cuestionarios, uso de herramientas digitales para análisis estadístico y transporte local para la recolección de datos. Este enfoque minimiza gastos operativos y asegura la autonomía del proceso, sin comprometer la rigurosidad metodológica.

1.6.2 Viabilidad poblacional

El estudio contó con los docentes de la IE con acceso garantizado mediante autorización de la dirección y consentimiento o de los participantes, asegurando cooperación activa dada la relevancia del tema para aportar.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

López & Ramos (2024) estudiaron el Síndrome de Burnout en docentes de una escuela en Guayaquil, buscando también aportar a su prevención. La metodología empleada fue un estudio observacional transversal, donde se aplicaron cuestionarios a los docentes para recopilar datos demográficos, factores laborales, niveles de estrés y adaptabilidad al trabajo. Posteriormente, se utilizó la estadística para examinar las relaciones existentes y determinar prevalencia del síndrome. Los resultados revelaron una prevalencia del 27.5% de burnout en la muestra, con predominancia en mujeres jóvenes (20-30 años) y altos rangos de baja realización. Se encontró que factores como manejo del estrés y la adaptabilidad se asocian al burnout, mientras que la estabilidad laboral no mostró una relación significativa. Como conclusión se tiene que el burnout educativo entre docentes en su mayoría está presente ya sea de una manera crónica o en sus inicios, pero está y es una situación que demanda atención, ofreciendo una comprensión valiosa del fenómeno y proponiendo intervenciones como programas de capacitación en estrés, fomento de un ambiente laboral saludable y apoyo psicológico para mejorar el bienestar docente.

Vega y otros (2024) estudiaron el Síndrome de Burnout en docentes de Chile, para evaluar el burnout y su conexión con elementos sociodemográficas y laborales, entre la pandemia y postpandemia. El diseño fue correlacional, descriptivo y transversal; con 50 docentes de educación básica que conformaron la muestra aleatoria. Los resultados generales indicaron bajos niveles de burnout; sin embargo, se observó alto agotamiento, despersonalización media y una baja realización relacionadas con tiempo de trabajo, número de hijos, sugiriendo la necesidad de intervenciones específicas. Finalmente, las conclusiones del estudio resaltan lo vital de formular políticas y estrategias orientadas a priorizar y mejorar el bienestar de los docentes.

Placencia-Orellana y otros (2024) estudiaron el Síndrome de Burnout y depresión en profesores ecuatorianos, para relacionar las variables en una escuela de Cuenca-Ecuador, en el 2023. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, con 39 docentes. Los resultados evidenciaron bajo nivel de burnout y depresión en la mayoría de los participantes. Además, se encontró asociación estadísticamente significativa del burnout, depresión y

variables sociodemográficas. Las conclusiones sugieren que la naturaleza social de la docencia podría actuar como factor protector contra la depresión. Se recomienda para futuros estudios ampliar el tamaño de la población y utilizar instrumentos adaptados al contexto local.

Cantos-Acurio & Díaz-Macías (2022) estudiaron sobre Síndrome de Burnout en docentes de una escuela en Portoviejo, para conocer el nivel de Síndrome de Burnout. La metodología utilizada fue diseño correlacional, descriptivo, la población la conformaron 16 docentes. Los resultados revelaron que exigencias como teletrabajo, sobrecarga y condiciones laborales causan estrés. Específicamente, mujeres presentaron más estrés (82%), las edades promedio oscilaron entre 26 y 40 años, y 38% de varones mostraron estrés moderado. Las conclusiones sugieren que factores laborales específicos contribuyen al estrés docente, evidenciando una prevalencia notable de manifestaciones de estrés laboral en la población estudiada, particularmente en mujeres y en rangos de edad medios, lo que resalta la necesidad de considerar estas variables al abordar el bienestar docente.

Manzano (2020) realizó un trabajo sobre Síndrome de burnout en docentes de una escuela de Ecuador, para conocer el nivel de burnout en docentes. La metodología empleada fue diseño descriptivo, utilizando la encuesta como técnica. Se aplicó el instrumento para explorar sus sentimientos y actitudes laborales. Entre los resultados, se encontró que 29% de docentes padecía cansancio emocional, 17% mostraba despersonalización, y 85% presentaba realización personal. En conclusión, los hallazgos sugieren una prevalencia general baja del síndrome, no obstante, se identificó una proporción de docentes con niveles medios y una pequeña parte con alta prevalencia, lo cual representa un posible factor de riesgo que amerita atención.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Aduviri & Vargas (2024) estudiaron el síndrome de burnout y su impacto en la sobrecarga laboral en Ilave, para establecer el vínculo entre variables. Diseño correlacional y no experimental. Los datos se analizaron con SPSS v.26. La población e instrumentos incluyeron a los 57 trabajadores, quienes resolvieron un cuestionario. La investigación reveló una correlación positiva moderada (0.487) del síndrome de burnout y sobrecarga laboral. Esto indica relación directa donde a mayor presencia de burnout es porque hay incremento de sobrecarga laboral.

Ureta (2024) estudió el Síndrome de burnout y desempeño docente en una escuela de Chilca, para establecer relación de las variables. Se eligió diseño no experimental, nivel correlacional y transversal, con 27 docentes de nivel secundario. Se evidenció que hay presencia de agotamiento emocional entre los docentes y al evaluar su desempeño se ha visto deteriorado en varios aspectos. Finalmente, se concluyó que hay relación significativa e inversa ($p = 0.010$) en la IE estudiada.

Espino & Neyra (2023) estudiaron el Síndrome de Burnout y desempeño en la empresa Conimpa, para establecer la relación de las variables. La metodología empleó diseño no experimental transversal, con análisis estadísticos para establecer la conexión entre las variables. Se contó con una muestra de 85. Se obtuvo correlación de Síndrome de Burnout y desempeño laboral. Se observó correlación negativa alta del agotamiento y despersonalización con desempeño, mientras que la falta de realización tuvo correlación negativa baja ($Rho = -0.326$). En conclusión, la investigación demostró relación significativa e inversamente proporcional.

Aguilar & Calderón (2021) estudiaron el Síndrome de Burnout y satisfacción en profesores de escuela privada, para conocer la conexión entre variables. Diseño correlacional, buscando establecer las asociaciones entre variables. La población fueron 130 docentes y se encontró relación negativa y altamente significativa de agotamiento emocional y dimensiones de satisfacción. De manera similar, la despersonalización mostró relación negativa y altamente significativa con satisfacción intrínseca, supervisión y participación. Como conclusión principal, el estudio evidenció la existencia de relación significativa.

Contreras (2021) estudió el síndrome de Burnout y desempeño docente en una escuela, para conocer la relación entre variables. Se utilizó método hipotético-deductiva y diseño no experimental. Se contó con 40 docentes de una IE, utilizando cuestionarios como técnica de encuesta. 40% de docentes presentó nivel medio de burnout, 82.5% mostró desempeño docente deficiente. Finalmente, se concluyó que hay conexión inversa y alta.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definición

La historia del origen del significado del síndrome de Burnout data desde cuando Freudenberger (1974) lo describió como un tipo de estrés producido por la falta de motivación y malas condiciones laborales al observar un grupo de trabajadores voluntarios en una clínica de adicciones en la ciudad de Nueva York.

El síndrome de burnout es un estado caracterizado porque la persona ha excedido los niveles altos de estrés y ha causado estragos tanto a nivel emocional como físico, evidenciándose desgaste más de lo normal en personas que trabajan, lo que trae consigo baja productividad y rendimiento en el entorno laboral. (Maslach & Jackson, 1984)

El estrés en general no es del todo malo o negativo, pues su presencia en determinadas circunstancias permite la concentración del individuo, el esfuerzo por conseguir algo que le demanda sacrificio, esfuerzo, tiempo y concentración, pero el problema aparece cuando la dosis de estrés supera lo normal. (Camargo, 2004)

Neffa (2015) refiere que este término surge dentro de la actividad deportiva para referirse a los jugadores que no lograban resultados positivos por no tener un performance adecuado y por lo tanto se les consideraba como “estar quemado” y sin posibilidades de lograr las metas. Con el tiempo este término fue atribuido a las personas que se desenvuelven en un trabajo específico y que no les va bien por tener estresores muy altos que le distorsionan su rendimiento.

Olivares (2017) explica que para identificar los síntomas del burnout hay una serie de síntomas que se asocian pero que es necesario evaluar exhaustivamente para determinar si en realidad se trata del síndrome y no caer en confusión. Algo que si es real es que hay muchas causas que generan estrés y agotamiento en el trabajo, cada vez más estamos frente a situaciones de riesgo dentro de su entorno laboral. Los afectos y las emociones es lo primero que se ven afectados cuando el trabajo absorbe de forma negativa a los trabajadores y esta distorsión trae consigo un sentimiento de frustración que cada vez lo va sumergiendo en depresión y estados de ansiedad que se somatizan en mucho de los casos afectando la

salud física con la aparición de enfermedades al estómago, el sistema nervioso, a nivel cerebral, entre otros.

2.2.2 Dimensiones de Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1982) fueron pioneros en caracterizar los elementos más resaltantes del estado conocido como el síndrome.

2.2.2.1 Agotamiento emocional.

Relacionado con la falta de energía emocional del individuo debido al contacto directo y constante con clientes. (Maslach & Jackson, 1984)

Es el primer elemento que conforma el síndrome y se manifiesta con sobre exigencia exigida y cansancio, pero a pesar de eso se siente vacía, sin fuerzas, sin ánimos y sin ganas de trabajar. Se les hace difícil enfrentar un nuevo día de trabajo, sienten que es demasiado lo que tienen frente a ellos y no tienen la suficiente energía para afrontar ni la carga diaria ni mucho menos las dificultades que se puedan presentar. Se sienten frustrados porque todo les sale mal, no pueden acabar las tareas con eficacia, se sienten que no pueden más y que no van a acabar con tanto trabajo a pesar que no fuera en realidad así. (Benevides & Moreno, 2020)

2.2.2.2 Despersonalización.

Caracterizada por actitudes nada favorables en relación a sus compañeros por lo que baja su rendimiento laboral al aislarse del trabajo en equipo. (Maslach & Jackson, 1984)

Es el segundo elemento del Burnout, se caracteriza porque la persona siente apatía por lo que hace, no le interesa si cumple o no y está totalmente desapegado de su trabajo, el grado de insensibilidad por el trabajo ha llegado a su máxima expresión y busca cualquier excusa para estar alejado del trabajo. Por lo general busca la mínima excusa para no trabajar, para ausentarse y no trabajar en equipos colaborativos. Aparte de eso cuando se trata de cumplir con sus funciones no le interesa si lo hace bien o no, pues ha perdido totalmente la

motivación. Hacen lo mínimo por cumplir con sus actividades y como consecuencia el desempeño es insuficiente y notorio. (Benevides & Moreno, 2020).

2.2.2.3 Baja realización profesional.

Cuando el trabajador presenta sentimientos de fracaso personal e insatisfacción en su entorno laboral lo cual a su vez genera: impuntualidad, ausentismo laboral y el abandono de la profesión. (Maslach & Jackson, 1984)

Es el tercer elemento del síndrome las personas sienten que lo que realizan referido a lo profesional no les satisface y no es lo que muchas veces quieren para ellos, pero no les queda más que asumirlo porque es lo único que la vida les ha otorgado. Y como no es lo que realmente les gusta hacer la consecuencia es que se genera un estancamiento y que la misma persona se ve a si mismo como una persona subvalorada y que no vale la pena pues hay otros que son mejores que él o ella. Ocurre porque la persona no cuenta con elementos externos e internos que le ayudan a avanzar y salir adelante, a sentirse bien consigo mismos y orgullosos de lo que tenemos y somos. (Benevides & Moreno, 2020).

2.2.3 Tipos de estrés

Hans Selye realizó estudios sobre el estrés y pudo diferenciar que hay dos tipos elementales, el primero cuando es normal que se genere estrés en la vida del individuo porque es hasta saludable percibirlo ya que motiva, pone consciente a persona, lo encamina a lograr algo importante en su vida y el otro que es el negativo, aquel que te abruma y que poco a poco te enferma.

2.2.3.1 Eutrés.

Es el estrés saludable que no hace daño y que es necesario en una cantidad adecuada para afrontar la vida, resolver problemas, superar dificultades. Es un tipo de estrés que permite estar alertas y poner énfasis en cosas que queremos lograr y que no son fáciles, pero

con esfuerzo se alcanzan. Después del logro viene un estado de tranquilidad y de felicidad por la labor cumplida y con éxito. Por lo tanto, el estrés desaparece y todo vuelve a la calma.

2.2.3.2 Distrés.

Es considerado como el estrés dañino, aquel que sobrepasa los límites y nuestras capacidades para controlarlo, se dispara y no hay forma de detenerlo porque no estamos preparados para ello, entonces nos hace mucho daño. Este es el que destruye a nuestro organismo, mata las neuronas del hipocampo, es la causa de enfermedades mentales y acelera el envejecimiento, debilita el sistema inmunológico y con ello aparecen una serie de enfermedades. Es posible que se produzcan en la etapa prenatal cuando se puede inhibir la androgenización del feto.

2.2.4 Teorías que sustentan la variable Síndrome de Burnout

2.2.4.1 Teoría del intercambio social.

Homans la desarrolla y postula que el comportamiento social se basa en un análisis de cuanto doy y cuanto recibo y las personas van midiendo si recibo entonces me predispongo a dar, pero si ocurre lo contrario tomo la decisión de no dar. En esencia, las relaciones se forman, mantienen o terminan basándose en la evaluación de si los beneficios superan los costos. (Morales, 1978)

Esta teoría se relaciona con el burnout al postular que este síndrome emerge cuando el individuo percibe un desequilibrio desfavorable entre los costos y beneficios de su trabajo. Si las inversiones personales (esfuerzo, tiempo, emociones) superan consistentemente las recompensas (reconocimiento, apoyo, satisfacción), la persona experimenta un "déficit" que la lleva al agotamiento emocional. La percepción de que los costos exceden los beneficios en la interacción laboral desincentiva el compromiso y contribuye a la despersonalización y baja realización.

2.2.4.2 Teoría del estrés.

El fundador de esta teoría fue Hans Selye (1956) y al referirse al estrés lo describe una tríada patológica que se activa cuando hay un estímulo que pone en alerta al individuo en un afán de protegerse y que no le haga daño nada de lo que hay a su alrededor ni mucho menos lo que vive interiormente.

Se puede evidenciar cuando aumentan las glándulas suprarrenales producto de la ansiedad que empieza a experimentarse, el sistema digestivo también sufre y da paso a que aparezca la gastritis y las úlceras, hay una involución del sistema timolinfático y el estado psicológico también se afecta.

Desde mediado del siglo XX el término que se ha generalizado cuando se habla de salud mental es el estrés, pero las personas lo están entendiendo de manera tergiversada, porque ausencia de estrés también es malo, necesitamos un poco de estrés en nuestra vida para motivarnos, se tiene que aprender a reconocer el estrés por ejemplo cuando vamos a iniciar una partida de juego porque lo que queremos es ganar, cuando vamos a dar un examen ya sea para iniciar estudios y nos acepten entre los clasificados o cuando vamos a rendirlo para pasar de año o de ciclo o terminar una carrera. En estos casos aparece el estrés y es saludable. Pero el otro tipo de estrés es el que nos hace mucho daño. Por eso es necesario aprender a reconocer cuales estresores son los que nos afectan negativamente para modificarlos y tomar la decisión de sacarlos de nuestros estilos de vida. La motivación debe ser mantenernos saludables y en un estado de bienestar óptimo, pero ara eso debemos saber reconocer el estrés, y apartarnos del que nos hace daño. Un indicador que estamos manejando bien el estrés es cuando cuidamos de nuestra salud y la colocamos en prioridad por obre todo lo demás. (Barrio y otros, 2006)

2.3 Bases filosóficas

El síndrome de burnout, desde la filosofía social, trasciende una mera condición individual para arraigarse en las estructuras y prácticas sociales y organizacionales que impiden la autorrealización. Si la filosofía social se interesa por el sufrimiento laboral, es porque reconoce que el trabajo, idealmente un espacio de desarrollo y contribución, puede convertirse en una fuente de profunda alienación y agotamiento cuando las dinámicas de la

sociedad real imponen demandas desproporcionadas, carecen de reconocimiento adecuado o perpetúan inequidades. Así, el burnout se convierte en un síntoma de cómo ciertos sistemas laborales deshumanizan al individuo, erosionando su dignidad y capacidad de florecer. (Oshiro, 2021)

Desde esta base filosófica, el burnout no es simplemente una falla personal, sino una manifestación de interacción disfuncional del individuo y su medio. La filosofía social busca desvelar cómo las organizaciones y las normativas sociales priorizan, por ejemplo, la productividad y el beneficio a expensas del bienestar humano, creando condiciones que activamente frustran la búsqueda de sentido y la realización del potencial individual en el trabajo. Entender el burnout bajo esta luz implica, por tanto, una crítica a las estructuras que impiden la vida plena y la autorrealización, invitando a repensar y transformar las condiciones laborales desde una perspectiva ética y humanista.

2.4 Definición de términos básicos

Síndrome de Burnout.

Estado caracterizado porque la persona ha excedido los niveles altos de estrés y ha causado estragos tanto a nivel emocional como físico, evidenciándose desgaste profundo en quien trabaja, lo que trae consigo baja productividad y rendimiento en el entorno laboral. (Maslach & Jackson, 1984)

Agotamiento emocional

Relacionado con la falta de energía emocional del individuo debido al contacto directo y constante con clientes. (Maslach & Jackson, 1984)

Despersonalización

Caracterizada por actitudes desfavorables hacia sus compañeros por lo que baja su rendimiento laboral al aislarse del trabajo en equipo. (Maslach & Jackson, 1984)

Baja realización personal

Cuando el trabajador presenta sentimientos de fracaso personal e insatisfacción en su entorno laboral lo cual a su vez genera: impuntualidad, ausentismo laboral y el abandono de la profesión. (Maslach & Jackson, 1984)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No se realizan hipótesis.

2.5.2 Hipótesis específicas

No se realizan hipótesis.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Estado emocional Jornada de trabajo Cansancio Atención a las personas Desgaste laboral Frustración Tiempo dedicado al trabajo Sentimiento de límites	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
	Despersonalización	Trato a las personas Dureza emocional Consecuencias del trabajo Desinterés Culpa por lo que pasa	10, 11, 12, 13, 14
	Realización personal	Focalización de personas Resolución de problemas Entorno positivo	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22

		Deseos de trabajar Clima interpersonal Valoración Resultados visibles Manejo de situaciones diversas	
--	--	--	--

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

Cuantitativo, basado en la operacionalización de variable, desagregando en números y llegar rápido al final de la investigación. Además, que este enfoque es el único contemplado en el Reglamento de la Universidad.

Predomina la objetividad, la medición y el uso de métodos estadísticos para generalizar resultados. (Carrasco, 2014)

3.1.2 Tipo de investigación

Básica. Busca solucionar problemas prácticos y específicos. Utiliza el conocimiento teórico existente para generar soluciones inmediatas en situaciones reales. Su objetivo principal es mejorar procesos o condiciones. (Hernández y otros, 2014)

3.1.3 Nivel de investigación

Descriptiva porque ambas variables de estudio han sido sometidas a rigurosas revisiones de material bibliográficos y demás que te permiten tener más habilidades. (Carrasco, 2014)

3.1.4 Diseño de investigación

No experimental, transversal. Observa fenómenos sin alterar la realidad, sin sufrir ninguna variación porque el interés está en conocer la teoría científica y poco a poco ir entendiendo lo que ocurre en la realidad para ayudar a mejorar. Además, los datos que se recogen se realizan en un solo momento y con eso se tiene la percepción muy pegada a la realidad de lo que viene aconteciendo. (Carrasco, 2014)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

23 docentes de la IE Santa Rosa, Huacho de ambos niveles.

3.2.2 Muestra

Fue censal porque se trabajó con la misma población, 23 docentes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

A través de encuesta se evaluó con la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) previamente validada y adecuada.

Ficha técnica:

Nombre de la prueba : Cuestionario de Burnout para Docentes (MBI-ED)

Autores : Maslach y Jackson (1982)

Año : 1982

Finalidad : Medir el Síndrome de Burnout en docentes

Aplicación : Sujetos adultos, varones o mujeres.

Duración de la prueba : 20 minutos.

Tipo de Respuesta : Politémica (Likert)

Confiabilidad : El coeficiente Alfa de Cronbach (0.97)

Validez: : U Aiken (0.96)

Baremo

Niveles	Rango			
	V.	D1	D2	D3
Alto	82 -110	9 – 20	5 – 11	8 – 18
Medio	52 – 81	21 – 32	12 – 18	19 - 29
Bajo	22- 51	33 - 45	19 - 25	30 - 40

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El instrumento fue respondido por los 23 docentes quienes aceptaron de manera voluntaria formar parte de la investigación. Fue común elegir las estadísticas descriptivas univariados, usando porcentajes y graficas de barras simples y comparativas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. *Síndrome de Burnout*

	f	%
Bajo	4	17.4%
Medio	7	30.4%
Alto	12	52.2%
Total	23	100.0%

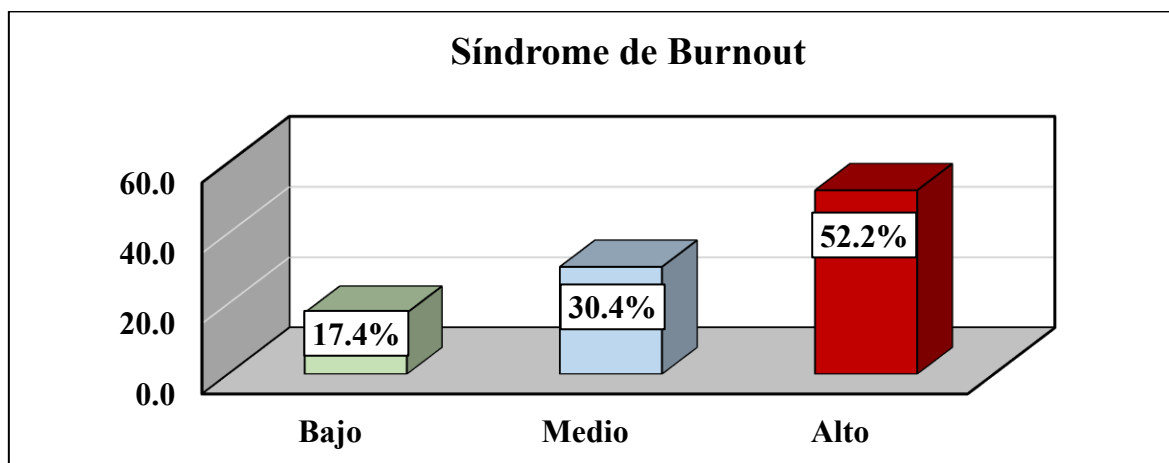


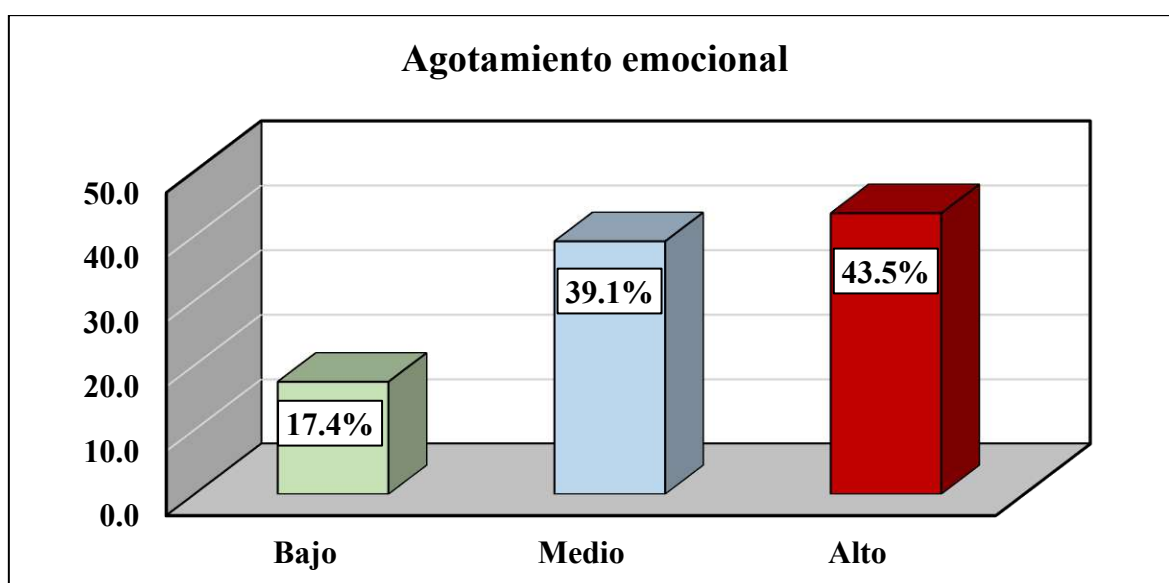
Figura 1. Síndrome de Burnout

Interpretación:

Entre los docentes encuestados, 52.2% presentan evidencias de desarrollar el Síndrome en nivel alto, 30.4% presentan características en nivel medio y 17.4% presentan estas características en nivel bajo.

Tabla 2. *Agotamiento emocional*

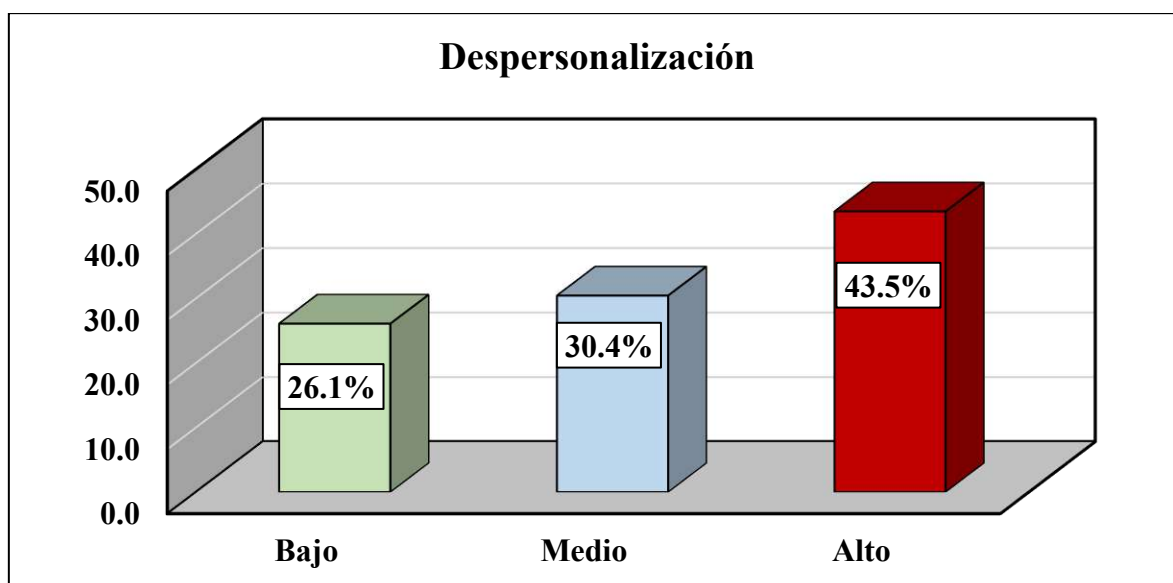
	f	%
Bajo	4	17.4%
Medio	9	39.1%
Alto	10	43.5%
Total	23	100.%0

**Figura 2.** *Agotamiento emocional***Interpretación:**

Entre los docentes encuestados, 43.5% presentan evidencias de desarrollar las características de agotamiento emocional en nivel alto, seguido del 39.1% que presentan características en nivel medio y solo 17.4% presentan estas características en un nivel bajo.

Tabla 3. *Despersonalización*

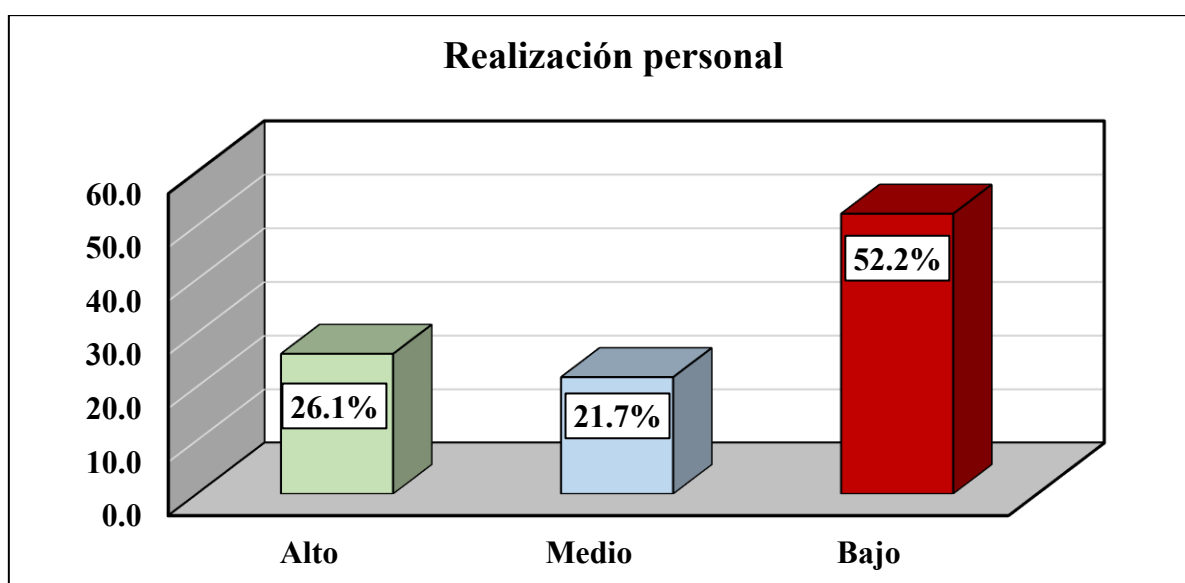
	f	%
Bajo	6	26.1%
Medio	7	30.4%
Alto	10	43.5%
Total	23	100.0%

**Figura 3.** *Despersonalización***Interpretación:**

Los resultados presentan que, entre los docentes encuestados, 43.5% presentan evidencias de desarrollar las características de despersonalización en nivel alto, seguido del 30.4% que presentan características de despersonalización en nivel medio y solo 26.1% presentan estas características en nivel bajo.

Tabla 4. *Realización personal*

	f	%
Alto	6	26.1%
Medio	5	21.7%
Bajo	12	52.2%
Total	23	100.0%

**Figura 4.** *Realización personal***Interpretación:**

Se presenta que, entre los docentes encuestados, 52.2% presentan evidencias de desarrollar las características de realización personal en nivel bajo, seguido del 21.7% que presentan características de realización personal en nivel medio y solo 26.1% presentan estas características en un nivel alto.

4.2 Contratación de hipótesis

No se realizan contrastaciones.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La investigación evidencia alta prevalencia del síndrome, ya que 52.2% presenta características en rango alto, y 30.4% medio. Estos hallazgos se muestran notablemente superiores en prevalencia alta en comparación con los estudios de López & Ramos (2024) en Ecuador quienes reportaron una prevalencia general del 27.5% de burnout. A nivel nacional, las investigaciones de Contreras (2021) en Lima Cercado reportaron presencia de Burnout predominando el nivel medio con 40%.

Respecto al agotamiento emocional, 43.5% presenta características en rango alto, y un 39.1% en nivel medio. Estos hallazgos son coincidentes con la tendencia observada en otros estudios en el sector educativo, que identifican el agotamiento emocional como lo más evidente. Vega y otros (2024) en Chile, observaron un alto agotamiento emocional en sus docentes, una situación que se asemeja al predominio de esta dimensión en nuestro estudio. En el Perú, Contreras (2021) en Lima Cercado halló un 35% de agotamiento emocional en nivel alto, un valor cercano al encontrado aquí.

Respecto a la despersonalización el 43.5% de los docentes presenta características en rango alto, y 30.4% medio. A nivel internacional resultados difieren se comparan a los de Manzano (2020) quien encontró un 17% de despersonalización en nivel alto, y Vega y otros (2024) reportaron un nivel medio. A nivel nacional Contreras (2021) encontró el 50% de despersonalización en un nivel medio, lo que se asemeja a la suma de los niveles alto y medio en nuestro estudio.

Finalmente, respecto a la realización personal, 52.2% presenta características en rango bajo, seguido del 21.7% en nivel medio. A nivel internacional, nuestros hallazgos de son consistentes con el estudio de López & Ramos (2024) en Ecuador, donde se encontró un predominio de baja realización personal. A nivel nacional, Contreras (2021) reportó una ausencia de realización personal media (45%), un valor cercano al nuestro.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera: 52.2% tiene síntomas del Síndrome en nivel alto, indicando una prevalencia del desgaste profesional. Se confirma, por lo tanto, la existencia de una problemática significativa que requiere intervención inmediata.

Segunda: El agotamiento emocional se manifiesta en nivel alto con 43.5%, siendo la más evidente junto con la despersonalización. Esto sugiere que casi la mitad del cuerpo docente ha experimentado un desgaste extremo de sus recursos físicos y emocionales.

Tercera: La despersonalización también alcanza un nivel alto en el 43.5% de los participantes, revelando que una proporción similar de docentes. Este patrón conductual representa una estrategia de defensa desadaptativa que afecta negativamente las relaciones interpersonales.

Cuarta: Realización personal se encuentra en nivel bajo en la mayoría, 52.2% de los docentes. Este resultado final indica que la mayor parte del personal docente siente una sensación de falta de logro en sus funciones.

6.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda realizar una intervención integral y prevención primaria implementando un Programa Integral de Bienestar Docente de carácter preventivo y continuo, incluyendo talleres de manejo de estrés. Esto busca reducir el porcentaje de Burnout promoviendo la salud mental.

Segunda: Realizar un diagnóstico de carga laboral para redistribuir tareas administrativas y disminuir la sobrecarga que genera el agotamiento emocional. Paralelamente, se debe ofrecer espacios para gestionar las emociones derivadas del contacto con estudiantes y padres.

Tercera: Crear espacios de integración que refuercen los vínculos de compañerismo y mitiguen la despersonalización. Esto ayudará a que los docentes recuperen el sentido humano y la empatía en sus interacciones, reduciendo la distancia.

Cuarta: Implementar un sistema de reconocimiento y valoración del trabajo docente que destaque los logros y las contribuciones de cada docente. Esto busca contrarrestar los problemas de realización, incentivando desarrollo de competencias y percepción de eficacia.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

- Aduviri, D., & Vargas, R. (2024). *Impacto del síndrome de burnout y sobrecarga laboral del personal del Centro de Salud Metropolitano Ilave - 2024*. Universidad Continental, Escuela Académico Profesional de Enfermería. Huancayo, Perú: CONTINENTAL.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15517/1/IV_FCS_504_TE_Aduviri_Vargas_2024.pdf
- Aguilar, A., & Calderon, A. (2021). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima*. Universidad San Martín de Porres, Escuela Profesional de Psicología. Lima, Perú: USMP.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10322/AGUILAR_CALDERON.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, T. (2021). *El síndrome de Burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular en Lima Cercado*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UNFV.
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6196/UNFV_EUPG_Contreras_Teresa_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espino, J., & Neyra, E. (2023). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Conimpa S.A.C., Lima, 2022*. Universidad San Ignacio de Loyola, Carrera de Administración de Empresas. Lima, Perú: USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/74c5913a-ae6e-48e3-80a3-e284568854ce/content>
- Gómez, M., Rafael, R., Alastruey, J., Serrano, F., & Ayarza, I. (2014). *Guía de prevención de riesgos psicosociales*. Gobierno Vasco, España: OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- López, M., & Ramos, S. (2024). *Síndrome de Burnout en docentes de una unidad educativa bilingüe en la ciudad de Guayaquil, Ecuador durante el año lectivo 2023-2024*. Universidad de las Américas, Facultad de Posgrado. UDLA.
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16061/1/UDLA-EC-TMSSO-2024-21.pdf>
- Oshiro, A. (2021). *Un análisis del síndrome del burnout desde la filosofía social*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima, Perú: PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7d773d1d-5c06-45f2-b46c-b17f47d54aac/content>
- Ureta, K. (2024). *Síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022*. Universidad Continental, Escuela Académico

Profesional de Psicología. Huancayo, Perú: CONTINENTAL.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14438/1/IV_FHU_501_TE_Ureta_Aquino_2024.pdf

7.2 Fuentes bibliográficas

- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (2da. Edición ed.). Lima, Perú: San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education. <https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. Hillsdale, New Jersey, Estados Unidos: Erlbaum.
- Mental Health UK. (16 de enero de 2025). *Mental Health UK*.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Barrio, J., García, M., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. (A. y. Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Ed.) *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.
<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Benevides, A., & Moreno, B. (2020). La evaluación específica del síndrome de Burnout en psicólogos: el inventario de Burnout de psicólogos. *Clinica y Salud*, 257-283.
- Bonifaz, M. (24 de noviembre de 2022). ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. *Redacción RPP*.
<https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%2C%20siete%20de,se%20identifica%20con%20su%20empresa.>
- Camargo, B. (08 de agosto de 2004). Estrés, Síndrome General de Adaptación o Reacción General de Alarma. *Revista Médico Científica*, 17(2), 78-86.
<https://doi.org/https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/103/637>
- Cantos-Acurio, F., & Díaz-Macías, T. (noviembre de 2022). Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Horacio Hidrovo Velázquez, Portoviejo. *Polo del*

- conocimiento*, 7(11), 980-991.
<https://doi.org/http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Freudenberger, H. (1974). Agotamiento del personal. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Mańkowska, B. (23 de marzo de 2025). El fenómeno del burnout sigue sin resolverse. Estado actual de la teoría e implicaciones para el interés público. *Frente Organo. Psuchology*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1549253>
- Manzano, A. (diciembre de 2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. (C. d. Bolivia, Ed.) *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1984). Agotamiento en el entorno organizacional. *Psicología Social Aplicada. Anuario de Psicología*. 5, 133-154.
- Morales, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Reis*, 4(78), 129-146. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es>
- Olivares, V. (abril de 2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Placencia-Orellana, N., Reyes-Trelles, X., & Auquilla-Guzmán, A. (2024). Síndrome de Burnout y depresión en docentes ecuatorianos: un estudio correlacional. *Revista multidisciplinaria arbitrada de investigación científica*, 8(1), 1653–1670.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.1653-1670>
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: Mc Graw Hill.
- Vega, X., Ganga-Contreras, F., & Santander, L. (julio-diciembre de 2024). Síndrome de Burnout en profesores de Educación Básica en el norte de Chile. *Revista de Gestión Pública*, 13(2), 231-256. <https://doi.org/DOI:10.22370/RGP.2024.13.2.4449>

7.4 Fuentes electrónicas

- Geographic, N. (21 de Noviembre de 2022). *Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad*.
<https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
- OMS. (02 de setiembre de 2024). *Organización Mundial de la Salud*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Cómo es el síndrome de Burnout en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?	Describir cómo es el síndrome de Burnout en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.	No se realizan hipótesis	Síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento emocional ▪ Despersonalización ▪ Realización personal 	Diseño: No experimental, transaccional, descriptivo. Población: 23 docentes Instrumento: Inventario Maslach Burnout
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cómo es el agotamiento emocional en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?	Describir cómo es el agotamiento emocional en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.	No se realizan hipótesis			
¿Cómo es la despersonalización en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?	Describir cómo es la despersonalización en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.				
¿Cómo es la realización personal en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025?	Describir cómo es la realización personal en docentes, IE Sta. Rosa de Lima, Huacho, 2025.				

Anexo 2. Instrumentos para la toma de datos



Inventario Maslach Burnout
Autor: Maslach y Jackson (1982)

Escala de calificación:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	Ítems	Calificación				
		5	4	3	2	1
D1: Agotamiento emocional						
1	Siento agotamiento porque percibo que tengo demasiado trabajo.					
2	Me siento agobiado y cansado por la sobrecarga de trabajo a diario.					
3	Por las mañanas tengo cansancio y me cuesta despertar y alistarme para ir a trabajar.					
4	Los estudiantes me ponen de mal humor y me estresan porque los percibo muy demandantes.					
5	Percibo que mi nivel de agotamiento está por encima del límite y no puedo más.					
6	El trabajo que tengo me agobia a tal extremo que siento que ya no puedo más y es demasiado lo que hago.					
7	Me faltan habilidades para afrontar el trabajo diario que tengo con los estudiantes.					
8	Me siento estresado a diario porque los estudiantes presentan una serie de problemas sobre todo emocionales.					
9	Percibo que ya no puedo más con el trabajo y quiero renunciar.					
D2: Despersonalización						
10	El trato que les doy a los estudiantes es como si fueran objetos y no me intereso por sus sentimientos.					

11	Me percibo que estoy volviéndome insensible y poco empático con los estudiantes.					
12	Percibo que con el tiempo dedicado a este trabajo me he endurecido en cuanto a mis emociones y sentimientos.					
13	Si le ocurre algo a mis estudiantes es algo que no me interesa pues solo cumplo con el trabajo.					
14	Los estudiantes se sienten fastidiados con mi presencia y me percibo parte de los problemas escolares que enfrentan.					
D3: Realización personal						
15	Entiendo con facilidad la forma de ser de mis estudiantes y les doy mi apoyo.					
16	Cuando tengo problemas con los estudiantes se afrontarlos y trato de manejarlos de la mejor manera.					
17	Mis estudiantes se sienten bien conmigo y me percibo como una buena influencia para ellos.					
18	Cada día me siento con ánimo para desarrollar mis actividades laborales en la escuela.					
19	Tengo las habilidades para mantener un ambiente cálido y acogedor para desarrollar las clases con los estudiantes.					
20	Después de la jornada de trabajo con los estudiantes sigo sintiéndome con ánimos para continuar el día.					
21	Tengo buenas experiencias que he podido llevar a cabo en el trabajo con estudiantes.					
22	Cuando me enfrento a problemas de tipo emocional se afrontarlos ya sea en mí mismo o con los demás.					

Anexo 3. Tratamiento estadístico desarrollado

Nº	SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACION PERSONAL
1	3	3	2	3
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
5	3	3	3	2
6	3	3	3	2
7	3	3	2	3
8	3	3	3	3
9	1	1	1	1
10	2	2	1	1
11	3	2	3	3
12	2	2	2	1
13	3	3	3	3
14	3	3	3	3
15	2	2	2	3
16	2	2	1	2
17	3	2	3	3
18	1	1	1	1
19	2	2	2	3
20	1	1	2	1
21	2	1	1	2
22	1	2	1	1
23	2	2	2	2