



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE POSGRADO

**INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS
Y LABORALES EN LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE
BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LOS INSTITUTOS DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA EN LIMA PERÚ
CON TRABAJO REMOTO EN EL CONTEXTO DE LA
PANDEMIA COVID-19**

**PRESENTADA POR
AUGUSTO FRANCISCO JAVES SÁNCHEZ**

**ASESOR
JUAN JORGE PEÑA PERALES**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE ORGANIZACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y
LABORALES EN LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
LOS DOCENTES DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICA EN LIMA PERÚ CON TRABAJO REMOTO EN EL
CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19**

**PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON
MENCIÓN EN GERENCIA ESTRATÉGICA DE ORGANIZACIÓN**

**PRESENTADO POR:
AUGUSTO FRANCISCO JAVES SÁNCHEZ**

**ASESOR:
DR. JUAN JORGE PEÑA PERALES**

LIMA, PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, mi madre, mis hermanos, mis hijos y a mi compañera, amiga, colega, esposa y el amor de mi vida Andrea.

Agradecimientos

A mis colegas docentes de educación superior por mostrar buena disposición para la realización de esta investigación que puso en evidencia su compromiso y esfuerzo para adaptarse a los cambios.

A Daniel por su amistad y soporte en todo momento.

2.2.	Variables y definición operacional	47
2.2.1.	Variables:	47
2.2.1.1.	Variables independientes: Variables sociodemográficas y laborales. 48	
2.2.1.2.	Variable dependiente: Síndrome de Burnout	48
2.2.2.	Definición operacional de las variables	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		50
3.1.	Diseño metodológico	50
3.2.	Diseño muestral	51
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	52
3.4.	Nivel de confiabilidad del instrumento	54
3.5.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	55
3.6.	Aspectos éticos	56
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		57
4.1.	Análisis descriptivos	57
4.1.1.	Variable independiente sociodemográfica laboral	60
4.1.2.	Variable dependiente síndrome de Burnout.....	61
4.1.3.	Dimensión docente	62
4.1.4.	Dimensión desarrollo personal	64
4.1.5.	Dimensión desgaste emocional	65
4.1.6.	Dimensión cinismo	66
4.1.7.	Dimensión eficacia profesional	67
4.2.	Análisis Inferenciales	68
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		76
CONCLUSIONES		82
RECOMENDACIONES		84
FUENTES DE INFORMACIÓN		87
ANEXOS.....		103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	48
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento.....	54
Tabla 3 Juicio de Expertos	55
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable independiente sociodemográficas laborales	60
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable dependiente Síndrome de Burnout	61
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo docente	62
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo personal	64
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la dimensión desgaste emocional.....	65
Tabla 9 Distribución de frecuencias de la dimensión cinismo	66
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión eficacia profesional	67
Tabla 11 Prueba de normalidad	68
Tabla 12 Correlación entre la variable factores sociodemográficos laborales y la variable Síndrome de Burnout	69
Tabla 13 Pruebas de Chi-Cuadrado entre la variable sociodemográfica laboral y la variable síndrome de Burnout.....	69
Tabla 14 Tabla Cruzada de la variable independiente sociodemográfico laboral y la variable dependiente Síndrome de Burnout	70
Tabla 15 Correlación entre la dimensión desarrollo docente y la variable Síndrome de Burnout.....	71
Tabla 16 Pruebas de Chi-Cuadrado de la dimensión desarrollo docente y la variable Síndrome Burnout.....	71
Tabla 17 Tabla Cruzada entre la dimensión desarrollo docente y la variable Síndrome Burnout.....	72
Tabla 18 Correlación entre la dimensión desarrollo personal y la variable Síndrome de Burnout.....	73
Tabla 19 Pruebas de Chi-Cuadrado de la dimensión desarrollo personal y la variable Síndrome de Burnout	74
Tabla 20 Tabla Cruzada entre la dimensión desarrollo personal y la variable Síndrome de Burnout.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Años de antigüedad laboral como docente en Institutos ¡Error! Marcadorno definido.	
Figura 2 Tipo de Contrato como Docente.....	58
Figura 3 Tipo de gestión.....	59
Figura 4 Género	59
Figura 5 Años de antigüedad laboral ejerciendo su profesión.....	60
Figura 6 Distribución de frecuencias de la variable independiente sociodemográficas laborales	61
Figura 7 Percepción de los encuestados sobre el Síndrome de Burnout	62
Figura 8 Percepción de los encuestados sobre el desarrollo docente.....	63
Figura 9 Percepción de los encuestados sobre el desarrollo personal.....	64
Figura10 Percepción de los encuestados sobre el desgaste emocional	65
Figura 11 Percepción de los encuestados sobre el cinismo	66
Figura 12 Percepción de los encuestados sobre la eficacia profesional	67

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 Instrumento de investigación.....	103
ANEXO 2 Número de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima	106
ANEXO 3 Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima visitados para motivar la participación de los docentes en el llenado de la encuesta para la investigación.....	108
ANEXO 4 Instrumento en Google Forms para el levantamiento de información de los docentes en el llenado de la encuesta para la investigación	110
ANEXO 5 Instrumento en Juicio de Expertos sobre la encuesta para la investigación ...	111
ANEXO 6 Evidencias	116

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del Síndrome de Burnout o "Síndrome del Trabajador Quemado" en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima Perú con trabajo remoto en el contexto de la Pandemia Covid-19. La investigación realizada tiene un diseño no experimental – transversal y descriptivo, pues busca describir una variable sin manipulación en una situación determinada, donde se empleó el inventario de Burnout de Maslach - General Survey, tomando como referencia la fiabilidad y la validación factorial en tres dimensiones propuesta por Maslach y Jackson (1986), tomándose el cuestionario de Moreno-Jiménez et al. (2001), el cual fue aplicado a una muestra de 369 docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima.

Los resultados muestran que existe una relación entre la variable sociodemográfica laboral y la variable síndrome de Burnout con un nivel de correlación medio de ($Rho=0,369$) y también existe influencia entre las variables de estudio lo que se demuestra con la prueba estadística de Chi-Cuadrado de Pearson con el p-valor= 0,000 menor al Alpha requerido de 0,05.

El entorno de la pandemia del Covid-19, generó la *necesidad* en los docentes de estar siempre presentes (de manera virtual o remota), para poder atender las dudas e interrogantes de los estudiantes, exponiéndolos al Síndrome de Burnout, exigiendo adecuar sus métodos de enseñanza aprendizaje al avance de la tecnología.

Palabras clave: variables sociodemográficas y laborales, síndrome de Burnout, docentes, institutos de educación superior tecnológica, trabajo remoto, Covid-19.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the influence of sociodemographic and labor variables on the prevalence of Burnout Syndrome or "Burnout Worker Syndrome" in the Teachers of the Technological Higher Education Institutes in Lima Peru with remote work in the context of the Covid-19 pandemic. The research carried out has a non-experimental - cross-sectional design y descriptive as it seeks to describe a variable, where the Maslach Burnout inventory - General Survey was used, taking as reference the reliability and the validation factorial in three dimensions proposed by Maslach and Jackson (1986), taking the questionnaire of Moreno-Jiménez et al. (2001), which was applied to a sample of 369 teachers from the Technological Higher Education Institutes in Lima.

The results show that there is one relation between the labor sociodemographic variable and the Burnout syndrome variable with a mean correlation level of ($Rho=0.369$) and there is also an influence between the study variables, which is demonstrated with the Pearson Chi-square statistical test with the p-value = 0.000 less than the required Alpha of 0.05.

The environment of the Covid-19 Pandemic, generated the need for teachers to always be present (virtually or remotely), to be able to attend to doubts or questions from students, exposing them to Burnout Syndrome, demanding to adapt their teaching methods. teaching learning to the advancement of technology.

Key words: Sociodemographic and labor variables, burnout syndrome, teachers, institutes of higher technological education, remote work, Covid-19

RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS Augusto F. Javes Sánchez VF - AS
ESOR PEÑA.docx**

RECuento DE PALABRAS

23373 Words

RECuento DE CARACTERES

131457 Characters

RECuento DE PÁGINAS

119 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.3MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 1, 2022 1:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 1, 2022 1:38 PM GMT-5

● 14% de similitud general

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

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

CONSTANCIA DE REVISIÓN ANTIPLAGIO



OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

FECHA	NOMBRE DEL DOCENTE	CORREO DEL DOCENTE
07/12/2022	MG. JUAN PEÑA PERALES	JPENAP@USMP.PE

NOMBRE DE LA TESIS
INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA EN LIMA PERÚ CON TRABAJO REMOTO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19.

NOMBRE DEL ASESORADO(A)	TELÉFONO Y CORREO	ESCUELA PROFESIONAL
AUGUSTO FRANCISCO JAVES SÁNCHEZ	991988342 augusto.javes@upn.edu.pe	ESCUELA DE POSTGRADO

RESULTADO:

14% (EXCLUYENDO CITAS Y BIBLIOGRAFÍA)

CONCLUSIÓN:

LA TESIS SE ENCUENTRA APTA PARA CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRÁMITE.

MG. JUAN JORGE PEÑA PERALES

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

DNI: 21575340

AUGUSTO FRANCISCO JAVES SÁNCHEZ.....

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESORADO

DNI N° 07702664.

REVISADO POR: MG. CARLOS ANTONIO ESCUDERO CIPRIANI

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, independientemente de su naturaleza u objeto, tienen como característica común estar integradas por personas, quienes, desde diversas perspectivas particulares, ponen a disposición de éstas sus competencias y capacidades, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, la misión y visión que se trazan desde su conformación. Por consiguiente, se debe considerar que en función de las condiciones con que este talento se gestione, se podrá alcanzar un mayor esfuerzo productivo, y con ello procesos con mayor calidad, elevando la productividad y convirtiéndose en más competitivas en su entorno organizacional.

A tal efecto, González-Díaz y Becerra-Pérez (2021) hacen referencia a la productividad laboral señalando lo siguiente: “El grado de competitividad de las grandes empresas está directamente relacionado con su nivel de productividad laboral vinculada, a su vez, con la capacidad de innovación y creación de conocimiento que tienen estas empresas” (p. 593). Es decir, que se considera como un factor determinante en el marco del desarrollo empresarial, el conseguir mayores y mejores niveles de rendimiento laboral como el pilar fundamental para el mejor uso de los recursos limitados con que cuenta la empresa o institución centrados, principalmente, en conseguir desarrollar el máximo talento de los colaboradores que forman parte de esta.

Es importante precisar que, al considerar a la organización como un ente dinámico y en constante evolución, se considera a la gerencia del talento humano, como una de las bases para el logro de esta condición ideal, la cual debe trabajar y desarrollar en su esencia todos los factores que influyen sobre el comportamiento

organizacional como lo son: clima, cultura, comunicación y liderazgo, por sólo nombrar algunos de los factores más resaltantes.

Desde esta perspectiva, corresponde a la gerencia de una organización identificar, analizar el impacto y decidir sobre las situaciones que afectan directa e indirectamente sobre la calidad y productividad, así como la gestión de los elementos técnicos organizacionales a través de los cuales consolidar, de forma coherente, la búsqueda de esa situación deseada, que debe ser alcanzada considerando al trabajador como ser humano y un factor clave en el desarrollo organizacional, tal como lo establece Chiavenato (2020):

La gestión del talento humano consiste en planear, organizar, dirigir y controlar el talento de las personas en beneficio de la organización, así como también la gestión de los procesos organizacionales, capaces de promover el desempeño eficiente de los colaboradores, a la vez que es el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionadas directa o indirectamente con el trabajo (Chiavenato, 2020, pág. 13 - 14).

En este contexto, cabe destacar una situación que es reconocida como un problema que influye sobre la productividad laboral desde hace varias décadas atrás y, hoy en día se hace cada vez más evidente, el llamado Síndrome de Burnout o desgaste profesional, el cual es considerado una de las enfermedades laborales cuya presencia en el contexto organizacional contemporáneo es más evidente; puesto que la realidad actual, impulsada por el dinamismo y complejidad de los centros y puestos de trabajo, expone a los colaboradores de las empresas e instituciones a un stress creciente, producto de los ajustes sucesivos y necesarios

frente a las nuevas realidades sociales, económicas, políticas, tecnológicas y culturales.

Los efectos del Síndrome de Burnout no se reflejan sólo en el ámbito laboral, sino que los mismos trascienden a la vida familiar y cotidiana, ya que el mismo es reflejo de la tensión emocional que el trabajador padece, cuando es superado por las circunstancias que generan este tipo de enfermedad.

Para ello, Maslach y Jackson citados por Lovo (2020), explican que el Síndrome de Burnout “es síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales.” (p. 112). Lovo (2020) que, cuando decimos “que un profesional está “quemado”, debe reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptiva”, traducándose síntomas como agotamiento emocional excesivo, la negación o aislamiento y un desempeño laboral pobre, resultado de un proceso largo, tedioso, excesivo y repetitivo ante las demandas laborales.

Algunos autores, como es el caso de Álvarez (2011) precisa que “una persona padece de Burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que ésta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta”. Álvarez (2022), precisa que debemos de tener muy claro que el padecimiento esta enfermedad es mucho más fuerte que el cansancio habitual que normalmente se recupera luego de unos días de reposo, y por el contrario presenta una secuencia de dolencias a nivel psicológico, social, físico, y afectan también al desempeño en las organizaciones, lo que le da su significado de síndrome.

Lo descrito anteriormente, se ve potenciado aún más con el contexto de la pandemia por COVID 19, que venimos enfrentando desde DIC 2019, la cual afecta a la educación a nivel mundial, pues ante el confinamiento mundial de las familias para evitar se propague el virus y se contagien más personas, las instituciones educativas plantearon el desarrollo de sus actividades en modo “Remoto” (virtual sincrónico), integrando al proceso educativo tecnologías digitales en un contexto de emergencia. Debemos tomar en cuenta que ya existían cursos virtuales que desarrollan la educación online (sincrónica o asincrónica), definida como unamodalidad diseñada y adaptada a ciertas necesidades educativas de las personas, quienes optan o se encuentran ya dispuestas a iniciar procesos formativos no presenciales. Hoy esta nueva normalidad afecta a los tres elementos del proceso de enseñanza aprendizaje: los estudiantes, los recursos pedagógicos y a los docentes.

A nivel de los docentes surgen preguntas respecto a cómo éstos se encuentran preparados para enfrentar este nuevo modo de “educación remota”; qué dificultades han enfrentado en el acceso digital y de conectividad y qué estrategias metodológicas o técnicas emplean para poder impartir sus clases y alcanzar los logros esperados en cada sesión, unidad y en el curso.

Asimismo, esta nueva “normalidad” marcada por la falta de contacto físico directo entre los docentes y estudiantes; genera en quienes imparten conocimientos la “necesidad” de estar siempre disponibles para sus alumnos, ocasionándoles agotamiento físico y emocional. Según Delgado (2020) durante este tiempo los docentes se han tenido que adaptar para estar disponibles en línea siempre, aunque estar disponible durante todo el día es admirable, es necesario que los docentes tengan tiempo libre para cuidarse, porque estar siempre trabajando puede

generar muchos problemas en la salud dentro de los cuales se encuentra el síndrome de Burnout.

La educación superior tecnológica (carreras de 3 años), tiene mucha importancia en la productividad de los países, pues tiene como objetivo fortalecer las habilidades y competencias específicas de los jóvenes peruanos, quienes constituyen la futura fuerza laboral; considerando que la educación tecnológica debe ser pertinente y estar alineada a las exigencias de los sectores productivos de nuestro país; según el Ministerio de Educación, la educación superior tecnológica: “forma personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global. Esto contribuye al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad” (Ministerio de Educación [MINEDU], 2021)

Frente a la educación “remota”, el MINEDU a través del Viceministerio de Gestión Pedagógica, ha generado documentos normativos, entre ellos el denominado “Orientaciones para el desarrollo del servicio educativo en los Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior”, pero más allá de solo las necesidades tecnológicas en esta situación, se requiere construir hacia los docentes un canal de atención a los problemas socioemocionales que van a ir enfrentando de manera silenciosa y sin apoyo. Puesto que se presentan casos de Burnout y no atenderse esta enfermedad, es obvio que la calidad del desempeño de la acción educativa se verá afectada de forma directa, ya que, los docentes no ejecutarán de la mejor manera y bajo las condiciones apropiadas sus tareas y responsabilidades, impidiendo el efectivo logro de las metas y objetivos trazados para la educación tecnológica, a la vez, que la calidad

de vida a nivel personal y familiar será ineludiblemente afectadas y no permitirá la disposición de un marco ideal de desempeño como individuos.

Sobre la base de lo expuesto y en base a la experiencia como director académico y director general en varios institutos de educación superior tecnológica, surge la inquietud por desarrollar la presente investigación:

¿Cómo influyen las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19?

Problemas específicos

- 1) ¿Cómo influye el factor desarrollo docente en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19?
- 2) ¿En qué medida influye el factor desarrollo personal en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19?

Objetivos de la investigación

Frente a las problemáticas identificadas, se ha formulado el objetivo principal y los objetivos específicos siguientes:

Objetivo general

Evaluar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Objetivos específicos

- 1) Determinar la influencia del desarrollo docente en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.
- 2) Determinar la influencia del desarrollo personal en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Producto del avance de la ciencia, la tecnología y la competitividad, es innegable que en las organizaciones se han incrementado la presencia de enfermedades profesionales originadas en las condiciones de trabajo presionantes, por lo que han sido consideradas en la actualidad en diferentes leyes, sin embargo, la pandemia por el Covid19 ha acelerado y profundizado algunas de ellas como es el caso del Síndrome de Burnout. En algunos países, se han realizado esfuerzos impulsados por algunas organizaciones, buscando el bienestar integral de sus colaboradores para la satisfacción de sus necesidades en un contexto cada vez más demandante que afecta su calidad de vida. Es así, como los intereses de toda organización giran en todo momento en la identificación de mejores condiciones laborales, para impactar positivamente y aprovechar las capacidades y talentos de los colaboradores a fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, resulta de suma importancia evaluar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima Perú con trabajo remoto en el contexto de la Pandemia Covid-19.

La presente investigación tiene como propósito evaluar la prevalencia del síndrome de Burnout (MBI-GS) y sus tres componentes (desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional) en los docentes los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú así como su relación con determinados factores sociodemográficos y laborales; puede considerarse que se está orientado hacia una acción efectiva que permite la determinación de un fenómeno cada vez más frecuente en las organizaciones con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, a fin obtener un mejor desempeño del talento humano, repercutiendo los beneficios en diferentes órdenes tales como:

A nivel social, la presente investigación es un valioso aporte para la educación superior tecnológica, en cuanto al desempeño laboral, disminución de la tasa de ausentismo laboral y mejor desempeño docente con impacto económico en el presupuesto de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú.

A nivel institucional y con una mejor gestión del talento humano ante la disminución del síndrome de Burnout, se alcanza de forma efectiva un mejor desempeño, lo que permite una mayor eficiencia y eficacia en torno a la labor que los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú pretende alcanzar a nivel social.

A nivel del personal docente, permitiría gestionar mejores condiciones laborales, logrando así superar su autovaloración y proyección de vida.

A nivel académico, con la puesta en ejercicio de la presente investigación se podrá contribuir, efectivamente, en la generación de productos científicos que conlleven de manera particular a la contrastación de experiencias de investigación sobre el tema referido a la presencia del síndrome de Burnout en los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú o cualquier otra institución de educación superior comparable a la misma temática desarrollada.

Finalmente, desde la perspectiva teórica, la presente investigación servirá de antecedente para investigaciones similares orientadas a la educación superior, contribuyendo con acciones de preventivas de enfermedades ocupacionales como el Síndrome de Burnout, permitiendo implementar políticas y acciones mejoradas que impacten positivamente en el desempeño laboral de los docentes, la disminución del ausentismo, satisfacción en el trabajo docente, satisfacción por la vida, confianza en la organización, desarrollo personal y laboral.

Como medida de alcance, esta investigación se desarrolló con la participación de docentes de los institutos de educación superior tecnológica, ubicados en los diferentes distritos de Lima, Perú; en cuanto a las limitaciones de la investigación es la disponibilidad de los docentes para aplicar el instrumento, la limitada información en cuanto a los estudios sobre el síndrome de Burnout, MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey) y de sus tres componentes (desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional), así como su relación con determinados factores socio demográficos y laborales. sin embargo, estas limitaciones no fueron restrictivas para la investigación realizada.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se reseñan varios trabajos de investigación reportados por la literatura científica sobre este tema, los cuales fueron elaborados bajo un enfoque eminentemente cuantitativo, que es la perspectiva dominante en este campo del conocimiento.

Valadez et al. (2018) analizaron las relaciones entre el apoyo social y las tres dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional). Los investigadores llevaron a cabo la investigación en seis empresas manufactureras de Ciudad Juárez, México, e incluyeron, en la muestra, a 361 gerentes de nivel medio y superior de diferentes departamentos. Se administraron cuestionarios en forma de una sola encuesta: el Inventario de agotamiento de Maslach: Encuesta general y el cuestionario de contenido del trabajo. El primero analizó las tres dimensiones del agotamiento, mientras que el segundo estudió el apoyo social. Las relaciones entre las variables latentes se analizaron mediante la técnica de modelado de ecuaciones estructurales (SEM); habiéndose evidenciado una relación estadísticamente directa entre el apoyo social y las tres dimensiones de agotamiento. Por un lado, los efectos del apoyo social sobre el agotamiento emocional y el cinismo son negativos. Es decir, ambas dimensiones disminuyen cuando los trabajadores perciben suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo. En segundo término, se determina una relación positiva entre apoyo social y eficacia profesional, lo que significa que la eficiencia en el trabajo aumenta cuando los trabajadores perciben el apoyo suficiente de su equipo

de trabajo. Los autores concluyeron que las empresas de fabricación deben invertir en técnicas, como el compromiso, el empoderamiento, la resiliencia y el apoyo social, para garantizar la motivación y la integración de los empleados, ya que tales estrategias impactan el bienestar de las empresas al reducir los efectos del agotamiento.

El objetivo del estudio de Salgado y Leria (2018) fue analizar los niveles del síndrome de quemarse por el trabajo o Burnout (SB) y la percepción de calidad de vida profesional (CVP) en función de la tipología y/o estilos de personalidad de Torgensen (1995) y algunas variables sociodemográficas y sociolaborales. En la investigación participaron 212 profesores de la comuna Copiapó (norte de Chile), que laboraban en educación básica. Los autores utilizaron “una estrategia asociativa de tipo comparativo transversal aplicando el Inventario de los Cinco Factores (NEO-FFI), el Cuestionario de Estar Quemado por el Trabajo (CESQT) y el Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35)”. La investigación concluye que el estilo de personalidad se relaciona al SB, por lo que los docentes con personalidad “Tipo Inseguro” tienen más alta puntuación en las escalas de “Indolencia” y “Culpa”; y los “Tipo Empresario” obtuvieron mayor puntaje en la escala de “Ilusión por el trabajo” y menor en la de “Indolencia”. Respecto al sexo, los varones obtuvieron mayor puntaje en las escalas de “Indolencia” y “Culpa”, mientras las mujeres obtuvieron mayor puntaje en la de “Ilusión por el trabajo”.

Por su parte, la investigación de Lima, Cardoso de la Cerda et. al. (2018) tuvo como objetivo determinar la existencia del Síndrome de Burnout entre los docentes de la Escuela Estatal en Niterói, Brasil, a través de una investigación cuantitativa, descriptiva, con información resultante de una encuesta aplicada a los maestros. El instrumento aplicó preguntas cerradas sobre las características sociodemográficas

y las características laborales docente, aplicándose también el MBI. Los resultados obtenidos confirmaron los indicios de la prevalencia de esta enfermedad, al haberse registrado 63.5% (33 casos), siendo significativa la presencia del Burnout en los docentes encuestados; presentándose una alerta a las autoridades sobre las condiciones de trabajo y afectación de su salud mental. Los autores concluyeron que: “la profesión carece de intervenciones para mejorar la calidad de vida de los docentes en su trabajo”. Cardoso de la Cerda et. al. (2018)

En otro orden de ideas, Liéban et. al. (2018) describieron el nivel de Burnout (agotamiento, cinismo y eficacia académica) y el compromiso académico a través de la variable *engagement* (absorción, dedicación y vigor), además analizaron las asociaciones, relaciones y predicciones entre estas variables en estudiantes de Enfermería. El estudio fue cuantitativo, la población estuvo conformada por 1009 alumnos de la titulación de la carrera de Enfermería inscritos en el 2009/2010, en las universidades públicas de Castilla y León (España): Universidad de Burgos, Universidad de León, Universidad de Salamanca y Universidad de Valladolid; habiéndose empleado el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala Utrecht Work Engagement en versión estudiantes, para el levantamiento de información.

Los resultados mostraron la correlación entre sí entre las dimensiones del Burnout y *engagement*; por otro lado, se aprecia que, a mayor eficacia académica en relación inversa, resulta menos agotamiento y cinismo y más puntos las dimensiones del *engagement* académico. Por otro lado, en la eficacia académica, obtuvieron más puntos el vigor y la dedicación. Finalmente, se aprecia en las mujeres puntos más bajos en cinismo y altas en la eficacia académica, absorción y dedicación. Los autores concluyeron respecto a los alumnos: “muestran más Burnout cuando manifiestan altas puntuaciones de agotamiento y cinismo y bajas

en eficacia académica, además valores altos en las tres dimensiones del *engagement* indican alto compromiso con sus estudios. La relación entre estas variables puso de manifiesto la diferencia entre hombres y mujeres y la influencia positiva del *engagement* en la eficacia académica del estudiante”. Liéban et. al. (2018)

Como se describe en la situación problemática, el mundo vive los efectos de la pandemia por el Covid-19, por lo que Chuco et. al. (2021) realizaron un estudio sobre “El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19”, en el cual afirman que la pandemia el Covid-19 ha transformado los entornos laborales, al desplazar el trabajo de las oficinas a los hogares, obligando a los trabajadores a laborar más tiempo desde sus casas. Se precisa que, en la actualidad, la modalidad laboral de teletrabajo, en remoto o a distancia se ha convertido en una importante forma para cumplir con las labores en las instituciones y empresas; representando un reto para supervisar y continuar con la productividad de y desempeño de los colaboradores, en razón a las limitaciones en las condiciones para el trabajo y las continuas modificaciones en el mercado laboral y ello también comprende al desarrollado de las actividades educativas en el nivel básico y superior.

Enfocándonos en el impacto de la “nueva normalidad” en la que nos encontramos, los autores López y Zacarias (2020), estudiaron el Síndrome de Burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales y concluyeron que para determinar el nivel del síndrome de Burnout, a un nivel bajo, presentado por los docentes universitarios durante dictado de clases virtuales, específicamente en la dimensión de cansancio emocional en el contexto del dictado de clases virtuales reflejado en un 46,3 % de los casos, con lo cual se podría afectar la eficiencia del trabajo académico.

De modo similar Lipselotte et. al. (2021), afirman que los docentes de educación superior, que laboran en modo remoto o virtual en cumplimiento a las disposiciones de aislamiento por el covid-19 enfrentan altas posibilidades de desarrollar cansancio emocional, así como presentar síntomas por la despersonalización ante sus pares y alumnos; síntomas que indicarían que el docente se está ‘quemando’ o agotando en su trabajo, impactando de manera negativa la eficiencia de las instituciones académicas para las cuales trabaja.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. El concepto del Síndrome de Burnout

Aunque el Síndrome de Burnout ha sido ampliamente aceptado por la comunidad científica desde su conceptualización inicial instituida por el modelo de Maslach (Maslach y Leiter, 1997) y, especialmente luego de su reconocimiento, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (Salgado y Leria, 2018), no existe una definición unánimemente aceptada sobre dicho término (Martínez y Salanova, 2003; Salanova et. al., 2005).

Algunos autores consideran al Burnout un síndrome psicológico que surge como una respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales en el trabajo (Maslach et. al. 2001). Otros simplemente señalan que es una respuesta emocional secundaria al prolongado estrés ocupacional (Maslach y Jackson, 1981; Gil-Monte, Nuñez-Román, Selva-Santoyo, 2006; Solís et al., 2017).

Edelwich & Brodsky (1981) lo conceptualizaron como una pérdida progresiva del idealismo, la energía y del deseo de alcanzar objetivos; mientras que Pines y Kafry (1982) lo definieron como un estado de agotamiento mental, emocional y

físico, causado por el estrés crónico resultante de la implicación excesiva con la gente durante largos periodos de tiempo.

Por su parte, Freudenberger (1974) describió el “Burnout” como un estado defatiga o frustración que se produce en las profesiones relacionadas con la ayuda directa a las personas, pues habitualmente esta lleva a los trabajadores a enfrentarse con emociones intensas de dolor, enfermedad y/o sufrimiento psíquico, por ejemplo, en servicios humanos, educación, atención médica, entre otros (Maslach y Leiter, 2016). Sin embargo, el concepto de Burnout se ha ampliado a todo tipo de profesiones y grupos ocupacionales, y ya no está tan restringido al dominio de los servicios con personas (Salanova et al., 2005)

Un concepto más novedoso y completo es el de Gil-Monte (2011), quien señala que el Síndrome de Burnout es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional, caracterizada por un deterioro cognitivo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal en el ámbito laboral. Además, se caracteriza, según este autor, por presentar deterioro afectivo, muestras de estar agotado física y emocionalmente, además de actitudes negativas hacia los usuarios y hacia la institución; en este último caso se comportará indiferente, frío y distante frente a los objetivos de la organización y el trabajo en equipo.

El Síndrome de Burnout se compone de, por lo menos, cinco elementos característicos (Maslach et al., 2001):

- 1) Síntomas disfóricos tales como agotamiento físico y emocional (Rodríguez, Gómez y Suasnavas, 2018);
- 2) Síntomas mentales o conductuales;

- 3) Se presenta en contextos de trabajo donde existe un estrecho contacto entre personas (Gorgulu y Akilli, 2017);
- 4) Se manifiesta en personas sin psicopatología premórbida, es decir, puede afectar a cualquier individuo (Maticorena-Quevedo, Beas, Anduaga- Beramendi, y Mayta-Tristán, 2016); y,
- 5) Provoca un desempeño laboral deficiente debido a actitudes y conductas negativas (García, 2014; Mattos y Schlindwein, 2014).

Entonces, el Síndrome de Burnout o desgaste profesional constituye el opuesto teórico a la noción de “*Engagement*” (Ríos et. al. 2008; Schaufeli et. al 2008; Marsollier y Espósito, 2017; Veloso, 2018, p. 32), que se puede definir como compromiso o vinculación con el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009). Ambos extremos se pueden representar como un *continuum* que va desde las experiencias laborales negativas que generan el desgaste hasta las experiencias positivas que permiten construir el compromiso laboral (Maslach y Leiter, 2008).

Según Halbesleben (2006) y Avendaño et. al. (2009) en el desarrollo del Burnout, o en la moderación de sus efectos, cumple un importante rol la percepción de apoyo social. En este sentido, Schaufeli et al. (2008) encontraron relaciones inversas entre el apoyo social de los compañeros y supervisores con el Burnout. Esta relación inversa también se ha evidenciado al evaluar la percepción de apoyo social por parte de redes más personales, como amigos y familiares (Jacobs y Dodd, 2003; Aranda, Pando y Pérez, 2004; Ben-Zur y Michael, 2007).

Los síntomas o molestias asociadas al Burnout pueden mantenerse o profundizarse como consecuencia de pensar en forma negativa o “rumiación” (Hernández, 2002). La “rumiación” puede entenderse como la tendencia a

mantener focalizada la atención y el pensamiento en las emociones negativas experimentadas (Cova, Rincón y Melipillan, 2007), lo que conlleva a una internacionalización de las emociones que tiene cierta estabilidad en el tiempo (Cova, Rincón y Melipillan, 2009). Generalmente, estos pensamientos intrusivos, ajenos a la voluntad o intención del individuo, son asociados a síntomas depresivos (Nolen-Hoeksema, 1991).

Actualmente, se distinguen por lo menos, dos tipos de rumiación (Treyner, González y Nolen-Hoeksema, 2003):

1) La rumiación negativa o *brooding*, que se caracteriza por una focalización pasiva en las causas y consecuencias de emociones o experiencias negativas, la frecuente comparación de la realidad actual con alguna situación no lograda, y la detención en los obstáculos que impiden superar los problemas; y,

2) La rumiación reflexiva, que es un proceso por el cual el individuo medita en busca de una solución a los problemas y en el análisis de las dificultades vividas.

El Síndrome de Burnout, además, es importante estudiarlo por su impacto y repercusiones en el trabajador; y, en consecuencia, en la organización o institución. Este síndrome se asocia a elevados niveles de agotamiento emocional y cinismo (Lourel y Gueguen, 2007), extenuación física e irritabilidad, y/o sintomatología somática (Matud, García, y Matud, 2002). En el caso concreto de los Docentes de Educación Superior, el Síndrome de Burnout se asocia a fatiga crónica, problemas del sueño y baja capacidad de recuperación al estrés (Gluschkoff et. al. 2016); ausencia de compromiso (Mojsa-Kaja et. al. 2015); ansiedad y depresión (Szigeti et. al. 2017); disminución de la eficacia profesional (Shoji, et. al. 2016); dificultades cognitivas, extenuación emocional y despersonalización del docente, asociada a la percepción de apoyo autónomo y motivación del estudiante (Shen et al., 2015),

entre otros. También se afecta a los estudiantes de los Docentes con el Síndrome de Burnout, ya que aquellos pueden manifestar variaciones en la respuesta inmunológica y trastornos conductuales (Oberle y Schonert-Reichl, 2016).

En la organización, el Síndrome de Burnout puede conllevar al ausentismo laboral y abandono del trabajo, así como conflictos interpersonales (Da Silva, 2001; Gundersen, 2001; Gil-Monte, 2003; Landsbergis et. al. 2003).

A nivel familiar y social, también el Síndrome de Burnout genera problemas debido a las actitudes y conductas desarrolladas que pueden afectar la vida privada con actitudes cínicas y de desprecio, enfrentamientos y otros, por lo que este síndrome es considerado como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes en la actualidad (Salanova y Llorens, 2008; Ávila, Gómez, y Montiel, 2010; Chiang y Sigoña, 2011).

1.2.1.1. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Si bien no existe una definición unánimemente aceptada sobre el Síndrome de Burnout, los autores coinciden en señalar que está compuesto de tres dimensiones (Maslach y Jackson, 1986; Salanova et al., 2005; Díaz y Gómez, 2016, Maslach, 2012): agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y una falta de realización personal en el trabajo.

1) La dimensión del agotamiento o cansancio emocional representa el aspecto individual del Síndrome de Burnout y hace referencia a la percepción que tiene el individuo de quedarse sin recursos ni energías, manifestándose a través de sensaciones físicas y emocionales como irritabilidad, ansiedad y fatiga (Maslach et al., 2001).

Según Maslach (1993, 1999) esta dimensión indica un sentimiento de que nada se puede ofrecer a los demás y es la más próxima a una variable de estrés.

2) La dimensión de despersonalización o cinismo está referida al ámbito interpersonal del Burnout y evidencia el incremento de una conducta negativa e insensible hacia las demás personas en su centro laboral, sean sus compañeros de trabajo o usuarios del servicio, derivando en conflictos y aislamiento.

La despersonalización se refiere al sentimiento de endurecimiento emocional, falta de apego, desarraigo, pérdida de la capacidad de contacto y a la adopción de actitudes negativas, frías y distantes hacia los receptores de los servicios (Salanova et al., 2005).

La presencia de esta dimensión representa, de manera especial, un obstáculo para quienes ejercen profesiones de ayuda y servicio a personas, tales como la docencia, debido a la necesidad de conexión, contacto y empatía con los estudiantes, que le son propias (Wilkinson et al. 2017).

3) La dimensión falta de realización personal o devaluación revela el aspecto autoevaluativo del Síndrome de Burnout, en la que destaca la percepción de los trabajadores de no estar obteniendo logros en su trabajo (Maslach et al., 2001). Esta dimensión describe la tendencia a autoevaluarse negativamente, por la cual disminuye el sentimiento de competencia personal y la sensación de progreso personal (Halbesleben y Buckley, 2004).

En esta situación puede desarrollarse un rechazo hacia sí mismo y a los logros personales, así como sentimientos de fracaso y baja autoestima (Salanova et al., 2005).

1.2.1.2. Medición del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981), desarrollaron el MBI, por sus siglas en inglés (*Maslach Burnout Inventory*) para el diagnóstico del Síndrome de Burnout. Éste fue el primer inventario que analizaba psicométricamente el problema de una forma integral, aunque era utilizado en personal de la salud, docentes, educadores y trabajadores sociales.

Posteriormente, con la publicación del *Maslach Burnout Inventory- General Survey* (MBI-GS) por los investigadores Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) como instrumento de evaluación, susceptible de ser aplicado a otras profesiones distintas a las profesiones de ayuda, se demostró que la estructura tridimensional del MBI se mantiene estable en labores tan distintas como la gestión de empresas, el trabajo administrativo, o la ingeniería informática, entre otras (Schaufeli et. Al. 2002).

La investigación de Schaufeli et al. (1996) hizo posible estudiar el Burnout fuera de los servicios humanos, debido a que sus dimensiones o escalas se definieron de manera más general al trabajo que el individuo realiza (Salanova et al., 2005). Así, por ejemplo, el “agotamiento”, a partir de esta investigación, se evalúa con alternativas que incluye la fatiga emocional, pero sin referenciar de manera explícita a “los otros” como generador de actitudes negativas. El “cinismo” genera frialdad y actitudes distanciadas hacia su centro laboral. Para finalizar, la ausencia de “eficacia profesional” se relaciona con la ausencia de compromiso en el desempeño laboral.

Por su parte, la publicación del *Maslach Burnout Inventory-Student Survey* (MBI-SS) por Schaufeli et al. (2002) hizo posible estudiar el “Burnout” fuera del ámbito ocupacional al definir sus dimensiones con respecto al “estudio”, surgiendo

así el llamado Burnout académico. Utilizando este inventario y, a través de la investigación empírica se ha evidenciado que los estudiantes también se queman por sus estudios, demostrando niveles de agotamiento, cinismo y falta de eficacia respecto a sus actividades académicas (Agut, Grau y Beas, 2001; Martínez et. al. 2002; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000; Schaufeli et al. 2002, y Schaufeli et. al. 2002b).

Se trate de una investigación ocupacional o académica, el MBI fue diseñado para ver las tres dimensiones del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y sentido reducido de la realización personal. Esta escala es lamás utilizada a nivel mundial en este tipo de investigaciones, por lo tanto, fue utilizada en el presente estudio.

1.2.1.3. Modelos psicosociales propuestos para estudiar el Síndrome de Burnout

Gil-Monte y Peiró (1999) clasificaron en tres grupos los modelos existentes: teoría sociocognitiva del yo, teoría del intercambio social, teoría organizacional y Teoría ecológica de Aris:

1) Teoría sociocognitiva del yo. Otorgan a las variables del self (autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto) un papel medular para explicar el desarrollo del síndrome de Burnout (Bandura, 2001). Creen que el conocimiento de las personasafecta sus percepciones y actitudes, y que el conocimiento a su vez cambia los efectos acumulativos de sus acciones y observaciones sobre los demás, así comoel grado de confianza o certeza que tiene el sujeto sobre sus propias capacidades. determinará qué esfuerzo pusieron lossujetos para lograr sus objetivos y qué tan fácil fue lograrlos. También determinará

ciertas reacciones emocionales que acompañan al movimiento, como la depresión, el estrés.

De acuerdo con Harrison (1983) la competencia y la eficacia percibida son variables clave en el desarrollo de este proceso. La mayoría de las personas que ingresan a la industria de servicios tienen una gran motivación para ayudar a los demás y un alto sentido del altruismo. Esta motivación puede crear obstáculos (p. ej., sobrecarga de trabajo, conflicto interpersonal, falta de recursos, disfunción del rol) que dificultan el logro de los objetivos, reducen la autoeficacia y, en última instancia, conducen al agotamiento.

Por su parte, Pines (1993) manifiesta que sólo se queman aquellos sujetos con una alta motivación; mientras que Cherniss (1993), manifiesta que la consecución de los objetivos aumenta la eficacia y la no consecución de los objetivos, la disminuye.

Entre los modelos de teoría sociocognitiva del yo, se pueden mencionar los siguientes: Modelo de Competencia Social de Harrison (1983), el Modelo de Pines (1993), el Modelo de Cherniss (1993) y el Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993). En los tres primeros modelos la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome, mientras que en el modelo de Thompson et al. (1993) es la autoconfianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo la variable que determina el desarrollo del síndrome.

2) Teoría del intercambio social. Plantean que el Síndrome de Burnout presenta como causa la percepción de ausencia de equidad o de ganancia que desarrollan los colaboradores como resultado de la comparación social cuando crean relaciones interpersonales en el centro laboral.

Los modelos que siguen esta línea de investigación son (Martínez, 2010): el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993) y el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993).

Buunk y Schaufeli (1993) desarrollaron su modelo dentro del sector sanitario. Según ellos, las percepciones de un profesional que considere que da más de lo que recibe vendrán caracterizada por la falta de certeza de saber cómo reaccionar o cómo actuar, provocando inseguridad en el colaborador de cumplir con su trabajo y el temor a ser juzgado por sus colegas de labores. Por otra parte, Hobfoll y Freddy (1993), afirmaban que las conductas de los individuos cambiaban cuando éstos percibían que sus motivaciones estaban amenazadas o negadas.

3) Teoría organizacional. Este modelo se basa en la estructura organizacional del ámbito laboral, ya que una deficiente estructura organizacional podría generar problemas para afrontar el Burnout. Así considera como antecedente del síndrome las disfunciones en los roles laborales, la falta de un buen clima organizacional, la falta de identidad y cultura organizacional. Este modelo se caracteriza enfatizar la importancia de los estresores del contexto organizacional y estrategias para enfrentar los síntomas de sentirse quemado. Todos los modelos de esta teoría incluyen el síndrome de sentirse quemado por el trabajo como resultado del estrés laboral.

Se incluyen en este grupo el modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983), el modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993), y el modelo de Winnubst (1993).

Golembiewski et al., (1983) dan mucha importancia al rol del trabajador y más concretamente a las disfunciones de los procesos del rol, especialmente a la sobrecarga y pobreza de rol para la aparición del síndrome del Burnout.

El modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993) destaca que el agotamiento emocional es el aspecto más esencial para desarrollar el Burnout; mientras que el modelo de Winnubst (1993) enfatiza la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional.

4) Teoría ecológica de Aris (2009). Esta teoría se fundamenta en la interacción de todos los elementos del sistema que integran la organización escolar: “exosistema, mesosistema y microsistema”. El exosistema hace referencia al sistema social más amplio, como por ejemplo las políticas educativas globales; el mesosistema se refiere a los organismos más cercanos a la institución educativa, como por ejemplo los servicios de asistentes sociales, proyectos de intervención educativa, actividades extraescolares; finalmente, el microsistema es la propia institución educativa y sus características. El Burnout resulta de un desbalance entre los diversos sistemas, ya que las distintas normas y exigencias pueden entrar en conflicto (Aris 2009).

1.2.1.4. Proceso de desarrollo del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout es un proceso complejo, continuo y heterogéneo, que aparece cuando el individuo previamente motivado ya no soporta y rechaza el trabajo (Schaufeli et al. 1993). Se manifiesta gradualmente a partir del agotamiento emocional inicial (Liselotte, Colin y Tait, 2009) que aparece al haber fracasado en la gestión de resolver el estrés, provocando que el trabajo pierda atractivo y aparezcan sentimientos de hastío y aburrimiento aunado a una baja realización profesional (Schaufeli et al., 1993).

Debido a que la sintomatología varía mucho de un individuo a otro, hay una diversidad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome

de Burnout, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio (Martínez, 2010). Entre estos modelos se pueden mencionar los siguientes: Manzano (1998), Golembiewski, Sun, Lin y Boudreau (1995), Farber (1991), Cherniss (1980), Edelwich y Brodsky (1980), entre otros.

Farber (1991) señala seis etapas sucesivas del Síndrome de Burnout: 1) entusiasmo y dedicación, 2) respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales, 3) ausencia de correspondencia entre el esfuerzo, los resultados y recompensas, 4) abandono del compromiso e implicación en el trabajo, 5) aumento de la vulnerabilidad del trabajador y aparición de síntomas físicos, cognitivos y emocionales; y, 6) agotamiento y descuido.

Según Edelwich y Brodsky (1980) todo individuo con Burnout pasa por las cuatro etapas siguientes:

1) Entusiasmo, caracterizado por elevadas expectativas, alegrías desbordantes y carencia de la noción de peligro con respecto al nuevo puesto de trabajo.

2) Estancamiento, es una consecuencia del no cumplimiento de las expectativas originales.

3) Frustración, en la que surgen dificultades físicas, psicológicas y de conducta; es la fase central del Burnout.

4) Apatía, que afecta al colaborador como resultado de la escasez de recursos para enfrentar la frustración, de hecho, es el mecanismo de defensa ante la frustración.

Por su parte, Cherniss (1980) postula que el Burnout se da en un proceso de tres fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo.

1) La fase de estrés consiste en un desajuste entre las exigencias ambiente laboral y los recursos disponibles del colaborador para enfrentar esos factores, produciéndose un contexto de estrés psicosocial.

2) La fase de agotamiento resulta como respuesta psicológica inmediata del colaborador ante el desajuste presentado, lo que se manifiesta en el colaborador con cansancio físico, ansiedad, fatiga y agotamiento.

3) La fase de afrontamiento comprende cambios en las actitudes de los colaboradores, expresándose en un trato a clientes de modo impersonal y cínico.

1.2.2. El concepto de Variable sociodemográfica y laboral

La variable sociodemográfica y laboral se puede definir como un conjunto de datos de naturaleza personal, social y laboral que describen las características de un conjunto de personas o población, a partir de cuyo análisis los investigadores pueden hacer interpretaciones de su comportamiento, hacer proyecciones y predicciones que invitan a la reflexión de las posibles soluciones a plantear (Tejada, 2012).

En la investigación realizada por Vargas (2021) se buscó identificar si existían diferencias significativas en las dimensiones del estrés de los docentes de instituciones educativas públicas según variables sociodemográficas (sexo, edad, tipo de contrato, estado civil y años de servicio) del distrito de Pangoa, provincia de Satipo, Región Junín – Perú, durante los días de pandemia por el COVID-19.

Habiéndose realizado los hallazgos siguientes: 1) Los docentes varones presentan mayores creencias desadaptativas, ($p < 0,50$; $d = -0.41$) que las mujeres, 2) Los docentes de 25 a 44 años evidenciaron mayores presiones ($p < 0,50$; $d = -0.342$) que los docentes de 45 a 64 años, 3) Los docentes que

no viven juntos presentan mayores creencias desadaptativas ($d=0,26$) que los que viven juntos, 4) Los docentes de tipo de contrato temporal presentan mayores creencias desadaptativas, ($p<0,50$; $d=-0,368$) presiones, ($p<0,50$; $d=-0,41$) y desmotivación ($p<0,50$; $d=-0,353$) que los docentes de contrato fijo; y, 5) Los docentes de 1 a 14 años de servicio presentan depresión, ($p<0,50$; $d=-0,341$) presiones, ($p<0,50$; $d=-0,419$) desmotivación ($p<0,50$; $d=-0,41$) y creencias desadaptativas ($p<0,50$; $d=-0,147$) que lo docentes de 15 a 35 años. (Vargas 2021)

Con lo cual, queda demostrada la importancia de las variables sociodemográficas (sexo, edad, tipo de contrato, estado civil y años de servicio) en el desarrollo de la labor docente durante la pandemia por el COVID-19.

En una investigación realizada por Rodríguez y Sánchez (2018), respecto a identificar las diferencias entre los componentes del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Lima según variables sociodemográficas, aplicada a 260 docentes de Humanidades quienes dictaban cursos de Lenguaje, de Investigación, Ética y Ciudadanía, y Taller de Creatividad; se presentaron los hallazgos siguientes:

1. Se encontraron diferencias importantes en agotamiento emocional por género y transición de dictado; dependiendo también de la edad, situación familiar, mayor nivel de estudios alcanzado y años de experiencia docente.
2. Se comprobó o rechazó resultados de investigaciones anteriores, en especial las relacionadas la variable género, edad, situación civil, nivel de estudios y horario de clases.
3. El estudio mostró que aspectos poco estudiados del contexto de investigación, como el lugar de estudio, la especialidad y los años de trabajo,

pueden ser variables asociadas con algunos componentes del desgaste laboral

Además de las diferencias indicadas, se determinó que los docentes que conformaron la muestra de estudio presentaban niveles medios de agotamiento emocional, despersonalización, distorsión del ambiente laboral, satisfacción personal y satisfacción laboral.

Por otro lado, en investigación realizada por Hernández (2021) en Colombia en docentes de educación básica y media en tiempos de la Pandemia por el Covid-19, se identificó que el género y el estado civil no tienen una relación significativa con el Síndrome de Burnout, mientras que la edad se asoció significativamente, especialmente los docentes mayores de 40 años, quienes manifestaron estar más agotados; por otro lado, los años de experiencia docente también se asociaron significativamente con el Burnout, determinando que los docentes con más de 20 años de antigüedad fueron los más agotados.

En otro estudio, realizado por Estrada y Gallegos (2020), a docentes de educación Básica Regular que laboraban en instituciones educativas de la ciudad del Cusco, hallaron que los docentes presentaban elevados índices de Burnout: (42,1%), cansancio emocional (40,3%) y despersonalización (37,7%), por otro lado, encontraron bajos niveles de realización profesional (39,6%), habiéndose mostrado que algunas variables como el género, edad, el nivel que enseña, condición laboral, horario de trabajo y antigüedad laboral, se relacionan están asociadas con los niveles de prevalencia del síndrome de Burnout.

1.2.3. El concepto del desarrollo docente

La sociedad del siglo XXI, hasta antes de la pandemia, venía demandando que los egresados de educación superior sean personas creativas-generativas expresándose a través de competencias claras y sostenibles para dar soluciones idóneas y éticas a los problemas de un ambiente cambiante; esta demanda se tornó urgente luego de la pandemia del Covid-19, pues los parámetros conocidos hasta dicho momento cambiaron y muchos procesos se aceleraron y otros se transformaron. El nivel de exigencia actual para nuestros docentes y estudiantes es que actúen en lo local con una visión global (Tobón, 2013).

Las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria requieren contar entre su plana docente, además de docentes de profesión, de profesionales liberales que ejerzan dicha función en cursos alineados a su formación profesional, con lo cual existe todo un desafío por parte de las instituciones educativas para el desarrollo docente.

La calidad de la docencia en la educación superior se relaciona íntimamente con la calidad y despliegue del aprendizaje de los alumnos y, consecuentemente, con la formación de las diferentes profesiones. Por lo tanto, el desarrollo docente cobra mucha importancia a nivel mundial, pues tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en educación superior, exigiendo según modelos de acreditación generar evidencias de una enseñanza eficaz (Devlin y Samarawickrema, 2010; Glenn et al., 2012).

Adicionalmente a lo descrito, actualmente, las instituciones de educación superior alrededor del mundo vienen trabajando con el enfoque del currículo por competencias, habiéndose constituido en la respuesta adecuada para la educación en el siglo XXI, la cual puede ser bastante entendible para los docentes de

profesión, pero que representa dificultades de concepto y desarrollo de implementación para quienes ejercen la docencia (López Rupérez, 2020).

Por tanto, las instituciones educativas tienen el reto del “desarrollo docente” de profesionales docentes y no docentes, entendiendo éste “como un proceso de perfeccionamiento continuo de los conocimientos y de las competencias docentes”, a fin de impactar directamente en su desempeño en el aula (física o virtual), de tal manera de obtener un resultado satisfactorio frente al estudiante y en el desarrollo de las competencias del perfil profesional de los estudiantes (López Rupérez, 2021).

Como consecuencia de la pandemia aspectos como la preparación/adequación del material de clases, evaluaciones y exámenes; la conexión a internet del docente y los estudiantes que le permitan interactuar con las cámaras y micrófonos encendidos; el empleo de recursos interactivos y participativos (Kahoot, Padlet, Mentimeter, Quizizz, entre otros), el acceso y disponibilidad de estudiantes a través de una PC; exigieron de los docentes la preparación en metodologías y herramientas digitales para adecuarlas a los cursos que desarrollaban, impactando en el proceso de enseñanza aprendizaje, en los resultados académicos y en la percepción de los estudiantes por el servicio recibido.

En la investigación de Vera (2021), diseñada para identificar el estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo en el Ecuador, se logró identificar los factores estresores que afectan el desempeño de los docentes en la UTB, destacando entre los principales estresores: falta de herramientas tecnológicas (100%), el exceso de horas de gestión (96%), la falta de coordinación de actividades (92%), una

infraestructura no adecuada (77%) y el uso de las Tic (23%); con lo cual, se corre el riesgo de que el bajo desarrollo docente se traslade a los estudiantes.

Baque-Castro et al. (2021) en su investigación sobre el rol docente y el estrés de la modalidad virtual, identifica que se les presiona a ser innovadores para elevar el nivel académico de los alumnos y desarrollar su aprendizaje mediante la tecnología. Identificando que la demanda por este trabajo podría afectar de manera negativa el ambiente laboral, al presentarse el estrés, frecuentemente, en aquellos que laboran con una computadora, en adición a estar al tanto de las tareas académicas. En la investigación se concluye que la principal sospecha sobre la influencia en el estrés de los profesores fue la exigencia del empleo de las tecnologías de información como herramienta principal para el desarrollo de clases remotas, a distancia o virtuales; también se concluye que el desempeño docente es afectado por tareas complementarias a la docencia y que perjudican su labor docente.

1.2.4. El concepto del desarrollo personal

En la educación superior existen diversas condiciones de trabajo que pueden afectar la carga de trabajo de quienes cumplen la labor docente, que puede afectar negativamente en su “calidad de vida”, por lo que es importante tomar mayor conciencia de su ámbito y características laborales y la necesidad de proponer ajustes en su ambiente de trabajo.

El concepto de calidad de vida ha sido descrito por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1996) como: “la manera en que el individuo percibe el lugar que ocupa en el entorno cultural y en el sistema de valores en que vive, así como en relación con sus objetivos, expectativas, criterios y preocupaciones. Todo ello

matizado, por supuesto, por su salud física, su estado psicológico, su grado de independencia, sus relaciones sociales, los factores ambientales y sus creencias personales”, no se desarrolla plenamente a lo que perciben los Docentes en el entorno actual.

En la investigación desarrollada por Celio Pillaca (2021), el objetivo fue investigar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida entre los docentes de Educación Básica Regular que imparten cursos remotos o virtuales en diferentes sectores en el Perú durante la pandemia del Covid-19, encontrando que la mayoría de los docentes están muy satisfechos con su vida, pero se desempeñan en un alto nivel de agotamiento emocional, bajo nivel de despersonalización y alto nivel de realización personal.

Se podría definir el “desarrollo personal” como el proceso mediante por el cual los colaboradores de una organización acrecientan su potencial o se fortalecen y alcanzan sus metas, esperanzas, inquietudes, aspiraciones, etc., motivados por el interés de superación personal y la necesidad de dar sentido a la vida. Conseguir el desarrollo personal implica equilibrar el avance en los aspectos de la vida familiar, social, laboral, íntimo, personal, etc. (Collado y Vindel, 2014).

Al realizar un paralelo entre el “desarrollo docente”, con el “desarrollo personal” de los profesionales docentes y no docentes que laboran en los Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima, pues el proceso de enseñanza aprendizaje en la Pandemia por el Covid-19 cambió de escenario, pasando del Aula (física o presencial), a un entorno virtual (Internet, on-line y a través de un dispositivo electrónico), se percibe un impacto en:

1. La distribución del hogar, pues por la pandemia el docente debería tener un espacio para trabajar desde casa.

2. La implementación de un equipo de cómputo (PC o Laptop), disponibilidad de conexión a internet.
3. Implementación de muebles adecuados para trabajar varias horas desde casa (escritorio, silla giratoria, etc.)
4. Mayor consumo de fluido eléctrico,
5. Mejores de planes de internet para tener un mejor desempeño en sus clases virtuales.

El mayor esfuerzo para demostrar un buen “desarrollo docente”, se percibe afecta el “desarrollo personal”, pues ha significado mayor cantidad de horas en labores directas e indirectas del proceso de enseñanza aprendizaje, que le resta tiempo para compartir con la familia y para dedicar a actividades personales, lo cual impactaría negativamente en su “calidad de vida”.

En un estudio realizado por Castilla-Gutiérrez et. al. (2021), con base en la revisión bibliográfica realizada entre junio y septiembre de 2020, se aprecia que una sobrecarga de trabajo en los docentes de enseñanza media y universitarios afecta su desempeño y ocasiona escasez de tiempo para su entorno familiar, afecciones físicas y psicológicas en relación con el estrés, es decir afectando su “calidad de vida”; no encontrándose aspectos diferentes significativos, según los países de los estudios realizados en Irak, China, México, Chile y España.

1.3. Definición de términos básicos

- Agotamiento emocional: Es una de las tres dimensiones del Burnout; que se expresa con agotamiento físico y/o psicológico, falta de recursos psicológicos, y sensación abrumadora del empleado de que no tiene nada que ofrecer a los demás a nivel emocional.

- Burnout: El "síndrome de estar quemado por el trabajo", se define en términos de extenuación, deshumanización y reducida actividad profesional; siendo uno de efectos negativos de carácter psicosocial de alta prevalencia y celeridad (Salanova y Llorens, 2008).
- Condiciones de Trabajo: Conjunto de variables subjetivas y objetivas que determinan el desempeño de una tarea específica y el contexto en el que se realiza, incluido el análisis de factores relacionados con la institución, el entorno, las tareas, las herramientas y materiales que pueden determinar o regular la salud humana.
- Despersonalización: Es una de las tres dimensiones del Burnout; conocido como una actitud o respuesta fría, distante, inhumana, aislada, negativa, y cínica, puesta de manifiesto frente a los usuarios o clientes centro laboral.
- Estrés: Conjunto de síntomas fisiológicos del cuerpo humano en respuesta a factores perturbadores.
- Estresores: Aquellos estímulos negativos que conllevan al estrés y podrían manifestarse de manera: física, psicológica, biológica y sociales.
- Falta de realización personal en el trabajo: Es una de las tres dimensiones del Burnout; es un sentimiento individual de sentirse inadecuado o sin logros personales, se refiere a la falta de realización y de autoimportancia en el trabajo diario de las personas.

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

2.1.1. Formulación de Hipótesis Principal

Las variables sociodemográficas y laborales influyen en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid- 19.

2.1.2. Hipótesis Específicas

Como hipótesis específicas se plantean las siguientes:

H₁: El factor desarrollo docente influye en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

H₂: El factor desarrollo personal influye en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

2.2. Variables y definición operacional

2.2.1. Variables:

Se destacan las dimensiones del Burnout en la investigación: desgaste emocional, cinismo (indiferencia o actitudes distantes) y eficacia profesional; asimismo, las variables sociodemográficas y laborales:

2.2.1.1. Variables independientes: Variables sociodemográficas y laborales.

Definición conceptual:

Elementos diferenciadores de las personas en función a particularidades que los caracterizan de manera individual.

2.2.1.2. Variable dependiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Es un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: desgaste emocional, cinismo (indiferencia y actitudes distantes) y eficacia profesional.

2.2.2. Definición operacional de las variables

En la tabla 1 se presentan las variables a analizar en el estudio:

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	(Indicadores)	Ítems
Variables sociodemográficas y laborales	Elementos diferenciadores de las personas en función a particularidades que los individualizan	Se considera que las particularidades de los individuos son factores que pueden influir en la recurrencia del Síndrome de Burnout	Sociodemográfica y laborales	Se desempeña como Docente en un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Lima Metropolitana	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M
				Antigüedad laboral Como docente en Institutos (años): Tipo de contrato como Docente	
				Indique el distrito en donde vive: Indique el distrito en el cual se ubica el Instituto de Educación Superior Tecnológico en donde trabaja:	
				Tipo de gestión del Instituto de Educación Superior Tecnológico en donde trabaja:	
				Edad: Género:	

Síndrome de Burnout	<p>Desarrollo profesional de quienes ejercen la docencia, como proceso de continuo de mejora del conocimiento y habilidades educativas para llevar a cabo el proceso de aprendizaje.</p> <p>Proceso mediante el cual las personas acrecientan sus fortalezas o potencialidades y alcanzan sus metas u objetivos, con base en su deseo de superación. (Collado y Vindel, 2014).</p> <p>Padecimiento de orden psicológico que impacta en el desempeño laboral, ocasionado por las presiones propias de las acciones que definen el ejercicio que desempeñan los individuos en sus puestos de trabajo (Martínez, 2010).</p>	<p>El Desarrollo Docente impacta directamente en el desempeño en el Aula (física o virtual), en el resultado satisfactorio frente al estudiante y en el desarrollo de las competencias del perfil profesional de los estudiantes (López Rupérez, 2021).</p> <p>El “Desarrollo Personal”, ha sido afectado por la Pandemia con mayor cantidad de horas en labores directas e indirectas del proceso de enseñanza aprendizaje, que le resta tiempo para compartir con la familia y para dedicar a actividades personales.</p> <p>Proceso que afecta negativamente a las personas en el trabajo, expuesto a situaciones de estrés laboral y ante el cual las acciones para contrarrestarlas no resultan positivas.</p>	<p>Desarrollo Docente</p> <p>Desarrollo Personal</p> <p>Desgaste emocional</p> <p>Cinismo (indiferencia y actitudes distantes)</p> <p>Eficacia profesional</p>	<p>Presenta algún tipo de discapacidad</p> <p>Estado Civil:</p> <p>Su pareja trabaja:</p> <p>¿Tiene hijos?</p> <p>Antigüedad labora Ejerciendo su profesión en empresas o instituciones (años):</p>	
				Respecto a sus clases y exámenes	1, 2, 3, 4
				Respecto a su conexión a internet	5, 6
				Respecto a sus estudiantes	7, 8, 9
				Respecto a su preparación y motivación para desarrollar sus clases	10, 11
				Respecto a sus gastos y horas adicionales	12, 13, 14
Respecto al impacto en su tiempo personal y en familia	15 y 16				
	Manifestación de agotamiento en función a las demandas del trabajo.	1, 2, 3, 4, 6, N*			
	Actitud de frialdad y distanciamiento emocional hacia la interacción laboral.	8, 9, 13, 14, 15			
	Sentimiento de realización y efectividad laboral.	5, 7, 10, 11, 12, 16			

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de este capítulo es mostrar la metodología con la que basa el estudio. Primero, se definió la pregunta de investigación, que determina el tipo de investigación a realizar y luego se definió su diseño. Luego, se definió la muestra, se recopiló y analizaron los datos resultantes. La encuesta se aplicó a docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú que trabajaron de forma remota durante la pandemia Covid-19.

3.1. Diseño metodológico

La investigación desarrollada es de tipo básica, es decir, se buscó analizar la realidad problemática precisando determinar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19 (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, toda vez que se conocerá la relación entre las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, para luego de la medición numérica y el análisis estadístico de dichas variables a través del MS Excel y del SPSS V26, se prueben las hipótesis formuladas con anterioridad (Bernal, 2010).

La presente investigación tiene por diseño no experimental debido a que se observó el fenómeno en su contexto natural, no construyendo una situación ni manipulando las variables para evidenciar algún efecto entre ellas. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

La investigación realizada tiene un alcance explicativo, de corte transversal, buscando conocer la relación e influencia entre las variables sociodemográficas y la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19; para así, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueben las hipótesis formuladas con anterioridad (Muñoz, 2018).

3.2. Diseño muestral

Población

La población de una investigación es el “conjunto finito o infinito de elementos con características similares, para los cuales serán harán extensivas las conclusiones de una investigación” (Arias, 2006); en nuestro caso la población está constituida por 9 266 docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, según información disponible en el Portal ESCALE de la Unidad de Estadística Educativa del MINEDU con datos del Censo Educativo del 2021 (<http://escale.MINEDU.gob.pe/magnitudes>)

Muestra

Para determinar la muestra se optó por determinar una cantidad representativa de docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con

trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, a fin de obtener información acerca de las variables de la investigación (Muñoz, 2018). Aplicado el cálculo se determina una muestra de 369 docentes, lo cual garantiza una potencia estadística de la muestra apropiada.

Fórmula
$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Para la inclusión de población, se consideró a docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú que trabajaron en remoto en el contexto de la pandemia Covid-19 y culminaron con enviar el instrumento de medición del Síndrome de Burnout y la variable sociodemográfica y laboral; que por lo menos tenían un año antigüedad en el ejercicio al momento del desarrollo del cuestionario.

Por otro lado, se excluyó a los docentes que no contaban al momento de llenar la encuesta con una antigüedad mínima un año de dictado y quienes presentaran alguna discapacidad, pues la pandemia les afectaría más; asimismo, a las personas que no culminaron con llenar el cuestionario de medición de Síndrome de Burnout y la variable sociodemográfica y laboral. Habiéndose excluido a 4 docentes por no cumplir con los criterios señalados.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento para aplicar el cuestionario (Ver Anexo 1). El instrumento consta de dos partes:

•I Parte: Datos sociodemográficos y laborales de la labor docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19: veinticinco ítems.

•II Parte: *Maslach Burnout Inventory - General Survey* dieciséis ítems, con opciones de respuestas ajustadas al modelo del MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory - General Survey*), que es mundialmente reconocido como el instrumento ideal para la medición de la presencia de esta condición (Ver Anexo 1); presentando 3 subescalas, que se señalan en seguida:

- Subescala desgaste emocional (opciones 1,2,3,4,6)
- Subescala cinismo (indiferencia y actitudes distantes) (opciones 8,9,13,14,15)
- Subescala eficacia profesional (opciones 5,7,10,11,12,16)

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, describiendo una puntuación elevada en desgaste emocional y en cinismo, impactando en una baja eficacia profesional.

Las alternativas para responder son de 7 ítems tipo Likert: 1= Nunca, 2= Algunas veces al año o menos, 3= Una vez al mes, 4= Algunas veces al mes, 5= Una vez a la semana, 6= Algunas veces a la semana y 7= Todos los días

Como la herramienta a utilizar en esta investigación (inventario de Burnout de Maslach - General Survey) ha sido validado internacionalmente en diversos estudios hechos en varios países, se considera innecesaria su validación por juicio de expertos. Sin embargo, se aceptará como referencia las tres dimensiones de confiabilidad y validación factorial propuestas por Maslach y Jackson (1981,1986). El cuestionario fue tomado de Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar(2001).

En el proceso de recolección se visitaron 32 institutos de educación superior tecnológica de gestión pública y privada, en 23 distritos de Lima Metropolitana, a fin de solicitar la colaboración de los docentes para completar la encuesta en el periodo del 23 de mayo al 26 de agosto del 2022, la recolección fue on-line a través de un formulario en Google Forms.

3.4. Nivel de confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se midió con el Alfa de Cronbach que mide el grado de consistencia de las respuestas obtenidas de los encuestados; y, también se determinó la validez por el juicio de expertos (ver anexo 5), exigida por la psicometría para este tipo de cuestionario o escala (Del Líbano, García, Llorens y Soría, 2004; García, Olea, Ponsoda, Revuelta y Ximénez, 2001, p. 23; Flores, 2009), mediante la aplicación del análisis de componentes principales; habiéndose obtenido el resultado siguiente:

Alfa de Cronbach:

Tabla 2
Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,759	33

La tabla 2 muestra que el nivel de confiabilidad expresado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,759; lo cual conforme que el instrumento es confiable para medir el síndrome de Burnout, pues existe correlación en el constructo de los ítems del instrumento; por lo cual se aplicó a la población.

Tabla 3
Juicio de Expertos

Experto	Profesión	Cargo Actual	Área de Especialización	Grado Académico
García Salirrosas	Licenciada en	Docente	Académica en	
Elizabeth Emperatriz	Administración	Asociada	Investigación	Doctora
Pedroza San Miguel		Coordinador	Psicología	
Rosa Diana	Psicóloga	Académica	Organizacional	Doctora
			Investigación,	
	Licenciado en		Innovación y	
Cordova Buiza,	Administración de	Docente	Responsabilidad	
Franklin	Turismo	Investigador	Social	Magister
		Docente a		
Suárez Alfaro, David		tiempo	Administración de	
Enrique	Economista	completo	negocios	Magister
Robles Fabián, Daniel	Licenciado en	Docente a		
Amadeo	Administración	tiempo parcial	Administración	Magister

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Posterior al cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento y demostrada la misma, los datos se analizaron mediante estadística descriptiva para determinar las percepciones de los docentes que trabajan en instituciones de educación superior públicas o privadas en Lima, Perú, sobre la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19

Para evaluar la influencia de factores personales en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19 se recurrió a la estadística no paramétrica, específicamente las pruebas de Rho Spearman y Chi-Cuadrado de Pearson, dependiendo de la asunción de normalidad en la distribución de la data.

Asimismo, se empleó el análisis de componentes principales para demostrar la relación e influencia que resultó de la aplicación de los cuestionarios pertinentes. Se empleó el programa informático SPSS, versión 26, para realizar los cálculos necesarios para el procesamiento estadístico de los datos.

3.6. Aspectos éticos

La información recopilada en la investigación se utiliza exclusivamente con fines académicos.

Se ha respetado la confidencialidad de los datos generales y respuestas obtenidas. Se han tomado los antecedentes y referencias sin alterarlas ni modificarlas.

Los resultados estadísticos se muestran tal y como se han obtenido, sin haberse manipulado las respuestas o resultados.

Se han aplicado las normas APA V7 para las citas y referencias en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En el presente capítulo, se enumeran los resultados de la investigación teniendo en cuenta los siguientes los procedimientos, métodos e instrumentos empleados para obtener resultados verdaderos.

4.1. Análisis descriptivos

Como parte del estudio se cuenta con la participación de 369 docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú, los cuales se desglosan en 164 mujeres y 205 varones, como se puede observar en los cuadros siguientes:

Años de antigüedad laboral como docente en Institutos

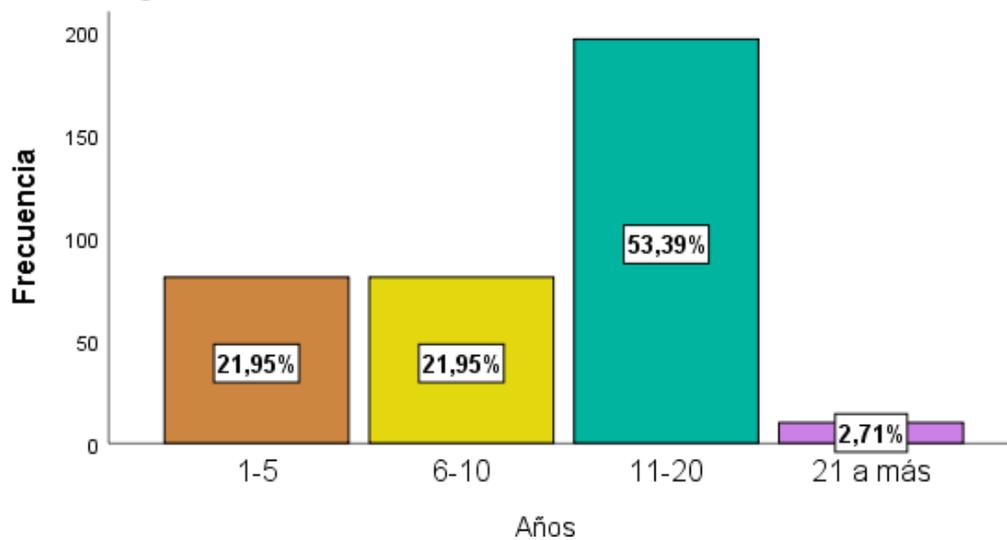


Figura 1
Años de antigüedad laboral como docente en Institutos Interpretación

La antigüedad de los docentes que laboran en institutos de educación superior el 21.95% trabajan entre 1 y 5 años, también entre 6 y 10 años, el 53.39% entre 11 y 20 años y 2.71% de 21 a más años.

Tipo de Contrato como Docente

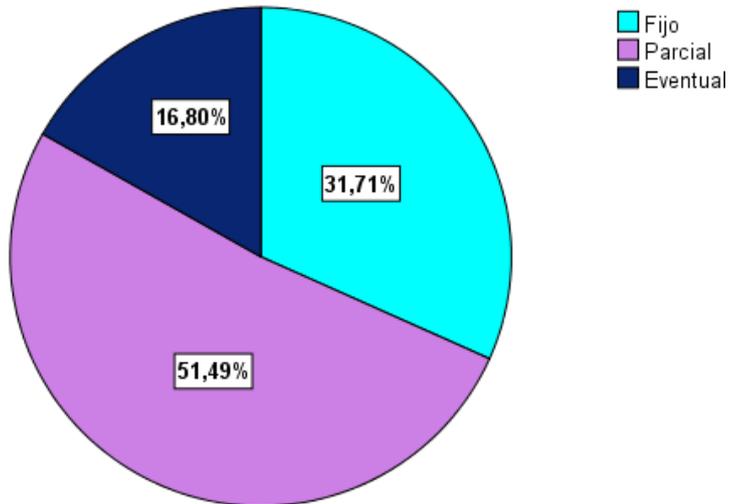


Figura 2
Tipo de Contrato como Docente

Interpretación

El tipo de contrato de los docentes que laboran en institutos de educación superior el 31.71% tienen contrato fijo o estable, el 51.49% tienen contrato a tiempo parcial y 16.80% tienen contrato eventual.

Tipo de gestión

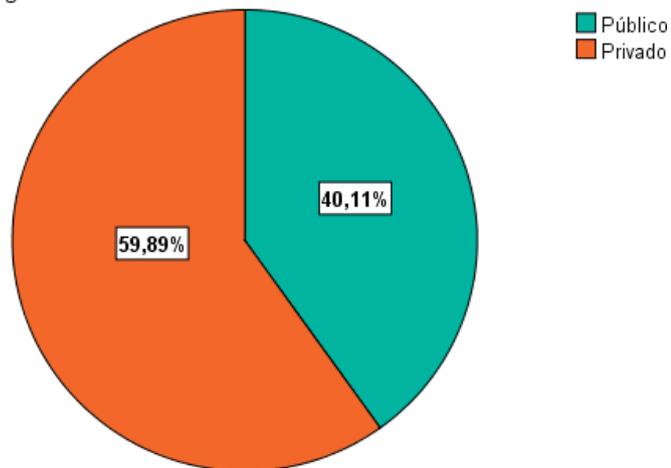


Figura 3
Tipo de gestión

Interpretación

Los docentes que laboran en institutos de educación superior público son el 40.11% mientras que en institutos privados el 59.89% en Lima Metropolitana.

Género

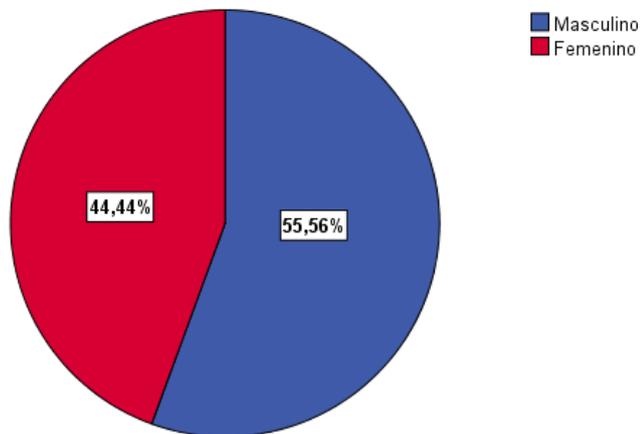


Figura 4
Género

Interpretación

El 55.56% de los docentes que laboran en institutos de educación superior de Lima Metropolitana son de género masculino, mientras que el 44.44% de docentes son de género femenino.

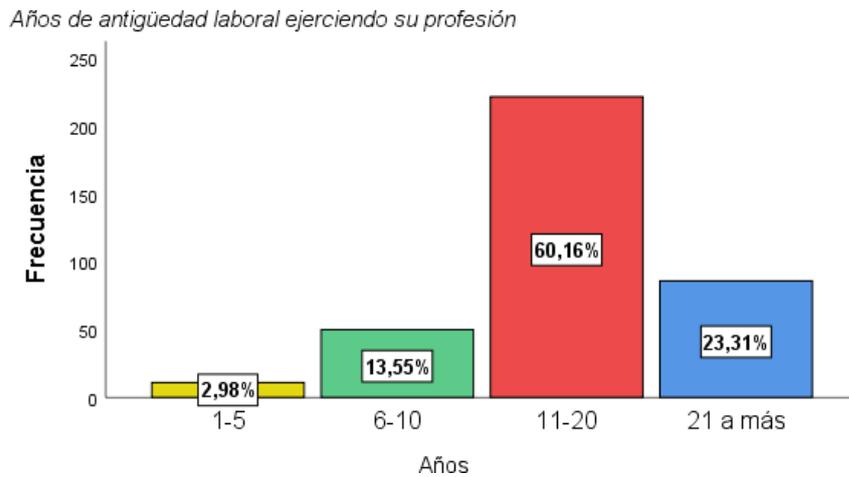


Figura 5
Años de antigüedad laboral ejerciendo su profesión

Interpretación

La antigüedad de los docentes que ejercen su profesión en los institutos de educación superior son entre 1 y 5 años el 2.98%, entre 6 y 10 años el 13.55%, entre 11 y 20 años el 60.16% y más de 21 años el 23.31%.

4.1.1. Variable independiente sociodemográfica laboral

Tabla 4
Distribución de frecuencias de la variable independiente sociodemográficas laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	4	1,1	1,1	1,1
Medio	281	76,2	76,2	77,2
Alto	84	22,8	22,8	100,0
Total	369	100,0	100,0	

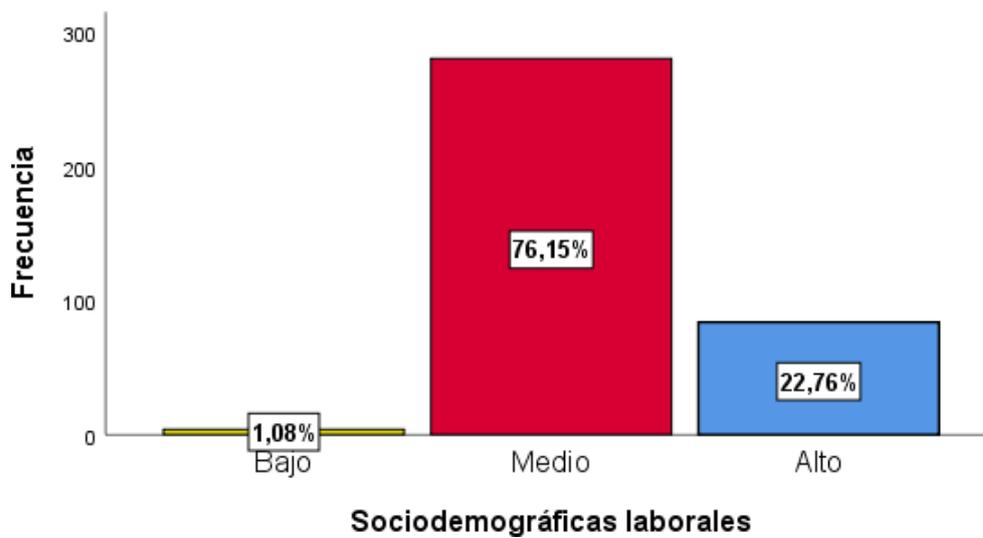


Figura 6
Distribución de frecuencias de la variable independiente sociodemográficas laborales

La tabla 4 muestra los resultados de la percepción de los encuestados sobre la variable independiente sociodemográfica laboral, habiendo alcanzado un resultado del 22.76% nivel alto, el 76.15% de nivel medio y 1.08% de nivel bajo.

4.1.2. Variable dependiente síndrome de Burnout

Tabla 5
Distribución de frecuencias de la variable dependiente Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	9,8	9,8	9,8
	Medio	201	54,5	54,5	64,2
	Alto	132	35,8	35,8	100,0
	Total	369	100,0	100,0	

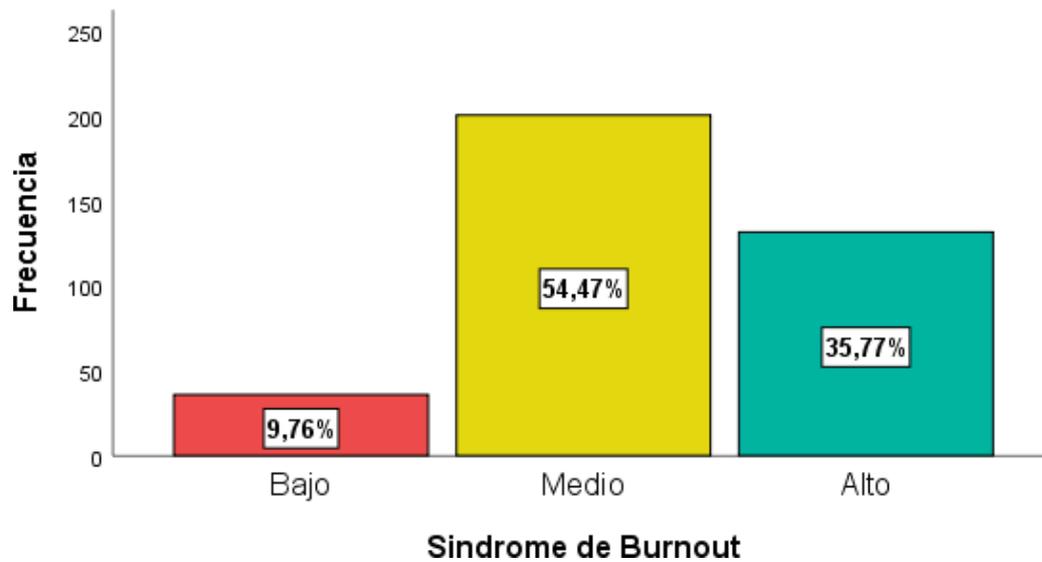


Figura 7
Percepción de los encuestados sobre el Síndrome de Burnout

La tabla 5 muestra los resultados de la percepción de los encuestados sobre la variable dependiente síndrome de Burnout, habiendo alcanzado un resultado del 35.77% nivel alto, el 54.47% de nivel medio y 9.76% de nivel bajo.

Dimensión docente

Tabla 6
Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	7	1,9	1,9	1,9
Medio	289	78,3	78,3	80,2
Alto	73	19,8	19,8	100,0
Total	369	100,0	100,0	

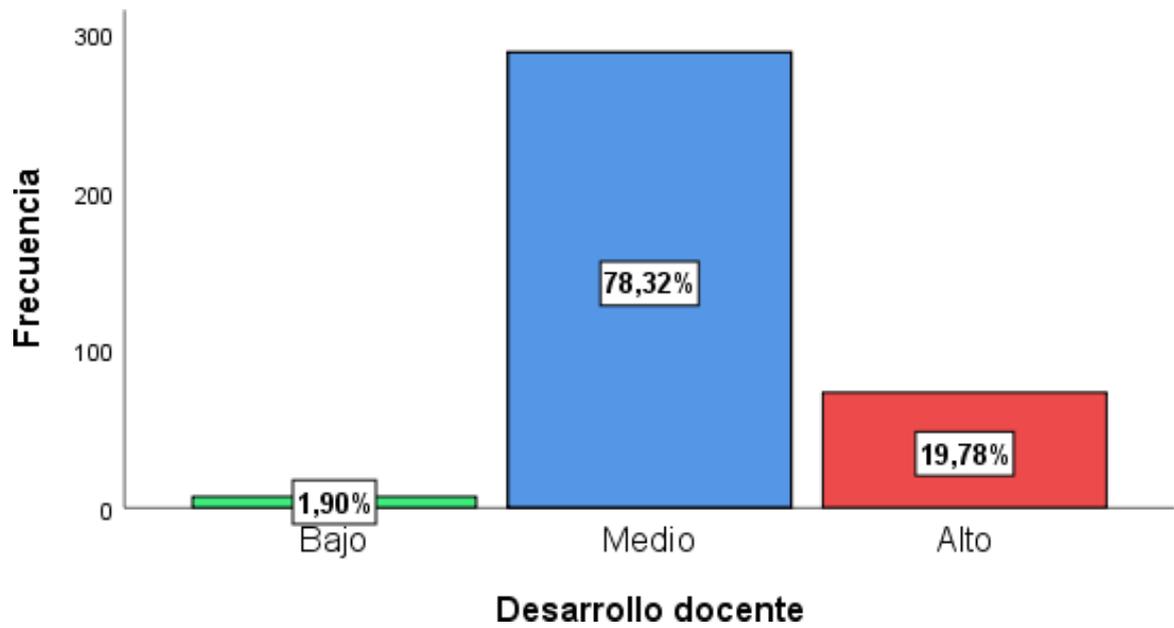


Figura 8
Percepción de los encuestados sobre el desarrollo docente

La tabla 6 muestra los resultados de la percepción de los encuestados sobre la dimensión desarrollo docente, habiendo alcanzado un resultado del 19.78% nivel alto, el 78.32% de nivel medio y 1.90% de nivel bajo.

4.1.3. Dimensión desarrollo personal

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	1,1	1,1	1,1
	Medio	185	50,1	51,7	52,8
	Alto	169	45,8	47,2	100,0
	Total	358	97,0	100,0	
Perdidos	Sistema	11	3,0		
Total		369	100,0		

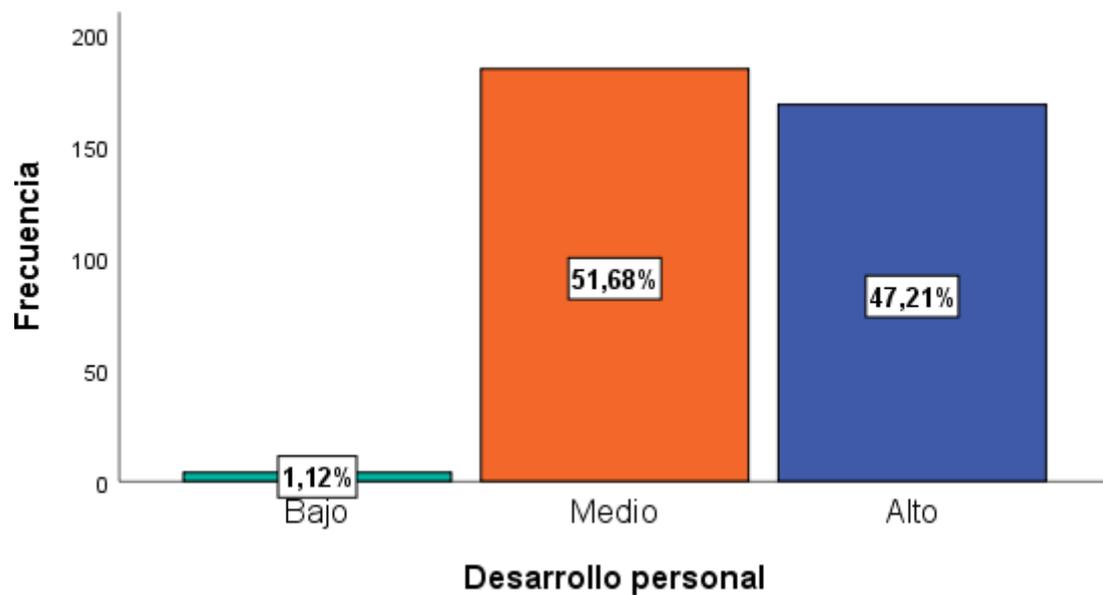


Figura 9

Percepción de los encuestados sobre el desarrollo personal

La tabla 7 muestra los resultados de la percepción de los encuestados sobre la dimensión Desarrollo personal, habiendo alcanzado un resultado del 47.21% nivel alto, el 51.68% de nivel medio y 1.12% de nivel bajo.

4.1.4. Dimensión desgaste emocional

Tabla 8
Distribución de Frecuencias de la dimensión desgaste emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	1,4	1,4	1,4
	Medio	309	83,7	83,7	85,1
	Alto	55	14,9	14,9	100,0
	Total	369	100,0	100,0	

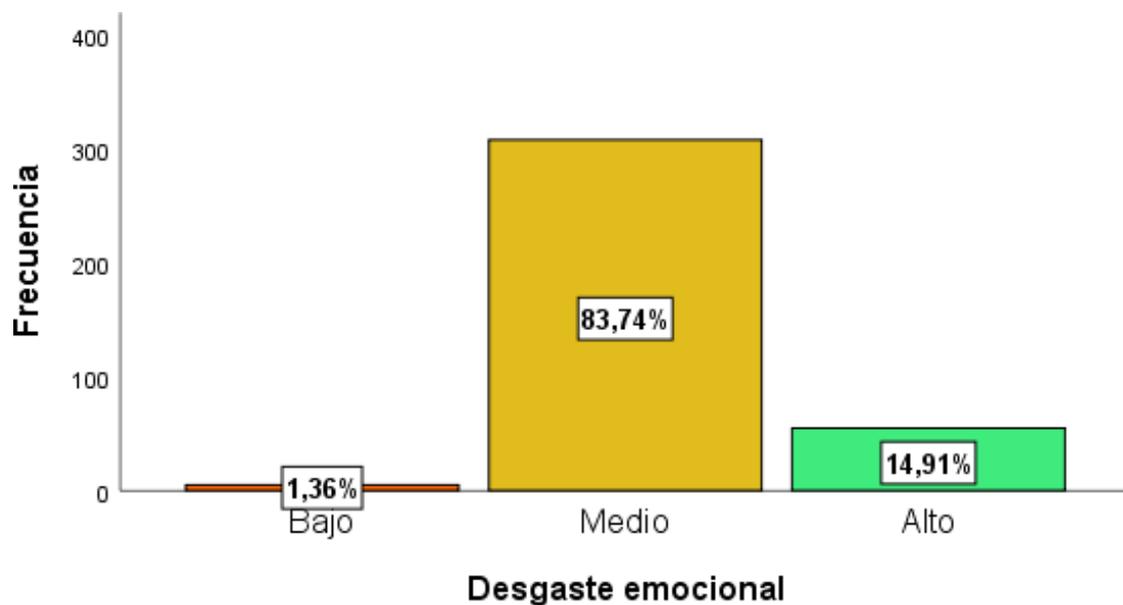


Figura10
Percepción de los encuestados sobre el desgaste emocional

La tabla 8 muestra los resultados de la percepción de los encuestados sobre la dimensión desgaste emocional, habiendo alcanzado un resultado del 14.91% nivel alto, el 83.74% de nivel medio y 1.36% de nivel bajo.

4.1.5. Dimensión Cinismo

Tabla 9
Distribución de frecuencias de la dimensión Cinismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	94	25,5	25,5	25,5
Medio	263	71,3	71,3	96,7
Alto	12	3,3	3,3	100,0
Total	369	100,0	100,0	

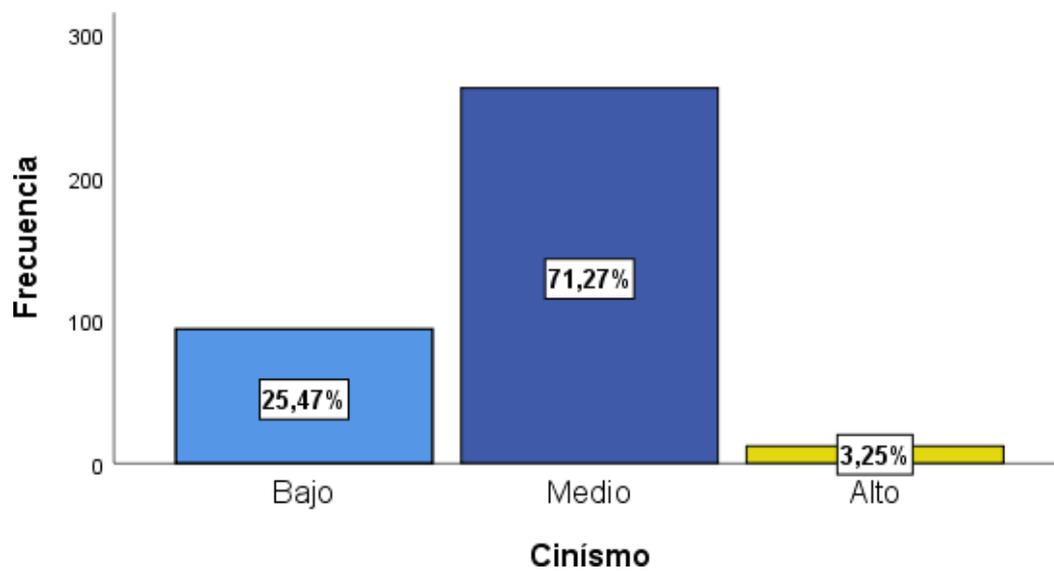


Figura 11
Percepción de los encuestados sobre el cinismo

La tabla 9 presenta el resultado de la percepción de los docentes encuestados sobre la dimensión cinismo, habiendo alcanzado un resultado del 3.25% nivel alto, el 71.27% de nivel medio y 25.47% de nivel bajo.

4.1.6. Dimensión eficacia profesional

Tabla 10
Distribución de frecuencias de la dimensión eficacia profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	9,2	9,3	9,3
	Medio	53	14,4	14,4	23,7
	Alto	280	75,9	76,3	100,0
	Total	367	99,5	100,0	
Perdidos	Sistema	2	,5		
Total		369	100,0		

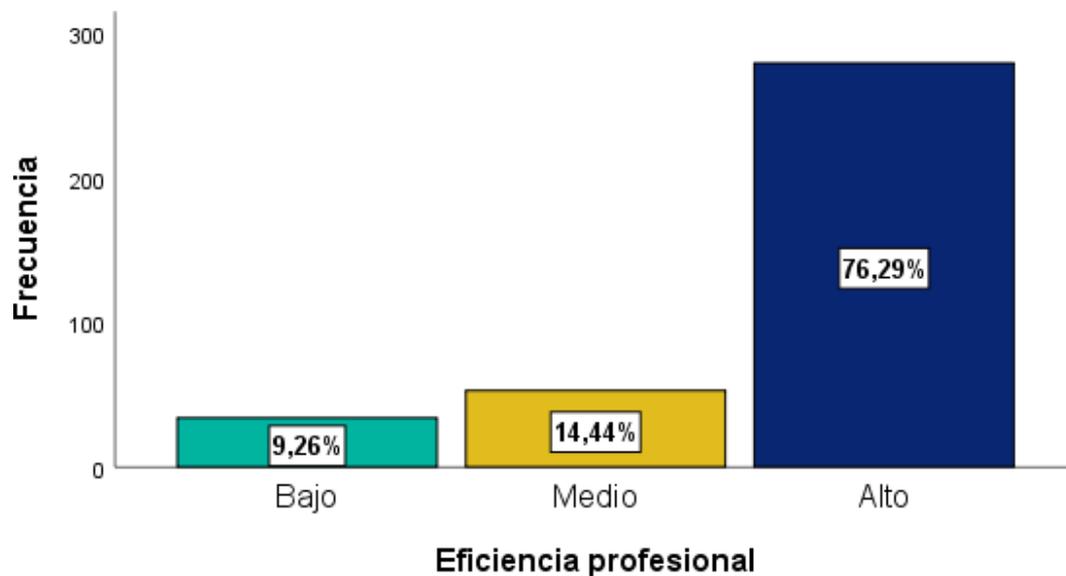


Figura 12
Percepción de los encuestados sobre la eficacia profesional

La tabla 10 muestra los resultados de la percepción de los encuestados sobre la dimensión eficacia profesional, habiendo alcanzado un resultado del 76.29% nivel alto, el 14.44% de nivel medio y 9.26% de nivel bajo.

4.2. Análisis Inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 11
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sociodemográfica laboral	0,073	369	0,000
Síndrome de Burnout	0,169	369	0,000

Interpretación:

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con un p_valor 0,000 tanto para la variable independiente Sociodemográfica laboral y la variable dependiente Síndrome de Burnout demuestran de que la distribución de los datos obtenidos en la encuesta es no normal, por lo tanto, la prueba estadística a considerar para esta investigación es No Paramétrica.

Prueba de hipótesis General

Ho: Los factores sociodemográficas y laborales no influyen el Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Ha: Los factores sociodemográficas y laborales influyen el Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Aplicando la Prueba Rho Spearman

La prueba estadística No Paramétrica de Rho Spearman afirma que existe relación entre la variable sociodemográfica laboral y la variable síndrome de Burnout, ya que el p_valor es de 0,001 menor al alfa requerido de 0,05; por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de correlación medio de 0,369.

Tabla 12

Correlación entre la Variable Factores Sociodemográficos Laborales y La Variable Síndrome de Burnout

		Factores Sociodemográficos y Laborales			Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Factores Sociodemográficos y Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	0,369**	
		Sig. (bilateral)	.	0,001	
		N	369	369	
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	0,369**	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,001	.	
		N	369	369	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Aplicando la Prueba Estadística de Chi-Cuadrado de Pearson

Tabla 13

Pruebas de Chi-Cuadrado entre la variable sociodemográfica laboral y la variable síndrome de Burnout

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	20,954 ^a	4	0,000	0,002		
Razón de verosimilitud	20,656	4	0,000	0,000		
Prueba exacta de Fisher	19,772			0,000		
Asociación lineal por lineal	8,399 ^b	1	0,004	0,004	0,002	0,001
N de casos válidos	369					

- a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,39.
b. El estadístico estandarizado es 2,898.

La prueba estadística No Paramétrica de Chi-Cuadrado de Pearson muestra el resultado del p_valor igual a 0,000 menor al alfa requerido de 0,05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna donde existe influencia de la variablesociodemográfica sobre la variable síndrome de Burnout y reafirmando por la pruebaexacta de Fisher donde el p_valor también es 0,000 menor al alfa requerido de 0,05.

Tabla 14
Tabla Cruzada de la Variable Independiente Sociodemográfico Laboral y laVariable Dependiente Síndrome de Burnout

			Síndrome de Burnout			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Sociodemográfico	Bajo	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	0,3%	0,8%	1,1%
	Medio	Recuento	29	169	83	281
		% del total	7,9%	45,8%	22,5%	76,2%
	Alto	Recuento	7	31	46	84
		% del total	1,9%	8,4%	12,5%	22,8%
Total	Recuento	36	201	132	369	
	% del total	9,8%	54,5%	35,8%	100,0%	

Los resultados que muestra la tabla cruzada entre las variables sociodemográfico laboral y su relación con la variable síndrome de Burnout en un nivel medio del 45.8%

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Los factores de desarrollo docente no influyen el Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Ha: Los factores de desarrollo docente influyen el Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con

trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Aplicando la Prueba Rho Spearman

Tabla 15

Correlación entre la dimensión desarrollo docente y la variable Síndrome de Burnout

			Desarrollo Docente	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Desarrollo Docente	Coeficiente de correlación	1,000	-0,013
		Sig. (bilateral)	.	0,799
		N	369	369
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-0,013	1,000
		Sig. (bilateral)	0,799	.
		N	369	369

La prueba estadística No Paramétrica de Rho Spearman afirma que no existe relación entre la dimensión desarrollo docente y la variable síndrome de Burnout, ya que el p_valor es 0,799 mayor al alfa requerido de 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y rechazándose la hipótesis alterna.

Aplicando la Prueba Estadística de Chi-cuadrado de Pearson

Tabla 16

Pruebas de Chi-cuadrado de la Dimensión Desarrollo Docente y la Variable Síndrome Burnout

	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)	Significació n exacta (bilateral)	Significació n exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	4,790 ^a	4	0,310	0,298		
Razón de verosimilitud	5,090	4	0,278	0,299		
Prueba exacta de Fisher	3,895			0,388		

Asociación lineal por lineal	0,178	1	0,673	0,698	0,372	0,071
		^b				
N de casos válidos	369					

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,68.

b. El estadístico estandarizado es -,422.

La prueba estadística no paramétrica de Chi-Cuadrado de Pearson muestra el resultado del p_valor igual a 0,298 mayor al alfa requerido de 0,05 aceptándose la hipótesis nula donde no existe influencia de la dimensión desarrollo docente sobre la variable síndrome de Burnout y reafirmando por la prueba exacta de Fisher donde el p_valor también es 0,388 mayor al alfa requerido de 0,05.

Tabla 17

Tabla Cruzada entre la Dimensión Desarrollo Docente y la Variable Síndrome Burnout

			Síndrome de Burnout			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Desarrollo Docente	Bajo	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	0,5%	1,4%	1,9%
	Medio	Recuento	28	162	99	289
		% del total	7,6%	43,9%	26,8%	78,3%
	Alto	Recuento	8	37	28	73
		% del total	2,2%	10,0%	7,6%	19,8%
Total	Recuento	36	201	132	369	
	% del total	9,8%	54,5%	35,8%	100,0%	

Los resultados que muestra la tabla cruzada entre la dimensión desarrollo docente y su relación con la variable síndrome de Burnout en un nivel medio del 43.9%.

Prueba de hipótesis específica 2

Aplicando la Prueba Estadística de Chi-Cuadrado de Pearson

Ho: Los factores de desarrollo personal no influyen el Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú contrabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Ha: Los factores de desarrollo personal influyen el Síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú contrabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19.

Aplicando la Prueba Rho Spearman

Tabla 18

Correlación entre la Dimensión Desarrollo Personal y la Variable Síndrome de Burnout

			Desarrollo Personal	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,495**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	358	358
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	0,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	358	369

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La prueba estadística No Paramétrica de Rho Spearman afirma que existe relación entre la dimensión desarrollo personal y la variable síndrome de Burnout, ya que el p_valor es de 0,000 menor al alfa requerido de 0,05; por lo tanto, se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna con un nivel de correlación medio de 0,495.

Aplicando la Prueba Estadística de Chi-cuadrado de Pearson

Tabla 19

Pruebas de Chi-Cuadrado de la dimensión desarrollo personal y la variable Síndrome de Burnout

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	91,625 ^a	4	0,000	0,000		
Razón de verosimilitud	100,037	4	0,000	0,000		
Prueba exacta de Fisher	95,899			0,000		
Asociación lineal por lineal	82,177 ^b	1	0,000	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	358					

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,40.

b. El estadístico estandarizado es 9,065.

La prueba estadística No Paramétrica de Chi-Cuadrado de Pearson muestra el resultado del p_valor igual a 0,000 menor al alfa requerido de 0,05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna señalando que existe influencia de la dimensión desarrollo personal sobre la variable síndrome de Burnout y reafirmando por la prueba exacta de Fisher donde el p_valor también es 0,000 es menor al alfa requerido de 0,05.

Tabla 20

Tabla Cruzada entre la dimensión desarrollo personal y la variable Síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Desarrollo Personal	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%
	Medio	Recuento	33	128	24	185
		% del total	9,2%	35,8%	6,7%	51,7%
	Alto	Recuento	3	68	98	169
		% del total	0,8%	19,0%	27,4%	47,2%
Total		Recuento	36	200	122	358
		% del total	10,1%	55,9%	34,1%	100,0%

Los resultados que nos muestra la tabla cruzada entre la dimensión desarrollo personal y su relación con la variable síndrome de Burnout en un nivel medio del 35.8%.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout, diagnosticado en 1974 por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger, es un trastorno resultante de la interacción de un individuo con ciertas condiciones psicosociales negativas en el trabajo; siendo considerada una consecuencia al estrés crónico generado en el ámbito laboral por lo que se ha estudiado y se está estudiando en razón a las consecuencias que origina en la salud física y mental de los trabajadores de servicios, en especial los docentes, lo cual puede afectar su contexto doméstico y laboral.

El Síndrome de Burnout en el entorno de la pandemia del Covid-19, generó la necesidad en docentes de estar siempre presentes (de manera virtual o remota), para poder atender las dudas o interrogantes de los estudiantes. Desempeñarse como docente en pandemia, con instituciones educativas encerradas, no fue una actividad fácil, además de perderse la atención personalizada, también se tuvieron que adecuar los métodos de enseñanza aprendizaje al avance de la tecnología.

El interés de investigar al Síndrome de Burnout en el entorno laboral de pandemia responde a los aspectos siguientes:

1. El actual entorno socioeconómico, con mayores exigencias y nuevas características en el entorno laboral que ha generado procesos de estrés laboral.
2. Todo colaborador tiene derecho a la protección de la salud desde su ingreso a la organización.

3. Si los colaboradores gozan de mejores prestaciones de salud y calidad de vida en su ambiente de trabajo, las organizaciones serán más competitivas; de lo contrario se presentarán accidentes e incidentes, ausentismo, menor
4. Finalmente, podrían presentarse impactos en la salud familiar de los colaboradores, quienes de no intervenir se verán afectados permanentemente.

Considerando los argumentos planteados y dada la importancia de la educación en el desarrollo y futuro de los países, se planteó como objetivo general de la presente investigación evaluar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima Perú con trabajo remoto en el contexto de la Pandemia Covid-19, habiéndose identificado un nivel de relación de 0,369 según Rho Spearman y un nivel de influencia entre la variable social demográfica laboral y la variable Síndrome de Burnout de nivel medio del 45.8%, de acuerdo con la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado de Pearson.

Resultado que coincide con la investigación realizada por Rodríguez y Sánchez (2018) en la determinación de las diferencias entre los componentes del síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada de Lima según variables sociodemográficas; en la cual, se concluyó que existen niveles medios de cansancio emocional, despersonalización, distorsión del entorno laboral, realización personal y realización laboral en los docentes que conformaron la muestra de estudio. Por otro lado, los autores López et al. (2020), en su investigación realizada para estudiar el nivel del síndrome de Burnout manifestado por los profesores universitarios durante dictado de clases remotas, a distancia o virtuales, concluyeron que los docentes

fueron afectados por el Burnout en nivel bajo, en particular en la dimensión cansancio emocional en el entorno del dictado de clases remoto, a distancia o virtual, al haber alcanzado un 46,3 % de los casos, con lo cual se podría afectar la eficiencia del trabajo académico.

Tomando en cuenta la relevancia de la educación superior tecnológica (carreras de 3 años), la cual impacta directamente en la productividad de los países, pues busca incrementar y reforzar habilidades y competencias para el trabajo, contribuyendo a su desarrollo y a su sostenibilidad impactando en incrementar su productividad y competitividad; siendo de suma importancia que los niveles directivos de los institutos de educación superior tecnológica en Lima dicten medidas preventivas para reducir las consecuencias negativas del Síndrome de Burnout en cada docente, reduciendo el riesgo de bajar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

La investigación también planteó como primer objetivo específico determinar la influencia del desarrollo docente en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, la cual mediante la prueba estadística No Paramétrica de Rho Spearman indica que no existe relación entre la dimensión desarrollo docente y la variable síndrome de Burnout, por lo que se acepta la hipótesis nula, afirmándose de acuerdo con la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado de Pearson donde el p-valor es mayor que el coeficiente Alpha de 0,05. Resultado que se alinea a los hallazgos en la investigación de Vera (2021), diseñada para identificar el estrés de los profesores de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo en el Ecuador, a fin de mejorar su desempeño, se obtuvieron los resultados siguientes:

El 100% de los docentes consideran que su trabajo requiere mucho esfuerzo mental; el 69% de los docentes consideran que pocas veces tienen tiempo para realizar su trabajo; el 38% de los docentes responden que casi siempre se retrasan en sus tareas; el 54% de los docentes considera que la organización no está bien coordinada; el 38% de los docentes considera que casi siempre no se cuenta con la tecnología adecuada para hacer su trabajo (Vera, 2021).

De los resultados expuestos, se deduce que los docentes deben de cumplir si o si con su labor, pues existe un compromiso con los estudiantes a través de los horarios de clases y de los sílabos a desarrollar; independientemente de la calidad con la que se realice y del resultado del proceso académico. Se tiene conocimiento sobre la recargada labor en el desarrollo docente sobre todo por efecto de las actividades que demanda la pandemia; sin embargo, ésta debe ser cumplida ciclo a ciclo, siendo pertinente el medir el nivel de carga laboral y grado de dificultad en el entorno remoto o virtual a fin de garantizar, no solo las capacitaciones necesarias, sino garantizar la satisfacción de los estudiantes por la cantidad y calidad de los aprendizajes.

Finalmente, se planteó determinar la influencia del desarrollo personal en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, como segundo objetivo específico; habiéndose identificado un nivel de relación de 0,495 según Rho Spearman y un nivel de influencia entre las variables desarrollo personal y Síndrome de Burnout de nivel medio del 35.8%, de acuerdo con la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado de Pearson con un p-valor de 0,000 menor al Alpha requerido de 0,05. Asimismo, la percepción de los docentes encuestados sobre la dimensión desarrollo personal, alcanzó un resultado del 47.21% nivel alto y el 51.68% de nivel medio; y sobre la dimensión eficacia

profesional que alcanzó un resultado del 76.29% nivel alto. Hecho que se alinea a los hallazgos en el estudio realizado por Celio Pillaca, J. (2021), que planteó como objeto de estudio determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción con la vida como resultado de las clases en modo remoto o virtual en diversas regiones de nuestro país como consecuencia de la pandemia por Covid- 19, estableciéndose un vínculo estadístico significativo, bajo y positivo, entre las variables realización personal y satisfacción con la vida ($p < .05$, $r = ,323$), demostrando que los docentes perciben que a mayor eficacia profesional mayor desarrollo personal tendrá el docente. Lo cual se alinea, con la investigación desarrollada por Castilla-Gutiérrez et al. (2021), sobre la percepción de carga de trabajo y su efecto en la calidad de vida de profesores de secundaria y universitaria; sobre la base de una revisión bibliográfica desarrollada entre junio y septiembre del 2020, cuyo objeto fue estudiar el impacto de la carga laboral sobre la calidad de vida de profesores universitarios y de enseñanza media, tomando como referencias diferentes estudios publicados en bases de datos; siendo los principales hallazgos: la asignación de mucha carga laboral en funciones derivadas de la acción docente, genera escasez de tiempo para su vida personal, afecciones físicas como el cansancio y psicosociales como el estrés; no presentándose diferencias saltantes en los estudios realizados, que incluyeron investigaciones realizadas en Europa, Asia y América.

Resultando relevante se identifiquen las exigencias laborales que generan la sobrecarga en la labor docente y su impacto en el trabajo académico para los profesores de universitarios y de educación.

Cabe resaltar que la presente investigación enfrentó la limitación de la escasa disponibilidad de tiempo de los profesores para poder desarrollar el instrumento y

por otro lado, al modo virtual en la aplicación del instrumento, toda vez que algunos docentes no tienen la facilidad en el uso de formularios virtuales; a pesar de ello, se completó la muestra exigida estadísticamente. Por lo expuesto, se recomienda realizar más investigaciones para ampliar el análisis de la investigación.

CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación realizada para evaluar la influencia de las variables sociodemográficas y laborales en la prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, se puede concluir lo siguiente:

1. Se establece que el objetivo general de la investigación presenta un nivel de influencia entre la variable social demográfica laboral y la variable Síndrome de Burnout de nivel medio del 45.8%, lo que indica que los directivos de los institutos de educación superior tecnológica en Lima deben estar atentos a los efectos negativos del Síndrome de Burnout en los docentes, lo que puede poner en riesgo la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.
2. Se concluye que conforme al primer objetivo específico para determinar la influencia del desarrollo docente en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, la prueba estadística muestra que no existe relación ni influencia entre la dimensión desarrollo docente y la variable síndrome de Burnout; sin embargo, es importante tomar en consideración esta variable pues comprende el corazón del proceso de enseñanza aprendizaje como la preparación/adecuación del material de clases, evaluaciones y exámenes; la conexión a internet del docente y los estudiantes, el empleo de recursos interactivos y participativos, entre otros aspectos que impactan en los

resultados académicos y en la percepción de los estudiantes por el servicio recibido.

3. Finalmente, se concluye respecto al segundo objetivo específico determinar la influencia del desarrollo personal en la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de los institutos de educación superior tecnológica en Lima, Perú con trabajo remoto en el contexto de la pandemia Covid-19, que existe un nivel medio de influencia entre la variable desarrollo personal y la variable Síndrome de Burnout, que indica que las instituciones académicas debemos de crear las condiciones para que una mayor eficacia profesional permita un mayor desarrollo personal de los docentes.
4. Es importante valorar el compromiso y esfuerzo de la mayor parte de los Docentes quienes en breve tiempo se adaptaron a la “nueva normalidad” que enfrentó la educación superior, adecuando sus contenidos, herramientas y técnicas de enseñanza al modo remoto o virtual sincrónico.

RECOMENDACIONES

1. Los niveles directivos en las instituciones de educación superior tecnológica en Lima deberán implementar programas de acompañamiento a sus Docentes para detectar los efectos negativos del Síndrome de Burnout, para evitar el riesgo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje; tales como: implementar programas para mantener un estilo de vida saludable; encuestas previas al inicio de cada ciclo para conocer sus necesidades socioemocionales y medir el nivel de satisfacción en el lugar de trabajo; implementar una oficina de bienestar para el apoyo personal y social frente a situaciones difíciles o desagradables; implementar mecanismos de comunicaciones abiertas para evitar la despersonalización en su trabajo; finalmente, establecer una línea de carrera docente para impulsar la realización personal evitando se presente una de las características del síndrome de Burnout.
2. Los directivos de los institutos de educación superior tecnológica en Lima deberán tomar en consideración la variable desarrollo docente, pues comprende el centro del proceso de enseñanza aprendizaje como la capacitación docente, la preparación/adecuación del material de clases, evaluaciones y exámenes; entre otros aspectos que impactan en los resultados académicos y en la percepción de los estudiantes por el servicio recibido, desarrollando acciones como: implementar una escuela de desarrollo docente o un centro de formación que desarrolle las habilidades pedagógicas de profesionales para el desarrollo de la docencia; desarrollar programas de especialización en conocimientos de su formación profesional para mantenerse actualizados y poder transmitirlos a los estudiantes; establecer canales de comunicación docente para hacer llegar sus comentarios, sugerencias, entre otros aspectos importantes; poner a

disposición de los docentes herramientas o nuevos instrumentos académicos para ejercer la docencia de manera adecuada, acorde con el avance de la tecnología; desarrollar concursos de buenas prácticas docentes o innovaciones pedagógicas para fomentar mejores procesos de enseñanza aprendizaje, entre otros.

3. Los directivos de los institutos de educación superior tecnológica en Lima deberán tomar en consideración la variable desarrollo personal entre los docentes a fin de crear las condiciones para una mayor eficacia profesional que permitirá impactar positivamente en un mayor desarrollo personal o de calidad de vida, desarrollando acciones tales como: el pago de remuneraciones decorosas y a tiempo por el dictado de clases; implementar planes de incentivos por desempeño académico y publicaciones científicas realizadas; generar asociaciones con empresas para otorgar descuentos a docentes por compras y uso de servicios (incluye escuelas de postgrado), establecer descuentos para estudios de familiares directos, implementar planes de salud para los docentes a tiempo completo (EPS), fomentar actividades integradoras familiares perfectas festivas (día de la madre, del padre, navidad, entre otras).
4. Finalmente, se plantean recomendaciones para docentes que laboren en institutos de educación superior tecnológica, a fin de evitar los efectos negativos del Síndrome de Burnout, tales como: no sobrecargarse de responsabilidades académicas aceptando carga horaria en diferentes instituciones; mantener una actitud permanente positiva frente a la formación y actualización continua en aspectos pedagógicos, de su especialidad y en herramientas TIC; indagación permanente (en cada ciclo), sobre las características del grupo de estudiantes bajo su cargo, a fin de identificar sus necesidades socioemocionales y desarrollar

un trabajo enfocado en la motivación y mensajes positivos; búsqueda, vinculación con comunidades de intercambio e investigación en innovación y buenas prácticas pedagógicas para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje; generación de vínculos más cercanos con los estudiantes y sus familias, brindando especial acompañamiento los estudiantes que más lo necesitan; promover el aprovechamiento de los recursos disponibles en casa o en formato virtual para fortalecer una educación de mayor impacto; brindar y recibir apoyo psicosocial por el temor al contagio, cuidado de familiares enfermos, el trabajo desde casa y la reducción del ingreso familiar; entre otros aspectos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agut, S., Grau, R., & Beas, M. (2001). Burnout en mujeres: Un estudio comparativo entre contextos de trabajo y no trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 79-88.
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Aranda, C., Pando, M., Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y Salud*, 14(1), 79-87.
<https://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>
- Aris Redó, N. (2009): El síndrome del burnout en los docentes. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad Internacional de Cataluña.
- Avendaño, C., Bustos, P., Espinoza, P., García, F., Pierart, T. (2009). Burnout y apoyo social en personal del servicio de psiquiatría de un hospital público. *Ciencia y Enfermería*, 15(2): 55-68.
- Ávila, J., Gómez, L., Montiel, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pontificia Universidad Javeriana Pensamiento Psicológico*, 8 (15): 39-51.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Baque-Castro, G. Y., Calderón-Chinga, G. M., Campuzano-López, J. G., & Barcia-Briones, M. F. (2021). El rol docente y el estrés de la modalidad virtual. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 1016-1026.

- Ben-Zur, H., & Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: The role of challenge/control appraisals. *Social Work in Health Care*, 45(4): 63-82.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Bogotá: Instituto Colombiano para el fomento de La educación superior, ICFES.
- Buunk, A. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: a perspective from social comparison theory, en W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds). *Professional Burnout Recent developments in theory and research*. Londres: Taylor & Francis.
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chavez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Percepción de carga de trabajo y efectos en la calidad de vida de docentes de secundaria y universitaria. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1995>
- Celio Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Cherniss, C. (1980) *Professional burnout in the human service organizations*. New York: Praeger.
- Chiang, M., & Sigoña, M. (2011). Burnout en trabajadores de hospitales comunitarios de baja complejidad: una comparación de género y de nivel de escolaridad. *Revista de Psicología*, 20 (1): 33-52.

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión de Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* 5ta Ed. McGraw Hill, México
<https://ebooks724.bibliotecaupn.elogim.com:443/?il=9350&pg=32>
- Chuco Aguilar, V. J., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. A., & Cuba Rosales, L. A. F. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Collado, E. D., & Vindel, A. C. (2014). *Desarrollo personal y bienestar*. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. España.
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Cova F., Rincón, P., & Melipillan, R. (2009). Reflexión, rumiación negativa y desarrollo de sintomatología depresiva en adolescentes de sexo femenino. *Terapia Psicológica*, 27(2), 155-160.
- Cova, F., Rincón, P., & Melipillan, R. (2007). Rumiación y presencia de sintomatología ansiosa y depresiva en adolescentes. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(2): 175-183.
- Cox, T., Kuk, G. & Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, pp. 177-193. Londres: Taylor & Francis.
- Da Silva, R. F. (2001). El Síndrome de Burn Out. En: *Psicolibros. Drogas, ética y trasgresión*. Uruguay: Montevideo, pp. 57-77.

- Del Líbano, M.; García, M.; Llorens, S. & Soría, M. 2004. ¿Existen relaciones significativas entre adicción al trabajo y satisfacción?, Jornades de Foment de la Investigació, Universitat Jaume, España.
- Delgado, P. (2020). Burnout, el efecto de la cuarentena. Retrieved November 10, 2020, from <https://sarrauteducacion.com/2020/08/31/burnout-el-efecto-de-la-cuarentena/>
- Devlin, M., & Samarawickrema, G. (2010). The criteria of effective teaching in a changing higher education context. *Higher Education Research & Development*, 29(2), 111-124. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360903244398>
- Díaz, B. F., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33(1), 113-131. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Diehl, L., & Carlotto, M. S. (2015). Síndrome de Burnout: indicadores para a construção de um diagnóstico. *Psicologia Clinica*, 27 (2), 161-179.
- Dziak, J., Lanza, S. & Tan, X. (2014). Effect Size, Statistical Power, and Sample Size Requirements for the Bootstrap Likelihood Ratio Test in Latent Class Analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(4), 534-552.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Science Press.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1981). Burnout: stages of disillusionment in the helping professions. *Psychiatric services*. 32(5): 353-4. <http://dx.doi.org/10.1176/ps.32.5.353>.

- Estrada Araoz, Edwin G., & Gallegos Ramos, Néstor A. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6),714-722. ISSN: 0798-0264. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55965387008>
- Farber, B. A. (1991). Crisis in education stress and burnout in the american teacher. En M. A. Manassero (ed.), *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y las consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación. Madrid: MEC-CIDE.
- Flores, J. (2009). La lealtad en la cultura del trabajador mexicano de la ciudad de México, Tesis de doctorado en ciencias administrativas, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Ciudad de México, México.
- FLÓREZ, L. R. (2021). Análisis multidisciplinar de la respuesta de estrés en alumnos y profesores universitarios (Doctoral dissertation, Universidad Europea de Madrid). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=307713>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn – out. *Journal of Social Issues*, 30(1): 159- 165.
- García Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Revista Liberabit*, 20 (2).
- García, C.; Olea, J.; Ponsoda, V.; Revuelta, J., & Ximénez, C. (2001). Práctica de introducción a la psicometría: construcción de un test y análisis de sus propiedades psicométricas, Curso 2000/01, Guía de estudio, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, España.

- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2): 181-97.
- Gil-Monte, P. R., Nuñez-Román, E., Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, 40 (2), 227-32.
- Gil-Monte, P.R. (2011). CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Madrid, España, TEA Ediciones.
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L., & Hintsanen, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occup Med*, 66(7), 1-7. <https://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqw086>
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. & Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Golembiewski, R. T., Sun, B., Lin, C. & Boudreau, R. A. (1995). Burnout among taiwanese police: a cross-cultural replication of the phase model. *Advances International Comparative Management*, 10, 145-162.
- González Díaz, Romel & Becerra, Luis. (2021). PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas. *CIID Journal*. 2. 570-608. [10.46785/ciidj.v1i1.100](https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.100).

https://www.researchgate.net/publication/353163344_PYMES_en_America_Latin_a_clasificacion_productividad_laboral_retos_y_perspectivas .

- Gorgulu, O., & Akilli, A. (2017). The determination of the levels of burnout syndrome, organizational commitment and job satisfaction of the health workers. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 20, 48-56.
- Gravetter, F., & Wallnau L. 2009. Statistics for the Behavioral Sciences, Wadsworth Cengage Learning, USA, p. 783.
- Gundersen, L. (2001). Physician burnout. *Annals of Internal Medicine*, 135: 145-148.
<https://dx.doi.org/10.7326/0003-4819-135-2-200107170-00023>
- Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5):1134 -1145.
- Halbesleben, J., & Buckley, M. (2004) Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30 (6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Harrinson, W. D. (1983). A social competence model of burnout. En A. Faber (ed.), Stress and burnout in the human services profesions, pp. 29-39. Nueva York: Pergamon Press.
- HERNANDEZ SUAREZ, C, Aloiso, A y Prada Nuñez, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. Boletín Redipe.
<https://repositorio.ufps.edu.co/handle/ufps/1191>
- Hernández, P. (2002). Estudio descriptivo del Síndrome de Burnout en personal desalud del Hospital Militar de Bogotá. *Acta Colombiana de Psicología*, 7(1):71-83.

- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, pp. 115-129. Londres: Taylor & Francis.
- Jacobs, S. R., & Dodd, D. (2003). Student burnout as a function of personality, social support, and workload. *Journal of College Student Development*, 44(3): 291-303.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Belkic, K. L., Baker, D., Schwartz, J. E., & Pickering, T. G., (2003). The workplace and cardiovascular disease: Relevance and potential role for occupational health psychology. En: Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Ed). *Handbook of occupational health psychology*. 3a edición. Washington DC, 265-287. <http://dx.doi.org/10.1037/10474-013>.
- Liébana-Presa, C., Fernández-Martínez, M. E., Vázquez-Casares, A. M., López Alonso, A. I. & Rodríguez Borrego, M. A. (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería global*, 17(2), 131-141.
- Lima da Silva, J. L., Cardoso de la Cerda Pereira, L., Pereira Santos, M., Alves Bezerra Bortolazzo, A., Gomes da Silva Rabelo, T., & Amaral Machado, E. (2018) Prevalência da síndrome de Burnout entre professores da Escola Estadual em Niterói, Brasil. *Revista Electrónica Enfermería Actual en Costa Rica*, 34.
- Lipselotte de Jesús Infante Rivera, José Manuel Armada Pacheco, Fernando Viterbo Sinche Crispín, José Olivera Espinoza. (2021) Síndrome de burnout: Una realidad percibida por los docentes universitarios en el trabajo virtual en tiempos de covid-19. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental* Vol. 61, Núm. 2 <https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.612.025>

- Liselotte, N., Colin, P., & Tait, D. (2009). Defining Burnout as a Dichotomous Variable. *Journal of General Internal Medicine*, 24 (3): 440. <https://doi.org/10.1007/s11606-008-0876-6>
- López De La Cruz, E. C. I., & Zacarias Ventura, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), e209. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- López Rupérez, F. (2020). El currículo y la educación en el siglo XXI. La preparación del futuro y el enfoque por competencias. Madrid: Narcea Ediciones. https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2022/01/REP-281_ESP_Lopez_01_web-3.pdf
- López Rupérez, F. (2021). La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI. Modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones. Núm. 393 (2021): Revista de Educación. Julio-Septiembre 2021. <https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/view/89652>
- Lourel M. & Gueguen N. (2007). A meta-analysis of job burnout using the MBI scale. *Encephale*, 33(6), 947-53. <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2006.10.001>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Manzano, G. (1998). Estrés en personal de enfermería. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología, Universidad de Deusto. (Bilbao).
- Marsollier, R. G. & Expósito, C. D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista empresa y humanismo*, 20 (2), 29-50.

- Martínez I. M., & Salanova, M. S. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios: relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*, (330), 361-384.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-39.
- Martínez, I., Marques, A., Salanova, M., & Lopez da Silva., A. (2002). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal. *Ansiedad y Estrés*, 8(1), 13-23.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). The truth about Burnout. San Francisco: Jossey- Bass Inc.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout* (pp. 19-32). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. En R. Van- denberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout. A sourcebook of international research and practice* (pp. 211-222). Cambridge: Cambridge University Press.
- Maslach, C. (2012). Burnout in the workplace: A global problem in need of solution. *International Journal of Psychology*, 47, 549-549.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2: 99-113. Doi: 10.1002/job.4030020205.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986) Maslach Burnout Inventory manual. Second edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15: 103-111.
- Maslach, C., Leiter, P., & Schaufeli, W. B. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maticorena-Quevedo, J., Beas, R., Anduaga-Beramendi, A., & Mayta-Tristán, P. (2016). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(2), 241-7.
- Mattos, C. B. M., & Schlindwein, V. L. C. (2014). Excelência e produtividade: Novos imperativos de gestão no serviço público. *Psicologia e Sociedade*, 27(2), 322-331.
- Matud, M.P., García, M.A., & Matud, M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International*, 2(3), 451- 465.
- MINEDU, 2021. Educación Superior Tecnológica. <http://www.MINEDU.gob.pe/superiortecnologica/index.php>
- MINEDU, Resolución Viceministerial N° 177-2021-MINEDU, (2021). “Orientaciones para el desarrollo del servicio educativo en los Centros de Educación Técnico- Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior” (publicado 09-06-2021) <http://www.MINEDU.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-177-2021-MINEDU.pdf>

- Mojsa-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers - Worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *Int J Occup Med Environ Health*, 28(1), 102-19. <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, 7, (1), 69-78
- Nolen-Hoeksema, S (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(4): 569- 582.
- Oberle, E., & Schonert-Reichl, K.A. (2016). ¿Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. *Soc Sci Med*, 159, 30-37. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.031>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1996). WHO Quality of Life Assessment Group.(1996).¿Qué calidad de vida?. *Foro mundial de la salud 1996*; 17(4) : 385-387 <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>
- Pines, A. (1993): Burnout: An Existencial Perspective, dins W. B. Schaufeli, C. Maslach i T. Marek. *Professional burnout: recent developments in theory an research*. 35-55.
- Pines, A., & Kafry, D. (1982). Coping with burnout. En: J. W. Jones (Ed.). *The burnout syndrome: current research, theory, interventions*. Park Ridge, Illinois: London House Press, pp. 139-150.

- Ríos, M., Peñalver, F., & Godoy, I. (2008). Burnout y salud percibida en profesionales de enfermería de Cuidados Intensivos. *Enfermería Intensiva*, 19(4): 169-178.
- Rivera, D. M. C., Ruíz, D. L., & Laurella, S. L. (2021). El estrés laboral, COVID-19 y otros factores que determinan el bienestar docente. *Tesla Revista Científica*, 1(1), 54-67. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/5/7>
- Rodríguez Flores, E. A., & Sánchez Trujillo, M. de los Ángeles. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 401–419. <https://doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>
- Rodríguez, S. F., Gómez, A. & Suasnavas, P. (2018). Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. *INNOVA Research Journal*, 3(1), 10-18.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M. S., Martínez, I. M., Bresó, E., Llorens, G. S., Grau, G. R. (2005) Psychological well-being among university students: facilitators and obstacles of academic performance. *Annals of Psychology*, 21 (1): 170-80.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1): 59-67.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el ‘burnout’ al ‘engagement’: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salgado Roa, J.A., & Leria Dulčić, F.J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación

- primaria. *Revista CES Psicología*, 11(1), 69-89. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson & M. P. Leiter (Eds.), Maslach Burnout Inventory Manual (3ª ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marqués-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002b). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Studies*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). Professional burnout: Recent developments in theory and research. 1ºed. United States, Washington DC: Taylor & Francis, pp. 237-250.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
<http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology: an International Review*, 57 (2), 173-203.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Shen, B., McCaughy, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015), The relationship between teacher burnout and student motivation. *Br J Educ Psychol*, 85, 519–532. <http://dx.doi.org/10.1111/bjep.12089>

- Shoji, K, Cieslak, R, Smoktunowicz, E, Rogala, A, Benight C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety Stress Coping*, 9(4), 367-86.
<https://dx.doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>
- Solís Córdor, R., Tantalean del Águila, M., Burgos, R. I. & Chambi Torres, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270-276.
- Szigeti, R., Balázs, N., Bikfalvi, R., & Urbán, R. (2017). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout inventory-educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress Health*, 8, 1532-2998. <https://dx.doi.org/10.1002/smi.2737>
- Tejada Lagonell, Miren (2012). Variables sociodemográficas según turno escolar, en un grupo de estudiantes de educación básica: un estudio comparativo. *Revista de Pedagogía*, 33(92), 235-269. ISSN: 0798-9792.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65926546002>
- Thompson, M. S., Page, S. L., & Cooper, C. L. (1993). A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9, 221-235.
- Tobón, S. (2013). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE.
https://www.researchgate.net/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion

- Treynor W, Gonzalez R, Nolen-Hoeksema S. (2003) Rumination reconsidered: A psychometric analysis. *Cognitive Therapy and Research*. 2003 Jun; 27(3):247-59.
- Valadez Torres, S. G., Maldonado Macías, A. A., Camacho Alamilla, R., & Avelar Sosa, L. (2018). Relationship Between Social Support and Burnout Dimensions in Middle and Senior Managers of the Manufacturing Industry in Ciudad Juárez. *New Perspectives on Applied Industrial Tools and Techniques*, 409-430.
- Vargas Yallico, D. E. (2021). Estrés según variables demográficas en docentes de instituciones educativas públicas de Pangoa durante la pandemia Covid-19.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12151>
- Veloso Gonçalves, A. R. (2018). Estrategias para afrontar el estrés en el ejercicio de la profesión de enfermería: análisis comparativo de muestras obtenidas en España y Portugal. Tesis doctoral. Universidad de León, España.
- Vera Zapata, J. A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo.
- Wilkinson, H., Whittington, R., Perry, L., & Eames, C. (2017). Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review. *Burn Res.* 6, 18-29.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.003>
- Winnubst, J. A. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, pp. 151-162. Londres: Taylor & Francis.

ANEXOS

ANEXO 1 Instrumento de investigación

INSTRUCCIONES:

Por favor, lea despacio las orientaciones y responda con sinceridad; recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones. Al finalizar, cerciórese de que no dejó preguntas sincontestar. Si tiene alguna duda, no demore en preguntar. Toda información suministrada se empleará únicamente con fines académicos

Por favor, marque con una (x) o número la respuesta correspondiente:

I. Perfil sociodemográfico

A.	Se desempeña como Docente en un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Lima Metropolitana	Sí ()	No ()		
B.	Antigüedad laboral Como docente en Institutos (años):	____(años)			
C.	Tipo de contrato como Docente:	Fijo ()	Parcial ()	Eventual ()	Interino ()
D.	Indique el distrito en donde vive:				
E.	Indique el distrito en el cual se ubica el Instituto de Educación Superior Tecnológico en donde trabaja:				
F.	Tipo de gestión del Instituto de Educación Superior Tecnológico en donde trabaja:	Público ()	Privado ()	Mixto ()	
G.	Edad:	____Años			
H.	Género:	Femenino ()	Masculino ()	Otros ()	
I.	Presenta algún tipo de discapacidad	Sí ()	No ()		
J.	Estado Civil:	Soltero/a ()	Conviviente ()	Casado/a ()	Viudo/a ()
K.	Su pareja trabaja:	Sí ()	No ()		
L.	¿Tiene hijos?	Si ()	No ()	Nº de hijos: (si no tiene coloque 0)	
M.	Antigüedad labora Ejerciendo su profesión en empresas o instituciones (años):	____(años)			

II. Preguntas sobre cambios a sus condiciones de trabajo durante la Enseñanza Remota por el contexto de la pandemia por COVID 19

Desarrollo Docente:

Respecto a sus clases y exámenes:

1	¿Cuántas horas semanales invertía en su trabajo previo al cambio en la modalidad de enseñanza en marzo del 2020 como consecuencia de la pandemia del Covid 19?	____ (# horas semanales)
2	¿Cuántas horas semanales invierte actualmente en su trabajo a partir de marzo del 2020 debido al cambio a la Enseñanza Remota de Emergencia como consecuencia de la pandemia del Covid 19?	____ (# horas semanales)

3	El cambio a la Enseñanza Remota de Emergencia ha dificultado el proceso de dictar clases	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
4	El cambio a la Enseñanza Remota de Emergencia ha dificultado el proceso de desarrollar los exámenes	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

Respecto a su conexión a internet:

5	Una deficiente conexión a internet me dificulta dar clases	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
6	La plataforma para desarrollar clases o el internet fallan, imposibilitando mi trabajo	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

Respecto a sus estudiantes:

7	Durante la enseñanza remota, la comunicación con los/las estudiantes ha sido eficiente:	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
8	Durante la enseñanza remota, las conferencias y discusiones con los/las estudiantes han sido eficientes:	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
9	En comparación con la modalidad de enseñanza presencial, el aprovechamiento académico de los/las estudiantes en la actualidad ha sido significativo:	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

Respecto a su preparación y motivación para desarrollar sus clases:

10	Los responsables académicos del Instituto me brindaron las herramientas suficientes para prepararme y hacer un trabajo eficiente en la enseñanza remota:	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
11	Me siento completamente preparado/a para desarrollar mis cursos en la enseñanza remota:	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo

Desarrollo Personal:**Respecto a sus gastos y horas adicionales:**

12	Para el desarrollo de mis actividades académicas en la enseñanza remota ¿Ha tenido que incurrir en gastos para poder habilitar su espacio de trabajo dentro del hogar?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
13	¿Ha tenido que modificar o preparar material nuevo para ofrecer sus clases adaptado a la manera remota?	<input type="radio"/> Totalmente de acuerdo	<input type="radio"/> De acuerdo	<input type="radio"/> Neutral	<input type="radio"/> En desacuerdo	<input type="radio"/> Totalmente en desacuerdo
14	Si su respuesta ha sido positiva (Totalmente de acuerdo o De acuerdo), mencione cuánto tiempo en promedio le conllevó preparar ese material nuevo:	____ (# de horas semanales)				

Respecto al impacto en su tiempo personal y en familia:

15	El trabajar bajo esta modalidad me ha restado tiempo de compartir con mi familia:	() Totalmente de acuerdo	() De acuerdo	() Neutral	() En desacuerdo	() Totalmente en desacuerdo
16	El trabajar bajo esta modalidad me permite tener espacio suficiente para disfrutar de mi tiempo personal:	() Totalmente de acuerdo	() De acuerdo	() Neutral	() En desacuerdo	() Totalmente en desacuerdo

Para finalizar, conteste con sinceridad, como en las ocasiones anteriores, las siguientes frases indicando la frecuencia que usted, ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente. Recuerde que sus respuestas son confidenciales.

Item	Frases	1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento fatigado/a al levantarme, por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.							
3	Trabajar todo el día realmente es agotador para mí.							
4	Me siento agotado/a (cansado/a) al final de la jornada.							
5	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo,							
6	Me siento frustrado por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.							
8	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.							
9	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.							
10	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.							
11	Me siento realizado cuando desarrollo mis actividades en mi trabajo.							
12	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.							
13	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.							
14	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo,							
15	Dudo sobre el valor de mi trabajo.							
16	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							
N*	Siento temor al pensar en trasladarme al trabajo por riesgo de la emergencia sanitaria, cuando termine la modalidad de enseñanza remota (Pandemia):							

1: Nunca

2: Algunas veces al año o menos

Una vez al mes

4: Algunas veces al mes5:

Una vez a la semana

6: Algunas veces a la semana7:

Todos los días

DESGASTE EMOCIONAL: DEM (1,2,3,4,6)

CINISMO (DESPERSONALIZACIÓN): CIN (8,9,13,14,15)3:

EFICACIA PROFESIONAL: EPF (5, 7,10,11,12,16)

***Nota:** La pregunta "N" no pertenece al MBI-GS (Maslach Burnout Inventory –General Survey). Se anexó para evaluar su efecto sobre el síndrome del burnout aprovechando el formato de respuesta de 1 a 7 puntos.

ANEXO 2

Número de Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima

PROVINCIA: LIMA NÚMERO DE DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO POR ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO, SEGÚN DISTRITO, TOTAL 2021

Distrito	Total	Básica Regular				Básica Alternativa	Básica Especial	Técnico-Productiva	Superior No Universitaria			
		Total	Inicial 1/	Primaria	Secundaria				Total	Pedagógica	Tecnológica	Artística
Total	131 940	114 910	22 260	47 727	44 923	3 246	1 544	2 390	9 850	514	9 266	70
Lima	6 297	4 164	725	1 645	1 794	140	140	181	1 672	69	1 603	-
Ancón	840	806	165	358	283	21	3	10	-	-	-	-
Ate	7 984	7 558	1 419	3 317	2 822	224	42	78	82	18	49	15
Barranco	1 192	887	108	335	444	64	66	28	147	-	147	-
Breña	1 648	1 363	215	535	613	63	23	127	72	40	32	-
Carabayllo	4 188	4 050	853	1 780	1 417	84	27	20	7	-	7	-
Chaclacayo	911	838	141	310	387	16	20	-	37	3	34	-
Chorrillos	5 280	4 835	977	2 083	1 775	110	55	100	180	-	180	-
Cieneguilla	351	332	68	141	123	8	-	-	11	-	11	-
Comas	7 056	6 555	1 197	2 771	2 587	180	53	104	164	23	141	-
El Agustino	1 986	1 908	417	839	652	47	22	9	-	-	-	-
Independencia	2 561	2 245	455	952	838	64	37	32	183	-	183	-
Jesús María	1 478	1 092	216	306	570	24	30	39	293	28	265	-
La Molina	3 277	2 753	475	1 050	1 228	66	33	24	401	16	385	-
La Victoria	2 553	2 168	409	922	837	87	32	83	183	7	176	-
Lince	885	647	122	252	273	33	-	94	111	6	105	-
Los Olivos	6 142	5 338	1 049	2 177	2 112	216	67	194	327	10	317	-
Lurigancho	3 382	3 151	573	1 284	1 294	35	46	57	93	-	93	-
Lurin	1 319	1 161	228	532	401	35	17	38	68	-	68	-
Magdalena Del Mar	1 219	860	166	353	341	26	60	120	153	-	153	-
Pueblo Libre	1 674	1 006	218	432	356	29	22	19	598	-	598	-
Miraflores	3 144	1 934	470	718	746	55	46	23	1 086	5	1 048	33
Pachacamac	1 777	1 637	377	676	584	38	1	14	87	20	67	-
Pucusana	218	212	54	85	73	-	6	-	-	-	-	-
Puente Piedra	4 713	4 494	861	1 925	1 708	94	34	47	44	12	32	-
Punta Hermosa	76	76	21	26	29	-	-	-	-	-	-	-
Punta Negra	151	151	27	62	62	-	-	-	-	-	-	-
Rímac	2 640	2 362	466	901	995	56	30	69	123	-	123	-
San Bartolo	174	116	21	46	49	-	8	-	50	-	50	-
San Borja	1 574	1 303	281	492	530	52	54	15	150	-	150	-

San Isidro	1 559	1 198	228	463	507	21	-	35	305	-	305	-
San Juan de Lurigancho	12 910	12 005	2 265	5 147	4 593	411	116	244	134	33	101	-
San Juan de Miraflores	5 475	4 984	956	2 083	1 945	148	77	125	141	27	114	-
San Luis	918	815	135	360	320	25	26	52	-	-	-	-
San Martín de Porres	8 984	8 443	1 733	3 572	3 138	216	105	119	101	11	90	-
San Miguel	2 632	2 360	476	835	1 049	68	10	28	166	25	141	-
Santa Anita	2 609	2 381	456	1 029	896	59	-	8	161	-	161	-
Santa María del Mar	13	13	1	6	6	-	-	-	-	-	-	-
Santa Rosa	260	260	55	107	98	-	-	-	-	-	-	-
Santiago de Surco	6 827	4 429	933	1 851	1 645	97	111	41	2 149	92	2 057	-
Surquillo	1 014	862	163	317	382	28	39	39	46	-	24	22
Villa El Salvador	5 946	5 463	1 022	2 233	2 208	143	47	104	189	69	120	-
Villa María del Triunfo	6 103	5 695	1 063	2 419	2 213	163	39	70	136	-	136	-

Nota: Corresponde a la suma del número de personas que desempeñan labor docente, directiva o en el aula, en cada institución educativa, sin diferenciarse la jornada es de tiempo completo o parcial.

1/ Excluye promotoras educativas comunitarias a cargo de programas no escolarizados Fuente:

MINEDU - Censo educativo.

ANEXO 3**Institutos de Educación Superior Tecnológica en Lima visitados para motivar la participación de los Docentes en el llenado de la encuesta para la investigación.**

Nº	Nombre	Tipo Gestión	Ubicación	Carreras
1	IESTP Huaycán	Público	Ate	Computación e Informática, Electrónica Industrial, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz.
2	Instituto Superior Tecnológico CESCA	Privado	Ate	Administración de empresas, Marketing y Publicidad, Computación e Informática, Contabilidad, Negocios Internacionales, Adm Bancaria
3	Instituto Superior Tecnológico Cibertec	Privado	Breña, Independencia	Administración de empresas, Adm de Negocios Internacionales, Adm de Operaciones Turísticas, Marketing, Adm de Negocios Bancarios y Financieros, Gestión de Recursos Humanos y Gestión Logística.
4	IESTP Argentina	Público	Cercado de Lima	Administración de Empresas, Computación e Informática y Contabilidad.
5	IESTP Diseño y Computación	Público	Cercado de Lima	Comunicación Audiovisual, Diseño de Interiores, Diseño de Modas y Diseño Publicitario.
6	ESTP Antenor Orrego Espinoza	Público	Chorrillos	Administración Industrial, Computación e Informática, Contabilidad, Electrónica Industrial, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz y Técnica en Farmacia.
7	IESTP Carlos Cueto Fernandini	Público	Comas	Administración de Empresas, Computación e Informática, Contabilidad, Electrónica Industrial, Electrotecnia Industrial, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción, Metalurgia y Técnica en Laboratorio Clínico.
8	Instituto Superior Tecnológico Privado Santa Rosa	Privado	Jesús María	Administración y Negocios Internacionales, Adm Bancaria, Enfermería Técnica, Farmacia, Laboratorio Clínico y Traducción de Idiomas
9	IESTP Arturo Sabrosa Montoya	Público	La Victoria	Computación e Informática, Contabilidad, Enfermería Técnica, Prótesis Dental, Secretariado Ejecutivo.
10	IESTP José Pardo	Público	La Victoria	Electrónica Industrial, Electrotecnia Industrial (Electricidad), Metalurgia, Computación e Informática, Mecánica de Producción, Mecánica Automotriz – Construcción Civil.
11	IESTP Manuel Arévalo Cáceres	Público	Los Olivos	Computación e Informática, Enfermería Técnica e Industrias Alimentarias.
12	Instituto Superior Tecnológico Computrón	Privado	Los Olivos, San Juan de Lurigancho, San Juan de Miraflores	Administración, Contabilidad, Diseño Publicitario, Computación, Marketing y Secretariado
13	IESTP Lurín	Público	Lurín	Computación e Informática, Contabilidad y Prótesis Dental
14	Instituto Superior Tecnológico D'Gallia	Privado	Magdalena del Mar	Gastronomía, Pastelería y Panadería
15	Instituto Superior Tecnológico IPP	Privado	Magdalena del Mar	Ciencias Publicitarias, Diseño Publicitario, Comunicación Audiovisual, Marketing y nuevas Tecnología, Comunicación y Marketing de la moda
16	Instituto Superior Tecnológico ISIL	Privado	Miraflores, San Isidro	Administración de Empresas, Negocios Internacionales, Administración y Finanzas, Recursos Humanos, Administración Bancaria, Gestión Logística Integral, Hotelería, Turismo, Desarrollo de Software, Redes y Comunicaciones, Sistemas de Información
17	IESTP Naciones Unidas	Público	Pueblo Libre	Cosmética Dermatológica

18	Instituto Superior Tecnológico CEPEA	Privado	Pueblo Libre	Administración de empresas, Adm de Hostelería y Restaurantes, Desarrollo de Sistemas de Información, Guía Oficial de Turismo, Gastronomía, Contabilidad, Enfermería Técnica
19	Instituto de Educación Superior Privado de Comercio Exterior ADEX	Privado	San Borja	Administración de Negocios Internacionales, Logística del Comercio Internacional, Administración de Empresas.
20	Instituto Superior Tecnológico Chio Lecca	Privado	San Isidro	Diseño de Moda, Marketing y Comunicación de Moda
21	Instituto Superior Tecnológico Charles Chaplin	Privado	San Isidro	Dirección y Realización de Cine y Televisión, Comunicación Audiovisual
22	IESTP: Manuel Seoane Corrales	Público	San Juan de Lurigancho	Computación e Informática, Contabilidad, Electrotecnia Industrial, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción, Química Industrial.
23	IESTP Gilda Liliana Ballivian Rosado	Público	San Juan de Miraflores	Administración de empresas, computación e informática, construcción civil, contabilidad, electrónica industrial, electrotecnia industrial, mecánica automotriz y mecánica de producción.
24	IEST Fe y Alegría 75 (por convenio)	Público	San Juan de Miraflores	Administración de Hoteles y Restaurantes; Planeamiento y Control de Proy
25	IESTP Luis Negreiros Vega	Público	San Martín de Porres	Computación e Informática, Contabilidad, Electrónica Industrial, Mecánica Automotriz y Mecánica de Producción.
26	IESTP María Rosario Aráoz Pinto	Público	San Miguel	Administración de Empresas, Computación e Informática, Construcción Civil, Contabilidad, Diseño Gráfico, Diseño Publicitario, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción, Secretariado Ejecutivo.
27	Instituto Superior Tecnológico CERTUS	Privado	Surco	Administración de empresas, Adm de Negocios Internacionales, Adm y Gestión Comercial, Marketing, Marketing y Gestión de Medios Digitales, Adm Bancaria y Financiera, Contabilidad, Adm de Sistemas, Diseño y Desarrollo de Software, Diseño Gráfico y Publicidad.
28	Instituto Superior Tecnológico INTECI	Privado	Surco, Los Olivos, Independencia	Gastronomía y Alta Cocina
29	IESTP Julio César Tello	Público	Villa El Salvador	Administración de Empresas, Computación e Informática, Contabilidad, Electrotecnia Industrial, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción y Secretariado Ejecutivo.
30	IESTP Juan Velasco Alvarado	Público	Villa María del Triunfo	Computación e Informática, Contabilidad, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz y Técnica en Farmacia.
31	IESTP San Francisco De Asís	Público	Villa María del Triunfo	Contabilidad y Electrotecnia Industrial.
32	IESTP Villa María	Público	Villa María del Triunfo	Computación e Informática, Cosmética Dermatológica, Enfermería Técnica e Industrias Alimentarias.

ANEXO 4**Instrumento en Google Forms para el levantamiento de información de los Docentes en el llenado de la encuesta para la investigación.**



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y RECURSOS HUMANOS

Instrumento de investigación MBI-GS

La presente investigación se enfoca en la labor de los Docentes que dictan en Institutos Superiores Tecnológicos, a quienes se les solicita su colaboración para responder el presente cuestionario; recomendándoles leer cuidadosamente las preguntas y responder con sinceridad; recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones. Al finalizar, cerciórese de que no dejó preguntas sin responder. Se deja constancia que toda información suministrada se empleará únicamente con fines académicos.

 ajavess@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

*Obligatorio

PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO:

¿Se desempeña como Docente en un Instituto de Educación Superior Tecnológico de Lima Metropolitana?

Sí

No

Antigüedad laboral como docente en Institutos (años) *

*En número. Ejemplo: 5

Tu respuesta _____

Tipo de Contrato como Docente:

Fijo

Parcial

ANEXO 5

Instrumento en Juicio de Expertos sobre la encuesta para la investigación.

6

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	García Salirrosas Elizabeth Emperatriz
Sexo:	Hombre () Mujer (x)
Profesión:	Administración
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (x)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (x) De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Privada del Norte
Cargo actual:	Docente Asociada
Área de especialización	Académica en Investigación
N° telefónico de contacto	997699557
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: Elizabeth.garcia@upn.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (x) Por correo electrónico (x)



Firma Validador Experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	PEDROZA SAN MIGUEL ROSA DIANA
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	PSICOLOGA
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro () Doctor (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (X) De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Cargo actual:	DOCENTE TIEMPO COMPLETO CON RESPONSABILIDAD
Área de especialización	PSIC. ORGANIZACIONAL
N° telefónico de contacto	940283167
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: rosa.pedrozapn.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (x) Por correo electrónico (x)



Firma Validador Experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Cordova Buiza, Franklin
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	
Grado académico	Licenciado ¹ () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 (X) De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad privada del Norte / Universidad Continental
Cargo actual:	Docente Investigador
Área de especialización	Departamento de Investigación, Innovación y Responsabilidad Social
N° telefónico de contacto	947186112
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: franklin.cordova@upn.edu.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (X)

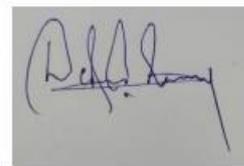


Firma Validador Experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Suárez Alfaro, David Enrique
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Economista
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	USMP
Cargo actual:	Docente a tiempo completo – Editor revista Business
Área de especialización	Administración de negocios
N° telefónico de contacto	922219924
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: dsuarez@usmp.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input checked="" type="checkbox"/>)



Firma Validador Experto

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input type="checkbox"/>) Externo (<input checked="" type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Robles Fabián, Daniel Amadeo
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Licenciado en Administración
Grado académico	Licenciado ¹ (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	Universidad Priva del Norte
Cargo actual:	Docente
Área de especialización	Administración
N° telefónico de contacto	945070077
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: daniel.robles@upn.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input checked="" type="checkbox"/>)



Firma Validador Experto

ANEXO 6 Evidencias

Base de datos en Excel

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Column Headers:**
 - Row 1: Variable Independiente: SocioDemograficas y Laborales
 - Row 2: Dimension: Desarrollo docente
 - Row 3: Dimension: Desarrollo personal
 - Row 4: Desgaste Emocional
 - Row 5: Ciniamo
 - Row 6: Eficacia Profesional
 - Row 7: Variable Dependiente: Sindrome de Burnout
- Data Rows:** Rows 349 to 371 contain numerical data for each variable.
- Footer:** "Para el SPSS" and "Para el SPSS (2)" are visible at the bottom.

Base de datos en el SPSS V26

*BDatos3AJ.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P9	N Numérico	8	0	Pregunta 9	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P10	N Numérico	8	0	Pregunta 10	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P11	N Numérico	8	0	Pregunta 11	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P12	N Numérico	8	0	Pregunta 12	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P13	N Numérico	8	0	Pregunta 13	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P14	N Numérico	8	0	Pregunta 14	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P15	N Numérico	8	0	Pregunta 15	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P16	N Numérico	8	0	Pregunta 16	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P17	N Numérico	8	0	Pregunta 17	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P18	N Numérico	8	0	Pregunta 18	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P19	N Numérico	8	0	Pregunta 19	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P20	N Numérico	8	0	Pregunta 20	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P21	N Numérico	8	0	Pregunta 21	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P22	N Numérico	8	0	Pregunta 22	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P23	N Numérico	8	0	Pregunta 23	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P24	N Numérico	8	0	Pregunta 24	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P25	N Numérico	8	0	Pregunta 25	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P26	N Numérico	8	0	Pregunta 26	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P27	N Numérico	8	0	Pregunta 27	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P28	N Numérico	8	0	Pregunta 28	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P29	N Numérico	8	0	Pregunta 29	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P30	N Numérico	8	0	Pregunta 30	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P31	N Numérico	8	0	Pregunta 31	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P32	N Numérico	8	0	Pregunta 32	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
P33	N Numérico	8	0	Pregunta 33	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	O Ordinal	E Entrada
SVI	N Numérico	8	0	Variable independiente	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	E Escala	E Entrada
SVD	N Numérico	8	0	Variable dependiente	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	E Escala	E Entrada
SDD	N Numérico	8	0	Desarrollo docente	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	E Escala	E Entrada
SDD	N Numérico	8	0	Desarrollo personal	N Ninguno	N Ninguno	8	D Derecha	E Escala	E Entrada

Vista de datos | Vista de variables

Fiabilidad del Instrumento

*Resultado3_AJ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

- Correlaciones
- Registro
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Antigüedad labora
 - Gráfico de barras
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tipo de Contrato c
 - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tipo de gestión
 - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,537	16

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
54,95	42,484	6,518	16

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Prueba de normalidad

*Resultado3_AJ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

- Correlaciones
- Registro
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Antigüedad labora
 - Gráfico de barras
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tipo de Contrato c
 - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tipo de gestión
 - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Gráfico circular
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Antigüedad Labora
 - Gráfico de barras
- Registro

Rango intercuartil	I2
Asimetría	-1,366
Curstosis	1,025

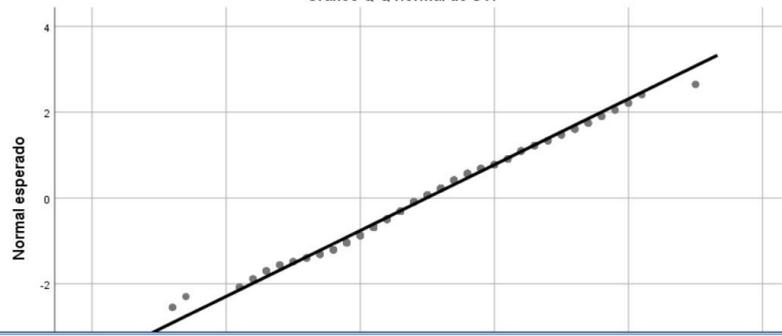
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SVI	,073	369	,000	,990	369	,012
SVD	,169	369	,000	,834	369	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

SVI

Gráfico Q-Q normal de SVI



The Q-Q plot for SVI shows a series of data points plotted against a diagonal reference line. The y-axis is labeled 'Normal esperado' and ranges from -2 to 4. The x-axis represents the sample quantiles. The points closely follow the diagonal line, indicating that the data for SVI is approximately normally distributed.

Prueba de Rho Spearman

*Resultado3_AJ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Estadísticos
 Antigüedad labora
 Gráfico de barras
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tipo de Contrato c
 Gráfico circular
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tipo de gestión
 Gráfico circular
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Género
 Gráfico circular
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Antigüedad Labor
 Gráfico de barras
 Registro

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VINDEF VDEPEN
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlación entre la Variable Factores Sociodemográficos Laborales y La Variable Síndrome de Burnout

		Factores Sociodemográficos y Laborales		Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Factores Sociodemográficos y Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,369**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	369	369
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,369**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	369	369

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```
NPAR TESTS
/CHISQUARE=VINDEF VDEPEN
/EXPECTED=EQUAL
/MISSING ANALYSIS
/METHOD=MC CIN(95) SAMPLES(10000).
```

Tablas Cruzadas y la Prueba estadística de Chi-cuadrado de Pearson

*Resultado3_AJ.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Estadísticos
 Antigüedad labora
 Gráfico de barras
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tipo de Contrato c
 Gráfico circular
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Tipo de gestión
 Gráfico circular
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Género
 Gráfico circular
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Estadísticos
 Antigüedad Labor
 Gráfico de barras
 Registro

	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VINDEF *VDEPEN	369	100,0%	0	0,0%	369	100,0%

Tabla Cruzada de la Variable Independiente Sociodemográfico Laboral y la Variable Dependiente Síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Sociodemográfico	Bajo	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	0,3%	0,8%	1,1%
	Medio	Recuento	29	169	83	281
	% del total	7,9%	45,8%	22,5%	76,2%	
Alto	Recuento	7	31	46	84	
	% del total	1,9%	8,4%	12,5%	22,8%	
Total	Recuento	36	201	132	369	
	% del total	9,8%	54,5%	35,8%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	20,954 ^a	4	,000	,002		
Razón de verosimilitud	20,656	4	,000	,000		
Prueba exacta de Fisher	19,772			,000		
Asociación lineal por lineal	8,399 ^b	1	,004	,004	,002	,001
N de casos válidos	369					

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .39.
 b. El estadístico estandarizado es 2.898.