

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**



**Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios  
post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de  
Tumbes-2024**

**Tesis**

Para optar el Título profesional de Médico cirujano

**Autora**

Br. Yosetty Sarita Vigo Pérez

Tumbes, 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**



**Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios  
post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de  
Tumbes-2024**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dr. Fernández Neira Luis Fernando

---

Presidente

Dr. Purizaga Izquierdo Néstor H.

---

Secretario

Dra. Barreto Espinoza Marilú Elena

---

Vocal

Tumbes, 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**



**Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios  
post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de  
Tumbes-2024**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma

Br. Vigo Pérez Yosetty Sarita

---

Autora

Dra. Solís Castro María Edith

---

Asesora

Tumbes, 2025

## CERTIFICACIÓN

**Dra. María Edith Solís Castro**

Docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud, Departamento Académico de Medicina Humana.

CERTIFICA:

Que el Proyecto de Tesis:

Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024, presentado por la bachiller, Vigo Pérez Yosetty Sarita, ha sido asesorado y revisado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 09 de septiembre 2024.



---

Dra. María Edith Solís Castro  
Asesora del Proyecto de Tesis

## Declaración de originalidad

Yo, Yosetty Sarita Vigo Pérez, identificada con DNI N° 72816722, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la Ley N° 27444, Ley de Procesamientos administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La investigación titulada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024” es creada por mi persona.
- 2) Han sido respetadas las normas internacionales de referencias y citas para las fuentes consultadas. En ese sentido, el informe de tesis no ha sido producto de plagio.
- 3) El proyecto de investigación no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) El contenido y los datos a presentarse como resultados de la tesis no han sido falsificados, ni copiados, ni duplicados; en ese sentido, constituirán en aportes a la realidad investigada.

De encontrarse fraude, plagio, autocopiado o piratería; asumiré las sanciones y consecuencias de mis acciones, para que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, 09 de septiembre del 2024.



---

Br. Yosetty Sarita Vigo Pérez

DNI: 72816722

Cod. Matricula: 190569152

# Acta de sustentación



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
Tumbes – Perú

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 28 días del mes enero del dos mil veinticinco, siendo las 14 horas, en la modalidad presencial: Pabellón programa de Medicina Humana, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 033- 2022/ UNTUMBES – FCS Dr. Luis Fernando Fernández Neira (Presidente), Dr. Néstor Herminio Purizaga Izquierdo (Secretario), Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza (Vocal). Reconociendo en la misma resolución, a la Dra. María Edith Solís Castro como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada "PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS POST RETORNO A LA LABOR PRESENCIAL, UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES-2024", para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, presentada por la bachiller:

**BR. VIGO PÉREZ, YOSETTY SARITA.**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Br. VIGO PEREZ, YOSETTY SARITA **APROBADA**, con calificativo: **MUY BUENO**.

En consecuencia, queda **EXPEDITA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Médico Cirujano, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las QUINCE Horas 00 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 28 de enero del 2025.

Dr. Luis Fernando Fernández Neira  
DNI N° 00226842  
ORCID N° 0000-0002-1972-4290  
(Presidente)

Dr. Néstor Herminio Purizaga Izquierdo  
DNI N° 00252656  
ORCID N° 0000-0002-3193-5007  
(Secretario)

Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza  
DNI N° 00250182  
ORCID N° 0000-001-8883-5501  
(Vocal)

Dra. María Edith Solís Castro  
DNI N° 17615331  
ORCID N° 0000-0001-5514-849X  
(Asesora)

cc.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)  
MPMO/Decano

# Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024

por SARITA VIGO



María Edith Salis Castro

<https://orcid.org/0000-0001-5514-849K>

---

**Fecha de entrega:** 06-ene-2025 07:58p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2560451747

**Nombre del archivo:** TESIS\_-\_Prevalencia\_del\_S\_ndrome\_de\_Burnout.docx (3.28M)

**Total de palabras:** 11504

**Total de caracteres:** 64847

## Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b> INDICE DE SIMILITUD	<b>19%</b> FUENTES DE INTERNET	<b>11%</b> PUBLICACIONES	<b>8%</b> TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>fundacionkoinonia.com.ve</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repository.uaeh.edu.mx</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>cienciamatriarevista.org.ve</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet  María Edith Solís Castro <a href="https://orcid.org/0000-0001-5514-849X">https://orcid.org/0000-0001-5514-849X</a>	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>ciencialatina.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="http://repositorio.uisrael.edu.ec">repositorio.uisrael.edu.ec</a> Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
11	<a href="http://www.cienciadigital.org">www.cienciadigital.org</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://dspace.udla.edu.ec">dspace.udla.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://www.rpye.es">www.rpye.es</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://portal.amelica.org">portal.amelica.org</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to udes-virtual Trabajo del estudiante	<1 %
18	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://bajo.delasalle.edu.mx">bajo.delasalle.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://repositorio.unach.edu.pe">repositorio.unach.edu.pe</a> Fuente de Internet Miguel Edmundo Solís Castro ( <a href="https://orcid.org/0000-0001-5518-849X">https://orcid.org/0000-0001-5518-849X</a> )	<1 %


21	<a href="http://biblioteca.medicina.usac.edu.gt">biblioteca.medicina.usac.edu.gt</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
25	<a href="http://revistas.um.es">revistas.um.es</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://repositorio.ucm.edu.co">repositorio.ucm.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.polodelconocimiento.com">www.polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	Lisandro José Alvarado-Peña, Rosas Amadeo Amaya Saucedo, Rodolfo Valentín Muñoz Castorena, Sebastián Reyes Alvarado et al. "Síndrome de burnout en profesores universitarios de latinoamérica: una revisión de literatura", Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 2023 Publicación	<1 %
29	<a href="http://repositorio.upecen.edu.pe">repositorio.upecen.edu.pe</a> Fuente de Internet Edith Solís Castro ( <a href="https://orcid.org/0000-0001-5514-849X">https://orcid.org/0000-0001-5514-849X</a> )	<1 %

30	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<1 %
31	<b>dspace.unl.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
32	<b>dspace.ucuenca.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
33	<b>pesquisa.bvsalud.org</b> Fuente de Internet	<1 %
34	<b>repositorio.untrm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
35	<b>Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana</b> Trabajo del estudiante	<1 %
36	<b>Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica</b> Trabajo del estudiante	<1 %
37	<b>editorial.inudi.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
38	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
39	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
40	<b>Submitted to Universidad Peruana Los Andes</b> Trabajo del estudiante <small>https://ojs.org/0000-0003-5518-8698/</small>	<1 %



María Edith Solís Castro  
https://ojs.org/0000-0003-5518-8698/

41	<b>cpa.omniserive.com.au</b> Fuente de Internet	<1 %
42	<b>Submitted to infopes</b> Trabajo del estudiante	<1 %
43	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
44	<b>repositorio.udch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
45	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

  
 Mariela Edith Solís Castro  
<https://orcid.org/0000-0001-5534-849X>

Excluir citas	Activo	Exclude assignment template	Activo
Excluir bibliografía	Activo	Excluir coincidencias	< 15 words

## **DEDICATORIA**

A mi familia por su paciencia y motivación constante, en especial a mis abuelitos que, aunque no están físicamente presente siempre los llevaré en mi corazón y espero que donde estén se sientan muy orgullosos de mí.

**Vigo Pérez Yosetty Sarita**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi corazón rebosa de gratitud con cada una de las personas que me acompañaron durante todo el proceso de mis estudios.

Primero quiero darle gracias a Dios quien me ha dado la vida, la salud y la oportunidad de realizar este proyecto.

Agradezco especialmente a mi asesora de tesis, la Dra Edith Solís Castro por su guía experta y apoyo incondicional. También quiero agradecer a mis padres por su amor y sacrificio constante, en especial a mi mamá porque a pesar de todas las dificultades nunca me dejó sola y siempre confió en mí.

Agradezco a todos los docentes de la universidad quienes de forma amable y voluntaria aceptaron ser parte de esta investigación, sin ellos nada de esto hubiese sido posible.

Por último, quiero agradecer a mis amigos por escucharme, animarme y hacerme reír, su apoyo ha sido esencial para superar momentos difíciles, en especial a Solange mi compañera de aventuras, quien con su energía y entusiasmo estuvo presente durante este largo proceso y fue una fuente importante de motivación para mí.

**Vigo Pérez Yosetty Sarita**

## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b>	xviii
<b>ABSTRACT</b>	xix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	20
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	24
2.1. Bases teóricas	24
2.2. Antecedentes	33
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	37
3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Diseño de investigación	37
3.3. Población, muestra, muestreo	37
3.4. Criterios de selección	39
3.5. Técnicas e instrumentos	40
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento	40
3.7. Procedimiento de recolección de datos	41
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	41
3.9. Consideraciones éticas	42
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	43
4.1. Resultados	43
4.2. Discusión	48
<b>V. CONCLUSIONES</b>	52
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	53
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	54
<b>ANEXOS</b>	60

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Características de la población docente estudiada	43
<b>Tabla 2.</b>	Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial	44
<b>Tabla 3.</b>	Agotamiento emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial	45
<b>Tabla 4.</b>	Despersonalización en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial	46
<b>Tabla 5.</b>	Realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial	47

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b>	Matriz de consistencia	50
<b>Anexo 2.</b>	Relación de docentes nombrados y contratados	51
<b>Anexo 3.</b>	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-ES)	53
<b>Anexo 4.</b>	Validación del instrumento	55
<b>Anexo 5.</b>	Fotografías	57

## **RESUMEN**

Se desarrolló una investigación cuantitativa, observacional, no experimental de corte trasversal con el objetivo de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial, 2024. Participaron 177 docentes de la Universidad Nacional de Tumbes. Se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory - Educator Survey. Se encontró que, para la dimensión del agotamiento emocional, el 82.5% de docentes evidenció indicadores bajos, el 13% indicadores medios y el 4.5% indicadores altos; con relación a la dimensión despersonalización, se encontró que el 68.9% de docentes poseía indicadores bajos, el 22.1% indicadores medios, y el 9% indicadores altos. En cuanto a la dimensión realización personal, se reflejó que el 22.6% obtuvo un indicador bajo, el 24.3% un indicador medio, y el 53.1% un indicador alto. Se concluyó que el 91.5% de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes mostraron niveles de agotamiento profesional clasificados como medios o altos, lo cual reflejó una alta prevalencia del Síndrome de Burnout.

### **PALABRAS CLAVES:**

Síndrome de Burnout, prevalencia, docentes universitarios, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

## **ABSTRACT**

A quantitative, observational, non-experimental, cross-sectional, non-experimental research was developed with the objective of determining the prevalence of Burnout Syndrome in teachers of the Universidad Nacional de Tumbes after returning to classroom work, 2024. A total of 177 teachers from the Universidad Nacional de Tumbes participated. The Maslach Burnout Inventory - Educator Survey Questionnaire was applied. It was found that, for the emotional exhaustion dimension, 82.5% of teachers showed low indicators, 13% medium indicators and 4.5% high indicators; in relation to the depersonalization dimension, it was found that 68.9% of teachers had low indicators, 22.1% medium indicators, and 9% high indicators. Regarding the personal fulfillment dimension, it was found that 22.6% had a low indicator, 24.3% a medium indicator, and 53.1% a high indicator. It was concluded that 91.5% of the teachers of the National University of Tumbes showed levels of professional burnout classified as medium or high, which reflected a high prevalence of Burnout Syndrome.

### **KEY WORDS:**

Burnout syndrome, prevalence, university teachers, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

## I. INTRODUCCIÓN

A fines del año 2019 surgió una nueva enfermedad causada por el Coronavirus de tipo 2 (SARS-CoV-2) responsable del Síndrome Respiratorio Agudo Severo que provocaba manifestaciones agudas en las personas y en algunas de ellas llegaba a ser tan grave que los conducía a un trágico final. Debido a su rápida expansión por diversos países, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en enero de 2020 declaró a este nuevo brote como una pandemia denominada pandemia por COVID-19 y dentro de las principales medidas de bioseguridad que se establecieron para frenar a este virus fueron el aislamiento social y la cuarentena (1,2).

Una de las áreas más afectadas por la pandemia fue el área de la educación y las medidas de bioseguridad como el distanciamiento social y el cierre de las instituciones educativas conllevaron a la búsqueda de nuevas formas de enseñanza por parte del Estado. Es por ello que, para dar solución a esta situación se puso en práctica la creación de nuevas estrategias de enseñanza virtual, pues como prioridad fundamental del país la educación no podía detenerse y el Estado debía asegurar su continuidad para todos los niveles (2).

Los docentes son elementos fundamentales para el desarrollo del país y debido a la nueva modalidad de trabajo se encontraron más expuestos a desarrollar problemas psicopatológicos como ansiedad, depresión y severos cuadros de estrés, que al ser constantes y progresivos se convirtieron en lo que se conoce como Síndrome de Burnout, un síndrome causado principalmente por una sobrecarga de trabajo que se manifiesta en los profesionales como desgaste o cansancio físico y emocional, tema que fue ampliamente abordado inicialmente por Graham Green en 1961, Freudenberger en 1974 y en la mayor parte de su contexto en 1982 por Maslach que plantea el componente tridimensional en los afectados. (3).

En el Perú, a raíz de la pandemia por COVID-19, el 16 de marzo del 2020 inició la cuarentena, suspendiéndose todo tipo de actividades en lugares públicos y privados, prevaleciendo accesibles solo los servicios principales. Esta situación en poco tiempo generó gran preocupación para los sectores de salud y economía, sin embargo, conociendo la realidad y problemas ya existentes en la sociedad es evidente que el sector educación también tendría serias consecuencias (4).

El cierre de escuelas, universidades y diversos centros educativos producto de la pandemia, fue el problema que causó gran incertidumbre en padres de familia, docentes y estudiantes al no saber cómo enfrentar esta situación, no obstante, la solución de emergencia propuesta por el Estado fue el inicio de las clases virtuales, una nueva forma de trabajo para la cual nadie estaba preparado. Esta modalidad de trabajo remoto se convirtió en un gran problema para la salud mental de los docentes ya que, a diferencia del resto, son ellos quienes tienen la labor principal de transmitir sus enseñanzas a la población y cerciorarse de que estos conocimientos sean captados de forma adecuada, es por ello que durante el proceso de adaptación a esta nueva forma de trabajo surgieron muchos problemas de salud mental como son los cuadros de estrés crónico, denominados Síndrome de Burnout, entre otros que han sido ampliamente estudiados (5,6).

Posteriormente, ante la reducción de los casos de COVID-19 y la culminación de la pandemia se retornó paulatinamente a la labor presencial. Con el regreso a la presencialidad se vivieron complicaciones no solo sanitarias por los rebotes de COVID-19, sino también por el impacto psicológico que les trajo a los docentes el incorporarse a la nueva normalidad, el miedo y angustia a infectarse, estrés y ansiedad sobre su desempeño académico ante la falta de hábitos y técnicas de estudio, así como también la depresión por pérdidas significativas debido a esta enfermedad. Por ello era importante identificar el impacto psicológico que se presentó en los docentes con el regreso a clases presenciales, sabiendo que el ser humano es uno de los seres vivos que tiene la capacidad de adaptarse, sin embargo, los mecanismos que permiten la adaptación no son los mismos en todas las personas, tomando en cuenta que la resiliencia es una de las habilidades socioemocionales de la salud mental, que lleva al ser humano a hacer frente a las vicisitudes de la vida y poderse reponer de ellas (7).

Es así que, no todos los docentes afrontaron de la mejor forma la readaptación al entorno escolar y como resultado de esto, fue evidente la manifestación de problemas físicos y mentales e incluso problemas que involucran el entorno laboral ya que afectan el rendimiento del docente y esto a su vez genera problemas a la entidad donde trabajan (6,7).

La Universidad Nacional de Tumbes imparte servicios académicos en la preparación de futuros profesionales y son los docentes universitarios quienes deben estar preparados para enfrentar situaciones de estrés y tener la capacidad de adaptarse a las nuevas formas de enseñanza sin afectar su salud mental ni la de sus estudiantes, teniendo en cuenta la gran responsabilidad que recae sobre los docentes para la formación de estos profesionales es que resulta interesante y pertinente realizar esta investigación. Además, actualmente no se han encontrado estudios o publicaciones relacionados al tema ni a nivel nacional y menos a nivel local en el entorno universitario.

Si bien se ha estudiado ampliamente el efecto en la salud mental durante la pandemia por COVID-19 debido a las medidas impuestas como el confinamiento social, poco se ha estudiado sobre el efecto del cambio de esta situación y el retorno a la presencialidad. Por lo que esta investigación resulta importante para determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout presente en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes por el retorno a las clases presenciales situación que de ser negativa podría convertirse en un problema de salud pública que afecta no solo al individuo que lo padece, sino también a su ámbito laboral y como consecuencia a las personas de su entorno, por lo que es necesario según los resultados obtenidos proponer la creación de estrategias de solución enfocadas en la promoción y prevención para evitar complicaciones en la salud mental de los docentes (6,8).

Por lo mencionado anteriormente se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024?. Ante esto, se planteó como objetivo general determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024. Así mismo, se pretendió, identificar el grado de cansancio emocional en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024, describir el grado de

despersonalización docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024, establecer el grado de realización personal docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Bases teóricas

El Síndrome de Burnout a través de la historia apareció por primera vez en uno de los trabajos realizados por Graham Greene, donde relató la historia de un arquitecto cuya labor consistía en realizar de forma continua las mismas actividades, por lo que cansado de la rutina decidió renunciar a su trabajo para alejarse y poder llevar una vida tranquila. De igual forma en 1974, Freudenberger realizó un estudio en la clínica donde trabajaba, en el cual expuso que los voluntarios recibidos constantemente luego de un año de efectuar las mismas funciones mostraron cambios en su comportamiento, apareciendo principalmente síntomas de agotamiento manifestados por cuadros de ansiedad y depresión que afectaban directamente la relación con sus pacientes; en base a estos resultados Freudenberger utilizó el término Síndrome de Burnout para describir aquellas situaciones de alteración emocional producidas por demandas de trabajo excesivas y permanentes (9).

Hasta hace pocos años, el término Burnout no provocaba gran interés dentro de la sociedad científica. Así fue como en 1982 las cosas fueron cambiando cuando la profesora Christina Maslach publicó sus investigaciones en las que explicó que este síndrome era producto de la exposición laboral a situaciones estresantes por un largo periodo tiempo y además estableció los tres pilares fundamentales que lo conforman, como son el cansancio personal, la despersonalización y la baja realización personal. Con esto le otorgó a este desconocido síndrome “el posicionamiento mundial como fenómeno que insidiosa y progresivamente afecta de manera determinante la calidad de vida de los seres humanos, visión transcultural y global”. Asimismo, estudios realizados por ella en compañía del psicólogo Michael P. Leiter dieron como resultado la creación de un instrumento cuya finalidad consistía en determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los profesionales y en la actualidad es uno de los cuestionarios más utilizados (9,10).

A pesar de la gran cantidad de investigaciones y publicaciones científicas que se han realizado durante los últimos 30 años con relación a esta patología sociolaboral, aún se encuentran aspectos que no han podido ser entendidos, por lo que continúan apareciendo factores que hacen a este síndrome más prevalente en el contexto actual y vida cotidiana de las personas (9).

Esta patología socio laboral se define como la respuesta al estrés crónico producto del trabajo, compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas de su entorno laboral e incluso afectando el rol que desempeña, así como también la experiencia personal de sentirse emocionalmente cansado. Es considerado también como la etapa avanzada del estrés laboral, que se origina a raíz del desequilibrio que surge entre las expectativas que se tienen del ámbito laboral y la realidad a la que se enfrentan a diario (11).

Actualmente, el Síndrome de Burnout es cada vez más común en aquellas personas que experimentan cambios negativos en sus labores cotidianas producto de las demandas psicológicas altamente exigentes en su centro de trabajo. Existen diversas definiciones, una de ellas es de Freudnberger, quien lo describió como el estrés que padecen las personas que trabajan en contacto con otras personas. Asimismo, Maslach y Jackson también lo describieron como un síndrome de cansancio emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre individuos cuyo trabajo se encuentra relacionado con las personas (12).

Es importante resaltar que en todas las definiciones planteadas es característico el modelo de la triada, la cual está conformada por el agotamiento emocional, la despersonalización y baja realización personal. Estos elementos siempre se encuentran presentes, por lo que podemos utilizar este modelo para identificar y diagnosticar la presencia de síndrome de Burnout en los profesionales (13).

En relación con la epidemiología a nivel mundial se reportó que en los países europeos, americanos y asiáticos existe prevalencia variable del Síndrome de Burnout, cuyas cifras varían entre el 2.7% al 86.5%; siendo mayor en América del Sur con 86.5%; Norteamérica con 45.4%; Europa, 55%; Asia, 47.9%; Centroamérica y el Caribe del 17% al 25%. A nivel nacional no se cuentan con estadísticas actualizadas acerca de este síndrome en la población general, siendo mayormente estudiado a nivel del sector salud y empresarial (14).

En Hispanoamérica se llevó a cabo una investigación conformada por 11530 profesionales de salud, la cual estableció que la prevalencia de Burnout en los países de Ecuador, Perú, México, Colombia, El Salvador, Guatemala, Uruguay, Argentina y España se encontró entre 2.5% y 14.9%. Asimismo, un estudio realizado en el 2018 en Ecuador aplicado a 77 docentes de educación superior y media, determinó una incidencia de Burnout en 2.5% (15).

Cabe destacar que el Síndrome de Burnout a su vez está conformado por indicadores cuya clasificación de acuerdo con Maslach y Jackson consiste básicamente en tres, los cuales son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (16).

El agotamiento emocional es aquella situación que se manifiesta como la falta de energía en las personas, que se describe como la experiencia de estar agotado emocionalmente producto del estrés ocasionado por el trabajo al que se exponen diariamente y más aún si este consiste en el contacto diario con personas. La representación de este vaciamiento de recursos emocionales y personales debido al cansancio psicológico se caracteriza por la aparición del desgaste, la fatiga y las manifestaciones físicas y psíquicas que las personas experimentan como la sensación de no tener nada bueno que ofrecer a otras tanto en el ámbito profesional como afectivo (16).

La despersonalización es la sensación de sentirse desconectado con el entorno que lo rodea y está caracterizada por el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos. Dentro del área laboral los sujetos afectados presentan un aumento en la irritabilidad, pérdida de la motivación y reacciones de hostilidad hacia las personas y compañeros de trabajo. Todo este conjunto de actitudes negativas e inhumanas afectan directamente a las personas beneficiarias del trabajo y por ende la productividad conllevando a un descenso de su rendimiento laboral (16).

La falta de realización personal se caracteriza por el predominio de sentimientos de fracaso personal que afectan la capacidad para ejercer un trabajo de forma adecuada, la relación con las personas que se rodea y la disminución de la productividad debido a una baja autoestima e incapacidad para tolerar presión. El deterioro de la autoestima en el trabajo hace referencia a la existencia de un sentimiento de ausencia de éxito en las labores habituales, conllevando a una

sensación de rechazo de sí mismo y debido a esto presentan carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción (16).

En tal sentido, estos indicadores actúan de forma integrada en la aparición de síntomas y efectos del Burnout. De acuerdo con Llaneza (16) en el 2007, la presencia de estresores laborales conlleva al desarrollo de un sentimiento de agotamiento emocional que es el elemento central de esta patología, esto da lugar a la aparición de una actitud despersonalizada que representa el intento fallido de manejar estos sentimientos dentro del entorno laboral y familiar y como consecuencia perdiendo el compromiso con el trabajo que desempeñan. En conclusión, esta situación hace que persistan los sentimientos de agotamiento emocional y disminuya la realización personal desarrollándose así el Síndrome de Burnout.

En cuanto a la sintomatología clásica que presentan las personas afectadas por este síndrome, se dice que depende del tipo de profesión que tienen así como también del tipo de funciones que realizan durante su trabajo y del concepto que ellos mismos tienen sobre su desempeño en la labor que ejercen (17). Principalmente el síndrome de Burnout aparece con frecuencia en los profesionales de salud y educadores, quienes, en una forma por adaptarse y responder eficientemente al incremento de las demandas y presión laboral, se esfuerzan más de lo necesario por un tiempo indefinido, causando un aumento de la tensión y sobre exigencia, lo que predispone la aparición de diversas enfermedades que perjudican el rendimiento y calidad del servicio profesional. Igualmente, otros profesionales como son los conductores de transporte público y policías también muestran cifras elevadas de este síndrome convirtiéndolos así en sujetos expuestos a riesgo laboral (18,19).

Para poder comprender la fisiopatología del síndrome de Burnout, es necesario abordar el significado de estrés, el cual la mayoría de las veces está asociado a un efecto negativo. Así pues, como se ha mencionado anteriormente el estrés es considerado como una forma de adaptación que prepara al individuo para una reacción de escape frente a una situación difícil con el fin de proteger la salud mental de cada individuo (9,20)

Fisiológicamente, a esta reacción adaptiva con respuestas controladas frente a situaciones de excesiva demanda laboral, se le conoce como estrés; sin embargo, en el contexto actual existe una gran cantidad de factores estresores permanentes que alteran estas respuestas y dan como resultado un estrés crónico. Este proceso patológico, inicia cuando el tálamo recoge la información de un factor estresante, seguido por la activación del córtex prefrontal y el sistema límbico, que son los encargados de comparar las experiencias previas del sujeto con las actuales; una vez hecho esto, la amígdala y el hipocampo son los que originan la respuesta del sujeto y simultáneamente el complejo hipotálamo-hipófisis, da origen a una respuesta hormonal ante el escenario de estrés (9).

Asimismo, este proceso puede dividirse en tres fases: La primera fase de alerta, se produce como respuesta a un factor estresor y tiene como protagonista a las glándulas suprarrenales, las cuales, al ser estimuladas por hipotálamo, producen la energía necesaria para dar una respuesta rápida, caracterizada por un aumento del estado de vigilia, aumento de la frecuencia cardíaca y vasoconstricción; la segunda fase de la defensa, solo es activada cuando la respuesta al factor estresante se extiende por más tiempo, provocando la secreción de cortisol con el objetivo de mantener los niveles de glucosa estables y así no falten nutrientes a los principales órganos; por último la tercera fase se presenta cuando las dos primeras no son resueltas y se caracteriza por alteraciones hormonales crónicas manifestadas como síntomas psicológicos y físicos producto de un colapso del organismo por haber sobrepasado sus límites de respuesta (21).

Existen factores de riesgo que predisponen la aparición de este síndrome, dentro de los cuales se incluyen: las condiciones físicas y ambientales en el sitio de trabajo, están: la iluminación defectuosa, higiene impropia, presencia de metales pesados o sustancias tóxicas, ruido en rango nocivo, espacio físico pequeño, turnos rotativos o nocturnos, jornadas laborales con remuneración inapropiada o en las que existe sobrecarga de trabajo, relaciones interpersonales inapropiadas, roles laborales no especificados, restricciones en el ascenso o desarrollo profesional (15).

Como consecuencia de la exposición prolongada a estos factores de riesgo, estos individuos presentan las manifestaciones clínicas características de este síndrome como son: el agotamiento emocional, exteriorizado como pérdida de interés, fatiga y desgaste laboral; la despersonalización, manifestada a través de actitudes

negativas e indiferencia; y la baja realización personal. Asimismo, estos síntomas pueden dividirse en leves, cuando solo se presenta cansancio; moderados, cuando existen ideas y actitudes negativas; graves, cuando los síntomas están más acentuados y los sujetos se muestran distantes; y por último las formas extremas, cuando hay un alto riesgo de suicidio, aparición de cuadros psiquiátricos y aislamiento completo. A pesar de que estas manifestaciones multisistémicas son complejas y están muy relacionadas entre sí, también pueden clasificarse en psiquiátricas, cognitivas, y somáticas (22).

Principalmente las personas muestran un deterioro silente, caracterizado por cambios en el carácter, dificultad para controlar sus emociones, irritabilidad, agotamiento emocional, cuadros de ansiedad y depresión (9). Es importante señalar que estas manifestaciones son consideradas como signos de alarma, y producen serias consecuencias sociales que deterioran la calidad de vida de los individuos y de sus familias, como son: la aparición de conflictos en el hogar, el aislamiento y la evasión profesional; asimismo el entorno laboral también se ve afectado y la consecuencia más resaltante es la reducción potencial de trabajo y por consiguiente la disminución de la calidad del servicio brindado a los clientes (20).

En el cuadro clínico se distinguen cuatro fases, en la primera es característico la desigualdad que se presenta entre la exigencia laboral y los recursos (humanos y materiales), de manera que las demandas son tantas que superan a los recursos existentes, provocando una situación de estrés agudo en los sujetos expuestos a esta situación, en la segunda fase que se produce como respuesta a la primera, los sujetos incrementan sus esfuerzos para poder adaptarse a las exigencias laborales, sin embargo, esta acción solo funciona temporalmente, por lo que los cambios que puedan presentar los sujetos todavía son reversibles, por su parte en la tercera fase ya es posible detectar el Síndrome de Burnout en los sujetos, debido a que aparecen todas las manifestaciones anteriormente mencionadas de forma permanente y por último en la cuarta fase los sujetos que presentan el Síndrome de Burnout se encuentran afectados tanto física como mentalmente, es por ello que su calidad de vida se ve deteriorada, convirtiéndose en un agente nocivo tanto para el medio ambiente que los rodea como para ellos mismos (20).

La forma precisa para diagnosticar este síndrome, se basa principalmente en identificar los tres pilares fundamentales que son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, para lo cual es necesario el uso de instrumentos, siendo los más utilizados los cuestionarios, las entrevistas estructuradas, las técnicas proyectivas y la observación clínica (9).

A lo largo de muchos años, se han desarrollado diversos instrumentos de diagnóstico, pero el que continúa siendo más utilizado hasta el día de hoy es el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, el cual consiste en evaluar al grado en que las dimensiones de este síndrome afectan al individuo, es decir, la existencia de sintomatología que da lugar a la identificación de su presencia. Este cuestionario consta de 22 ítems que a su vez se dividen en 3 niveles: agotamiento emocional con 9 ítems, despersonalización con 5 ítems y realización personal con 8 ítems (9).

Cabe mencionar que, de este cuestionario, se divide en 3 versiones: la primera es el cuestionario MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) creado para los profesionales de servicios humanos, esta es la versión clásica constituida por los 22 ítems previamente descritos; la segunda versión es el cuestionario MBI-Educators (MBI-ES), creado especialmente para los docentes, es decir para todos los profesionales de la educación y estructuralmente no presenta ningún cambio en sus ítems, solo la sustitución de la palabra “paciente” por la palabra “alumno”; y por último la tercera versión es el cuestionario MBI-General Survey (MBI-GS), creado no solo para profesionales cuya labor se limita a los servicios humanos sino que, a diferencia de los anteriores este posee un carácter más genérico, asimismo otros de los cambios que tiene esta versión es que posee solo 16 ítems cuyas dimensiones son eficacia personal, el agotamiento y el cinismo (10).

De igual forma, existen otras pruebas de diagnóstico para el Síndrome de Burnout, como son: “Cuestionario Breve de Burnout”, “El Burnout Measure”, “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo”, el “Inventario de Burnout de Psicólogos”, “Cuestionario de Desgaste Profesional de Enfermería”, “Cuestionario de Burnout para el Profesorado”, “Holland burnout Assessment Survey”, “Teacher Burnout Questionnaire” y “Staff Burnout Scale for Health Professionals”. Además, es importante mencionar que en la actualidad se han desarrollado nuevos cuestionarios entre ellos se encuentran: “Copenhagen Burnout

Inventory”, “Oldenburg Burnout Inventory” y el “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo”(9,23).

El Síndrome de Burnout es un problema complejo y las medidas que deben tomarse tienen que ser dirigidas a cada persona, es decir el abordaje para este padecimiento se basa en estudiar al individuo, y analizar tanto sus características personales como la forma en que se relaciona con su entorno y en base a esto deben identificarse sus puntos débiles y desarrollarse estrategias de prevención. Sin embargo, las intervenciones no deben estar enfocadas solo en modificar los estilos de vida de cada individuo sino que deben tener un enfoque social que también modifique la el ambiente laboral, tanto la infraestructura como las relaciones de compañerismo, no obstante las estrategias de prevención basadas en estos cambios de organización del trabajo son mucho más difíciles de llevar a cabo a diferencia de los cambios individuales que son más sencillos, pero es importante tener claro que ambos enfoques están íntimamente relacionados y por lo tanto debemos trabajar en la prevención de los dos para asegurar el bienestar de los trabajadores (9).

En relación con el tratamiento, las actividades más eficaces para el manejo de este síndrome consisten principalmente en la identificación y eliminación de los estresores, mejorar la calidad de vida y mejorar el funcionamiento organizacional, junto con el implemento de estrategias que ayuden al manejo de este problema (20). En la actualidad, son dos las metodologías terapéuticas más eficientes que se conocen: las técnicas cognitivas conductuales y la psicoterapia; pero el manejo es mucho más amplio, va desde el desarrollo de intervenciones de prevención, las actividades de promoción de la salud y de bienestar psicológico, los cambios en las organizaciones laborales, las implementación de herramientas para detectar los síntomas, el apoyo social y familiar brindado, hasta la referencia a un centro médico con profesionales especializados para poder resolver esta problemática (9).

Los docentes en especial, son una de las áreas más susceptibles a desarrollar estrés laboral o incluso su forma crónica que es el Síndrome de Burnout, esto se debe a que continuamente están expuestos a factores de riesgo como son los conflictos con los demás docentes, déficit presupuestal, excesivo número de horas de trabajo, excesiva cantidad de estudiantes que conllevan a una excesiva carga laboral, y cabe mencionar que aquellos docentes que laboran en instituciones del

estado tienen más dificultades para desempeñar su función debido a las carencias de estructura y material de trabajo, a diferencia de las instituciones privadas que ofrecen más comodidades, pero aun así en ambas los docentes se enfrentan a situaciones que ponen en riesgo su salud mental. Debido a esto, durante los últimos años se han realizado diversas investigaciones que tratan de plantear estrategias de prevención para estos profesionales (24).

El día de hoy ejercer la labor docente teniendo en cuenta la gran carga de estrés que conlleva esta profesión es un gran reto al que diariamente se enfrentan estos profesionales. Como ha sido explicado al inicio de esta investigación, la pandemia por COVID-19 produjo un gran cambio en la forma de trabajo de los docentes, que al ser de forma inesperada muchos de ellos no se encontraron preparados para adaptarse a las nuevas estrategias de enseñanza, siendo la principal causa de esto el trabajo remoto (2).

La post pandemia en la actualidad representa un desafío sobre todo para la adaptación y ha sido improbable no considerar la posibilidad de que el Síndrome de Burnout se presente también como un resultado por el regreso a la presencialidad quien ha venido acompañado de una serie de disposiciones en búsqueda de precautelar la salud. Sin embargo, este retorno se acompaña de estrés académico por factores físicos y emocionales que ejercen una presión significativa en la competencia individual para afrontar un contexto académico. Esta presión se relaciona con el rendimiento laboral, la habilidad metacognitiva para resolver problemas, comunicación con colegas, búsqueda de reconocimiento, y la habilidad para relacionar el componente teórico con la realidad (25).

El Síndrome de Burnout en este contexto se muestra como una pérdida de satisfacción del ambiente y una falta de sentido en el trabajo realizado, lo que puede originar un cuadro con dificultades en la conducta, actividad fisiológica y pensamiento, provocando que el afectado tenga dudas irracionales y alteraciones del tipo emocional. Esto sumado a la carga académica y social que ha significado la modalidad presencial, explicaría la relación que existe entre el desarrollo del Síndrome de Burnout y la situación académica postpandemia (25).

Por lo tanto, la carga de trabajo de los docentes actualmente se ha incrementado, debido a las actividades escolares adicionales que realizan fuera de su jornada

laboral para suplir los aprendizajes que no se materializaron durante las clases virtuales. En Perú, las condiciones en las que trabajan los docentes son precarias, según un informe técnico elaborado por el Consejo Nacional de Educación el 60.5% de los docentes no contaba con materiales educativos adecuados, lo que limitaba su práctica pedagógica (25).

En resumen, es preciso indicar que la labor docente ha sido considerada como una profesión de alto riesgo para padecer el Síndrome de Burnout debido a la demanda habilidades y compromisos para realizar diversas actividades dentro y fuera de la institución empleando el tiempo que debe ser dedicado al descanso y recreación. Además, las exigencias requieren que los docentes formen estudiantes competentes e integrales, por lo que la presión que existe para lograr mayores aprendizajes y alcanzar los objetivos educativos puede perjudicar su salud tanto física como mental (26).

Así pues, es importante mencionar también que las estrategias que se han puesto en marcha para conservar la salud mental de los docentes en el contexto de la post pandemia no han sido las más adecuadas para crear condiciones de adaptación (34).

## **2.2. Antecedentes**

Villarreal (27), en el 2023 en Colombia llevó a cabo una investigación que tuvo como objetivo principal determinar el nivel de afectación que tienen los/las profesores frente al estrés de rol y el burnout en el contexto del fin del aislamiento y el regreso a la presencialidad en las aulas. Fue observacional, descriptivo-correlacional, transversal, con una muestra a conveniencia de 98 docentes del país. Los resultados de esta investigación muestran una prevalencia de Burnout entre niveles leve y extremo en un 70%, asimismo en relación con la prevalencia del estrés de rol se encuentra en los mismos niveles en un 95%, también se encontró que hay correlación entre las variables de estrés y Burnout con las variables del ámbito laboral, organizacional y con algunas sociodemográficas.

Barahona et al. (28), en el 2022 en Ecuador realizó un estudio cuya finalidad fue describir los niveles del Síndrome de Burnout que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato en el contexto del regreso a clases presenciales, debido a que se trataría de un escenario nuevo y más exigente. En

cuanto a su metodología este estudio fue cuantitativo con un diseño de alcance no experimental y de tipo descriptivo; cuyos resultados finales fueron que alrededor del 56.8% de los docentes presentaron bajo cansancio emocional; el 70.3% bajo despersonalización y el 81.1% alta realización personal; por lo cual se llegó a la conclusión de que no existe síndrome de Burnout, no obstante hay docentes que si tuvieron niveles moderados y altos de cansancio emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal, lo que podría ser un indicador de desarrollar este síndrome a futuro.

Román (29), en el 2022 en Ecuador llevó a cabo una investigación cuyo objetivo general fue describir el nivel de burnout, en docentes de distintas poblaciones en la ciudad de Quito, en relación con la metodología fue cuantitativa y de alcance descriptivo. Esta investigación se enfocó en el desarrollo del síndrome de Burnout en docentes universitarios por el retorno a la presencialidad, en la cual consiguió como resultado que, de cien docentes universitarios encuestados la ausencia de realización personal fue la que obtuvo una mayor cantidad que demostró niveles altos de Burnout.

Aponte (30), en el 2022 en Ecuador realizó un estudio cuya finalidad principal fue analizar los niveles de estrés en la actualidad percibidos en los docentes generados por la pandemia COVID-19 y el retorno a actividades académicas. Se llegó a la conclusión de que los docentes tuvieron un estrés por teletrabajo de nivel medio, y que este tiene gran influencia en la decisión del docente en regresar a clases presenciales, lo que significa que el teletrabajo implica una mayor carga laboral, debido a las horas de capacitación en nuevas tecnologías, lo que conlleva a una sobrecarga de horas laborales por teletrabajo.

En el Perú también se han realizado investigaciones relacionadas al Síndrome de Burnout en docentes universitarios como es el caso de Gómez et al. (31), quien en el año 2022 realizó un estudio cuyo objetivo fue identificar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de las carreras de psicología y obstetricia de una universidad privada de San Juan de Lurigancho, siendo una investigación de tipo cuantitativo descriptivo aplicada a 33 docentes donde se obtuvo como resultados un nivel bajo equivalente al 75.8%, el nivel medio con el 21.2 % y el nivel alto presentó el 3%. Asimismo, los resultados individuales que obtuvo cada dimensión fueron: un 57.6% en Agotamiento emocional, un 84.8% en Despersonalización y por último un 97%

en Realización personal, llegando a la conclusión de que los docentes universitarios presentan en general un nivel bajo de Síndrome de Burnout.

Otro de los estudios realizados en Perú fue el de Valverde (32), titulado Síndrome de Burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada efectuado en el año 2021, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre ambos. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional; en la cual se aplicó el cuestionario de estilo de vida fantástico a una muestra de 120 participantes y se obtuvo como resultados que el 69.9% de los docentes presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout y un 42% presenta un estilo de vida adecuado. Llegando a la conclusión de que existe una relación inversa entre ambas variables, es decir que los estilos de vida cumplen una función protectora en cuanto a salud mental se refiere para los docentes.

Yslado et al. (33), de igual forma en su investigación llevada a cabo el 2021 tuvo como objetivo conocer la relación funcional entre el clima y ambiente laboral con el Síndrome de Burnout en docentes universitarios; este estudio fue cuantitativo-correlacional, no experimental y transversal, aplicado en docentes de una universidad pública de Ancash, cuya muestra fue de 206 maestros en quienes se utilizó el instrumento “cuestionario de Burnout de Maslach y la escalad de clima laboral de la palma”; obtuvieron como resultado un nivel medio de 115.8 puntos de Burnout. Se concluye que hay relación negativa y de significancia estadística entre el Burnout y el clima laboral.

Por último, López et al. (34), realizaron un estudio en el Perú en el año 2020; cuyo objetivo fue identificar el nivel de Burnout en docentes universitarios en el periodo de clases virtuales; siendo una investigación descriptiva, con una muestra de 223 maestros, a los cuales se les aplicó el cuestionario MBI de Maslach y Jackson, evaluando despersonalización, cansancio emocional y realización personal. Obtuvieron como resultado que el cansancio emocional se presentó en un 46.3%, en cuanto a la despersonalización se obtuvo un 44.1%, y en realización personal el 59%. En conclusión, los docentes universitarios presentaron un nivel bajo de síndrome de Burnout.

Después de realizar una exhaustiva búsqueda con relación a los antecedentes nacionales y locales, no se encontró ninguna información relacionada a la prevalencia del síndrome burnout en docentes universitarios post retorno a la presencialidad, se espera que esta investigación sirva de base y motivación para estudios posteriores.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

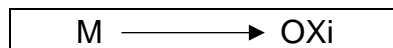
#### 3.1. Tipo de investigación:

Se empleó un tipo de investigación cuantitativa, observacional no experimental debido a que la información recogida fue transformada en escalas numéricas y los resultados evaluados mediante técnicas estadísticas, así mismo, las variables no han sido manipuladas y no hubo intervención por parte del investigador (35).

#### 3.2. Diseño de investigación:

Se presentó un diseño de corte transversal con el objetivo de describir la prevalencia del Síndrome de Burnout en un grupo determinado de sujetos durante un periodo de tiempo determinado, sin realizar seguimiento alguno (36).

El diagrama fue el siguiente:



Donde:

M: Muestra en estudio (Docentes universitarios).

O: Observación de hechos relevantes.

Xi: Variable (Síndrome de Burnout).

#### 3.3. Población, muestra, muestreo:

**Población:** Estuvo conformada por 324 docentes que laboran actualmente y forman parte de la Universidad Nacional de Tumbes (información proporcionada por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Tumbes (ANEXO 2).

**Muestra:** Se obtuvo de la siguiente manera:

$$n_0 = \frac{NZ^2Pq}{(N - 1)e^2 + Z^2Pq}$$

**Donde:**

$n_0$  : Tamaño de la muestra.

Z : Estimación de confianza del 95% para distribuciones Normales, le corresponde un estadístico  $Z = 1.96$ .

N : Tamaño de la población (**N=324**)

e : Error de estimación ( $e = 5\% = 0.05$ )

P : Proporción de infectados (asumimos que  $p = 0.50$ )

q :  $(1 - P)$

n : Tamaño final de la muestra

Se estimó una pérdida de 5% de la muestra, por lo que el tamaño muestral fue de

177
-----

**Unidad Muestral:** Docentes.

**Muestreo:** Probabilístico estratificado por afijación proporcional, el cual se consiguió de la siguiente manera:

**Número de docentes por Facultad/ total x 100%**

Cuyo resultado obtenido fue el porcentaje de la proporción que corresponde a los docentes de cada escuela profesional con respecto a la población, siendo la sumatoria de los porcentajes igual a 100%.

Posteriormente se aplicó una regla de tres simple para encontrar cuántos docentes corresponde a cada porcentaje proporcional de cada escuela con relación a la muestra, obteniendo un muestreo proporcional. Asimismo, la sumatoria de la cantidad de docentes por escuela profesional debe ser igual a la muestra.

Obteniéndose como muestra por Facultad:

	<b>Población</b>	<b>Tamaño Muestral</b>
Facultad de Ciencias de la Salud	78	43
Facultad de Ciencias Agrarias	55	30
Facultad de Ciencias Sociales	67	37
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	26	14
Facultad de Pesquería y Ciencias del Mar	23	13
Facultad de Ciencias Económicas	75	41

En cada facultad mediante un muestreo aleatorio simple se seleccionó a las unidades muestrales.

### **3.4. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

- Personal docente bajo cualquier modalidad de contrato o nombramiento en la Universidad Nacional de Tumbes en el periodo de estudio.
- Personal docente sin distinción de sexo y edad.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal docente que se encuentra de permiso, licencia o ausente durante la aplicación del instrumento.
- Docentes en tratamiento con medicamentos psicotrópicos.
- Docentes que se nieguen a firmar el consentimiento informado y a participar de la investigación.
- Docentes con diagnóstico previo de depresión y ansiedad.

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos se utilizó la entrevista y como instrumento se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory - Educator Survey (MBI)(ES) (ANEXO 3), el cual estuvo constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, a su vez divididos en 3 niveles, los cuales son: (37).

**Agotamiento emocional:** Cuenta con 9 ítems, cuyas preguntas son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 del MBI y sus respuestas determinarán si los sujetos presentan un nivel alto ( $\geq 27$ ), medio (19-26) y bajo ( $\leq 18$ ) del Síndrome de Burnout.

**Despersonalización:** Cuenta con 5 ítems, que abarca las preguntas: 5, 10, 11, 15 y 22 del MBI y cuyas respuestas establecerán si los sujetos muestran un nivel alto ( $\geq 10$ ), medio (6-9) y bajo ( $\leq 5$ ) del Síndrome de Burnout.

**Realización Personal:** Cuenta con 8 ítems, que incluye las preguntas: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 del MBI y las respuestas obtenidas definirán si los sujetos presentan un nivel alto ( $\geq 40$ ), medio (34-39) y bajo ( $\leq 33$ ) del Síndrome de Burnout.

La evaluación de estas dimensiones estuvo conformado por siete grados de frecuencia que van desde 0 (nunca), 1 (casi nunca), 2 (algunas veces), 3 (regularmente), 4 (Bastantes veces), 5 (casi siempre) y hasta 6 (siempre), se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 0 y 42, media entre 43 y 62 y alta entre 63 y 82. Para la valoración de los resultados obtenidos, aquellos que presentan altas puntuaciones en las primeras subescalas y bajas en la tercera indican la presencia de síndrome de Burnout y el grado de severidad depende de la alteración en una, dos o tres de las dimensiones, un detallado análisis de esto sirve para identificar los puntos fuertes y débiles de cada docente por lo que es necesaria una evaluación detallada de acuerdo con la perspectiva de cada uno (31,37).

### 3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

El cuestionario MBI es el instrumento más aceptado y usado para el diagnóstico del síndrome de Burnout, puesto que su validez y fiabilidad son óptimas. En el 2019, fue utilizado por Rosado (38); en la investigación realizada en profesionales docentes, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.80. A nivel local este instrumento también ha sido validado (ANEXO 4).

### **3.7. Procedimiento de recolección de datos**

Aprobado el estudio, se solicitó al Rector de la Universidad Nacional de Tumbes el permiso correspondiente para su aplicación. Posteriormente se comunicó a los decanos de cada facultad el permiso para obtener los datos personales de cada docente y los horarios de clase con la finalidad de establecer comunicación con cada uno de ellos, explicarles el objetivo de la investigación y solicitarles su participación de forma voluntaria, asimismo obtener su consentimiento informado.

Previo a la aplicación del instrumento, la autora entrevistó a los docentes, para posteriormente seleccionar a aquellos que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. Se coordinó con ellos el lugar, fecha y hora para la aplicación del instrumento, el cual fue autocompletado, así mismo, las dudas que se plantearon fueron absueltas por la autora en el momento. Culminado el llenado del instrumento la autora procedió a revisarlos y verificar que hayan sido completado de forma correcta.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Obtenidos los datos se procedió a digitalizar la información, en un programa informático como es el caso del software SPSS 26.0, luego se realizó una revisión de los resultados, evitando así la existencia de duplicados, incongruencias y otros errores que dificulten evaluación.

Para efectuar el análisis de datos de esta investigación fue fundamental tener en cuenta el tipo de variables con la que se trabajó, es por ello que el primer análisis que se llevó a cabo fue un análisis univariado descriptivo.

La prevalencia se determinó mediante el cálculo de los datos obtenidos en la entrevista a través de la aplicación de programa STATA 17. Este tipo de análisis requirió del uso de tablas de frecuencia. Para finalizar, todos los análisis fueron acompañados de un texto donde se interpretaron los resultados y estos pudieran ser comprendidos por el público en general.

### **3.9. Consideraciones éticas**

La investigación no implicó riesgos para los participantes, es decir no se realizaron intervenciones o modificaciones de forma intencional en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que formaron parte de este estudio.

Se beneficiaron tanto al personal docente y como la misma entidad educativa, debido a que la información obtenida de los resultados, sirvió para la creación de estrategias de prevención frente al Síndrome de Burnout.

Se solicitó el consentimiento informado a cada sujeto tras explicarles previamente sobre el objetivo de la investigación y el uso que se les dio a los datos obtenidos.

Se solicitó al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, la aprobación y posterior ejecución de estudio, de esta manera se garantizó que la investigación sea considerada como segura y que no provocaría alteraciones a la integridad de los participantes, además se cumplió con los cuatro principios básicos de la ética profesional que son la beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Tabla 1.** Características de la población docente estudiada

	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sexo</b>	Hombre	129	72.9%
	Mujer	48	27.1%
<b>Facultad</b>	Ciencias Agrarias	30	16.9%
	Pesquería y Ciencias del Mar	12	6.8%
	Ciencias de la Salud	43	24.3%
	Ciencias Económicas	41	23.2%
	Ciencias Sociales	37	20.9%
	Derecho y Ciencias Políticas	14	7.9%
	<b>Total de casos</b>	<b>177</b>	<b>100.0%</b>

Participaron 177 docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, de ellos 72.9% fueron hombres, y 27.1% mujeres. Así mismo, de acuerdo a la facultad a la que pertenecían, se constató que el 16.9% pertenecía a ciencias agrarias, el 6.8% pertenecía a pesquería y ciencias del mar, el 24.3% era de ciencias de la salud, el 23.2% pertenecía a ciencias económicas, el 20.9% pertenecía a sociales y el 7.9% era de derecho y ciencias políticas.

**Tabla 2.** Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Indicador bajo	15	8.5%
Indicador medio	146	82.5%
Indicador alto	16	9.0%
<b>Total de participantes</b>	<b>177</b>	<b>100.0%</b>

En los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes que participaron de la investigación, se tuvo una prevalencia de Síndrome de Burnout de 91.5% de los casos, con indicadores entre medios y altos.

**Tabla 3.** Agotamiento emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial

<b>Dimensión: Agotamiento emocional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Indicador bajo	146	82.5%
Indicador medio	23	13.0%
Indicador alto	8	4.5%
<b>Total de participantes</b>	<b>177</b>	<b>100.0%</b>

Se analizó la dimensión “Agotamiento emocional”, en donde se pudo registrar que de los 177 docentes de la Universidad Nacional de Tumbes que participaron de la investigación, el 82.5% presentó un indicador bajo; sin embargo, el 13% de participantes obtuvo un indicador medio, mientras que el 4.5% un indicador alto.

**Tabla 4.** Despersonalización en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial

<b>Dimensión: Despersonalización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Indicador bajo	122	68.9%
Indicador medio	39	22.1%
Indicador alto	16	9.0%
<b>Total de participantes</b>	<b>177</b>	<b>100.0%</b>

En la dimensión “Despersonalización” se pudo registrar que de los 177 docentes que participaron de la investigación, el 68.9% presentó un indicador bajo; por otra parte, el 22.1% obtuvo un indicador medio, y solo el 9.0% presentó indicadores altos.

**Tabla 5.** Realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes post retorno a la labor presencial

<b>Dimensión: Realización personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Indicador bajo	40	22.6%
Indicador medio	43	24.3%
Indicador alto	94	53.1%
<b>Total de participantes</b>	<b>177</b>	<b>100.0%</b>

En la dimensión “Realización personal”, se registró que el 22.6% de los docentes tuvieron un indicador bajo, el 24.3% presentó un indicador medio y el 53.1% alcanzó un indicador alto.

## 4.2. Discusión

La presente investigación, logró determinar que la mayoría de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes (82.5%) se encuentran en un nivel de Burnout considerado medio, esto indica una presencia significativa de síntomas de agotamiento, despersonalización y baja realización personal en este grupo estudiado. Aunque un porcentaje menor (8.5%) presenta un nivel bajo de Burnout, sigue siendo preocupante que un 9% de los docentes se ubique en el nivel alto, dado que esto sugiere un desgaste profesional considerable. Los resultados presentados son concordantes con la investigación de Román (36) los autores después de analizar a un grupo de docentes ecuatorianos, concluyeron que este grupo presentaron altos niveles de Burnout. También guardó similitud con los resultados de Valverde (39), el autor, tras estudiar a 120 docentes universitarios concluyó que el que el 69.9% de los docentes presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout. Así mismo, Yslado et al. (40), también presentaron resultados similares a los de la investigación y aseguraron que en su mayoría los participantes presentaron indicadores medios del Síndrome de Burnout.

Esta concordancia de resultados sugiere que el regreso a las clases presenciales después de la pandemia por Covid19, generó un cambio radical en las dinámicas de trabajo de los docentes universitarios, quienes tuvieron que adaptarse de manera rápida a nuevas formas de interacción con los estudiantes y a mayores demandas en términos de organización y gestión de las clases. Otro factor a considerar, es que durante la presencialidad los docentes suelen asumir nuevas responsabilidades, entre ellos la disciplina en el aula, así como la atención a las necesidades individuales de los estudiantes. En base a ello, se puede mencionar que esta mayor carga de trabajo puede contribuir al desarrollo del síndrome de Burnout en los docentes universitarios.

Los resultados evidenciados en la investigación discrepan con los hallazgos de López et al. (41), y es que, los autores después de analizar a 223 docentes universitarios durante su periodo de clases (en la modalidad virtual), concluyeron en que este grupo poblacional presentaron un bajo nivel del Síndrome de Burnout.

La discrepancia en los niveles de burnout entre la modalidad virtual y presencial puede atribuirse al cambio en el contexto laboral de los docentes universitarios. Durante la pandemia, la flexibilidad de la modalidad virtual mitigó en cierta medida la sensación de sobrecarga laboral. Sin embargo, el retorno a la presencialidad, trajo consigo mayores demandas en términos de preparación, gestión de espacios y atención personalizada, lo cual, incrementó significativamente los índices de burnout.

Con lo que respecta al agotamiento emocional de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, se identificó que si bien, el 82.5% de los participantes obtuvieron indicadores bajos, un 17.5% alcanzó indicadores entre medios y altos, estas cifras son alarmantes puesto que reflejan la presencia de síntomas de agotamiento emocional, señalando un nivel significativo de Burnout y la necesidad de intervenciones específicas en este grupo. Al contrastar la información, se pudo identificar que Barahona et al. (28), en su estudio reportó que 56.8% de los docentes presentaron bajos niveles de cansancio emocional, siendo así que cerca del 43% presentaba indicadores entre los rangos medios y altos. Por otra parte, Gómez et al. (31), en su investigación reportó que el 57.6% de docentes universitarios tuvieron un agotamiento emocional, así mismo, López et al. (34), señalaron que, en su muestra estudiada, cerca del 46.3% de docentes poseían esta condición.

La información recolectada de las diferentes investigaciones señala que los índices de agotamiento emocional en los docentes universitarios en su mayoría son bajos, esto sugiere que el profesorado ha logrado adaptarse al retorno de las clases presenciales, sin embargo, existe un porcentaje significativo que están experimentado síntomas de agotamiento emocional. Este fenómeno puede explicarse debido a la acumulación de elementos estresantes propios de la transición entre la virtualidad a la presencialidad (adaptación, gestión de la cantidad de alumnos, presión por recuperar contenido educativo perdido durante la pandemia, actualización de la práctica docente, etc). Ante lo mencionado, es propicio señalar que, la presencia de signos de agotamiento emocional, pueden traer consigo consecuencias significativas sobre quien las padece, debido a que afecta no solo su bienestar personal, sino también su desempeño laboral, lo que a su vez repercute en la calidad de la enseñanza y en el aprendizaje de los

estudiantes de las diferentes universidades. En cuanto a la dimensión despersonalización, la cual pretende evaluar la tendencia que existe a desarrollar actitudes distantes hacia los estudiantes; se logró evidenciar que, a pesar de que una gran mayoría de los docentes universitarios (68.9%) presentaron indicadores bajos, alrededor del 22.1% obtuvieron indicadores medios, así mismo el 9% alcanzó indicadores altos. Estas cifras señalan un claro indicador del Síndrome de Burnout y requiere atención inmediata. Al comparar los resultados, se encuentra una similitud con los obtenidos por Barahona et al. (28), dado que los autores reportaron que la despersonalización fue baja en el 70.3% de los docentes universitarios, por otra parte, de la misma manera, López et al. (34), señalan que este indicador solo estuvo presente en el 44.1% de los docentes que participaron en su estudio.

Los hallazgos proponen que existe un porcentaje significativo de docentes universitarios manifiesta actitudes cínicas y distantes hacia sus estudiantes y/o colegas. Este fenómeno podría explicarse por la presencia de factores individuales, como lo son los estilos de afrontamiento o características de personalidad de cada docente, así como por variables contextuales específicas de cada institución. No obstante, la presencia de despersonalización en un sector del profesorado acentúa la importancia de implementar programas de bienestar y desarrollo profesional que promuevan el cuidado de sí mismos y fortalezcan el sentido de conexión con la comunidad educativa. De esta manera, se podría prevenir la aparición de actitudes despersonalizadas y fomentar un clima laboral más positivo y enriquecedor.

Finalmente, en cuanto a la dimensión realización personal, se logró visualizar resultados alentadores, ya que, el 53.1% de docentes universitarios manifestó indicadores positivos (altos), esto es un reflejo de que el profesorado se siente realizado en su trabajo, sin embargo, aún existe un porcentaje significativo (46.9%) de docentes que presentan indicadores entre medios a bajos, lo que indica que no se sienten tan realizados o competentes en su rol. Al contrastar los resultados, Gómez et al. (31), concluyeron que el 97% de los docentes tenían altos indicadores de realización personal. Así mismo, López et al. (34), encontraron que el 59% de docentes universitarios se sentían realizados en su trabajo. Estos hallazgos sugieren que aunque existe altos indicadores de realización personal en los docentes universitarios, aún se debe tener en cuenta aquel sector que presenta indicadores bajos, debido a que son candidatos a desarrollar el Síndrome de

Burnout; por tanto, es esencial implementar estrategias para fortalecer y aumentar el sentido de logro en esta población vulnerable, esto permitirá promover un clima laboral más saludable y favorecer el crecimiento profesional de todos los docentes universitarios, consiguiendo así una educación de calidad para los estudiantes y un ambiente de trabajo más satisfactorio entre los docentes.

Entre las limitaciones de la investigación, está la omisión de variables externas que podrían influir en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, y es que factores como la carga laboral, la experiencia docente, condiciones de trabajo o el equilibrio entre la vida laboral y la personal, podrían estar asociadas al desarrollo de esta condición.

## **V. CONCLUSIONES**

1. El Síndrome de Burnout tuvo una prevalencia del 91.5% en los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, quienes presentaron indicadores entre medios y alto. Esto sugiere una presencia significativa de síntomas de agotamiento, despersonalización y baja realización personal en este grupo.
2. El agotamiento emocional se presentó en un indicador bajo en el 82.5% de los docentes que participaron en el estudio. Sin embargo, el 13% obtuvo un indicador medio, lo que indica la presencia de síntomas moderados de agotamiento.
3. La despersonalización en el 68.9% de los docentes fue baja, no obstante, el 22.1% muestra un indicador medio, esto sugiere que un porcentaje significativo puede llegar a desarrollar cierta tendencia a presentar actitudes más distantes o deshumanizantes hacia sus estudiantes.
4. La realización personal en el 46.9% de docentes muestra indicadores entre medios y bajos, lo que indica que una parte de los participantes no se sienten realizados y competentes en su área de trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades de la Universidad Nacional de Tumbes, implementar una serie de medidas que promuevan el bienestar y la salud mental de los profesores. Así mismo, realizar evaluaciones periódicas en donde se puede identificar aquellos factores que contribuyen al desarrollo del Burnout, como es el caso de la sobrecarga laboral, la falta de recursos o la falta de reconocimiento. En tal sentido, es importante que se diseñen e implementen programas de formación y capacitación para los docentes, enfocados en el desarrollo de habilidades de gestión del estrés, resolución de conflictos y comunicación efectiva.
2. A los docentes de la Escuela de Medicina Humana, organizar e implementar talleres a través de los cuales, sus estudiantes puedan aprender a identificar la sintomatología del síndrome de Burnout, así como, a desarrollar intervenciones que promuevan el bienestar en su centro de labores futuro. Cabe señalar que estos talleres, podrán crear conciencia en los estudiantes sobre los factores de riesgo y que conozcan la manera de prevenirlos.
3. A futuros investigadores, se sugiere ahondar más en el estudio de los factores que contribuyen al desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes universitarios, considerando variables como las características individuales, las condiciones laborales y el contexto institucional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hernández Rodríguez J, Hernández Rodríguez J. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*. septiembre de 2020;24(3):578-94.
2. Pillaca JC. Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*. 4 de enero de 2021;3(1):185-212. DOI: <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>.
3. De Arco Paternina LK, Castillo Hernández JA. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes [Internet]*. 10 de septiembre de 2021 [citado 10 de septiembre de 2021];(10). Disponible en: <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>. DOI: <https://doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>.
4. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM [Internet]. 2021 [citado 10 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>.
5. Guerrero HLS, Vasquez YYC, Chambi LMC, Cuadros MJL. Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*. 14 de diciembre de 2020;1(3):44-56. DOI: <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>.
6. Galvis López G, Vásquez A, Caviativa YP, Ospina PA, Chaves VT, Carreño LM, et al. Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *Eur J Health Res*. 15 de febrero de 2021;7(1):1-13. DOI: <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>.
7. Armenta Hernández CG, Blanco Paredes H, Castillo Cruz AR. Regreso a clases, el impacto psicológico ante el confinamiento por COVID 19, la importancia de la salud mental en el proceso de aprendizaje. *Bol Científico Esc Super Atotonilco Tula*. 5 de enero de 2023;10(19):10-3. DOI: <https://doi.org/10.29057/esat.v10i19.9580>.

8. Ruiz RJA. El estrés de los maestros durante la pandemia [Internet]. Educación Futura. 2021 [citado 10 de septiembre de 2021]. Disponible en: <http://www.educacionfutura.org/el-estres-de-los-maestros-durante-la-pandemia/>.
9. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno. 30 de diciembre de 2020;(70):110-20. DOI: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>.
10. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Amp Trab. abril de 2017;19(58):59-63. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>.
11. Alcaraz Britez AG, Alderete Kosian AW, Alvarez Brizuela MA, Perez Escurra ED, Franco Gonzalez LM, Sosa Gonzalez SJ, et al. Síndrome de Burnout en médicos residentes de medicina interna. Rev Virtual Soc Paraguaya Med Interna. marzo de 2023;10(1):57-65. DOI: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2023.10.01.57>.
12. Gil-Calderón J, Alonso-Molero J, Dierssen-Sotos T, Gómez-Acebo I, Llorca J. Burnout syndrome in Spanish medical students. BMC Med Educ. 22 de abril de 2021;21(1):231. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02661-4>.
13. Preciado-Estrella DA, Herrera-Muñoz JA, Gómez-Sánchez J, Cortes-Raygoza P, Ortega-González M, Calvo-Vázquez I, et al. Niveles de estrés y síndrome de burnout en urólogos mexicanos. ¿Cómo nos encontramos? Rev Mex Urol. abril de 2018;78(2):98-104. DOI: <https://doi.org/10.24245/revmexurol.v78i2.1741>.
14. Talledo R. Factores de Riesgo del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de Pediatría del Hospital General Regional Dr. José María Carabaño Tosta [Internet]. [citado 1 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Ciencia/FACTORES-DE-RIESGO-DEL-S%3%8DNDROME-DE-BORNOUT-EN/5672391.html>
15. Santanella Palma LE. Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. Rev Científica UISRAEL. 10 de septiembre de 2022;9(3):91-110. DOI: <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n3.2022.601>.

16. Bracho Paz DC. Síndrome de burnout y fatiga laboral. CIENCIAMATRIA. 2020;6(Extra 1):264-94.
17. Juárez-García A, Idrovo ÁJ, Camacho-Ávila A, Placencia-Reyes O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. Salud Ment. abril de 2014;37(2):159-76.
18. Maltez Torrez DA. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de enfermería del Hospital Militar Escuela Doctor Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Febrero-Marzo de 2017. 2017;79-79.
19. Tabares-Díaz YA, Martínez-Daza VA, Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ Salud. 31 de agosto de 2020;22(3):265-79. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>.
20. Jimenez L. Síndrome de Burnout. Botica. 26 de julio de 2018;(28):1-3.
21. Díaz Pinedo JI, Guzmán Figueroa LG, Rondan Solís C. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en las enfermeras que laboran en el Hospital PNP Augusto B. Leguía Lima 2022. 2023 [citado 3 de noviembre de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7796>
22. Vera Carrasco O. El síndrome de Burnout en los profesionales de la salud por la pandemia del COVID-19. Rev Médica Paz. 2022;28(2):66-72.
23. Hernández EFT, González LFES, Olivárez VG. Análisis del «Burnout» y sus escalas de medición. Prax Investig ReDIE Rev Electrónica Red Durango Investig Educ. 2019;11(20):106-24.
24. Millán A, Calvanese N, D'Aubeterre ME. Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. REDU Rev Docencia Univ. 29 de junio de 2017;15(1):195-218. DOI: <https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>.
25. Guzmán Chango MJ, Mayorga C, Chasi Benavides JS, Bastidas Tello G. Impacto de la presencialidad postpandemia en el desarrollo del Síndrome de Burnout. Rev Arbitr Interdiscip Cienc Salud Salud Vida. 2022;6(Extra 3):544-54.

26. Estrada-Araoz EG, Bautista Quispe JA, Velazco Reyes B, Mamani Coaquira H, Ascona Garcia PP, Arias Palomino YL. Post-Pandemic Mental Health: Psychological Distress and Burnout Syndrome in Regular Basic Education Teachers. Soc Sci. mayo de 2023;12(5):279. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci12050279>.
27. Villarreal-Fernández JE. El Estrés y Burnout percibidos en docentes colombianos en el regreso a la presencialidad en las aulas. Un estudio exploratorio. Rev Psicol Educ - J Psychol Educ. 2023;18(1):71. DOI: <https://doi.org/10.23923/rpye2023.01.236>.
28. Barahona Parra JA, Pazmiño León DM. Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Ambato [Internet] [bachelorThesis]. Ambato: Universidad Tecnológica Indoamérica; 2022 [citado 19 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/4001>.
29. Román Villagómez CE. Burnout en docentes por retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito [Internet] [bachelorThesis]. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica; 2022 [citado 18 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5123>.
30. Aponte Curipallo CA. Estrés en los docentes universitarios vacunados contra el covid-19 y su inminente retorno a las actividades académicas presenciales [Internet] [bachelorThesis]. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas; 2022 [citado 18 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/34129>.
31. Gomez Salazar MV, Gutierrez Cardeña EN. Repositorio Institucional UPN. 2022 [citado 11 de junio de 2024]. Síndrome de burnout en docentes universitarios de las carreras de psicología y obstetricia de una universidad de San Juan De Lurigancho, 2020. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31793>.
32. Valverde Asencios M. Síndrome de Burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada, Perú, 2020. 23 de marzo de 2021 [citado 17 de abril de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4333>.

33. Yslado et al. Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Rev Electrónica Interuniv Form Profr* [Internet]. 20 de agosto de 2021 [citado 17 de abril de 2024];24(3). Disponible en: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651>.
34. López De La Cruz ECI, Zacarias Ventura H. Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*. 14 de noviembre de 2020;11(2):136-41. DOI: <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>.
35. Cárdenas J. Investigación cuantitativa. 2018 [citado 11 de septiembre de 2021]; Disponible en: <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22407>. DOI: <https://doi.org/10.17169/refubium-216>.
36. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev Médica Clínica Las Condes*. 1 de enero de 2019;30(1):36-49. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>.
37. Ortiz Flórez YY, Mateus Torrado AF, Lázaro Parra DA. Identificación del Síndrome del Burnout mediante la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a la Secretaría de Educación Departamental, ubicada en la Ciudad de San José de Cúcuta. [Internet] [Thesis]. reponame:Colecciones Digitales Uniminuto. Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2020 [citado 16 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11275>.
38. Rosado Chapoñan MDR. Análisis del síndrome de Burnout en el personal docente del Centro de Educación Básica Especial "María Madre" Callao-2019. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2019 [citado 2 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38878>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Pregunta de investigación	Objetivos	Variable y dimensiones	Metodología
<p>Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024</p>	<p>¿Cuál es la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b>            Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el grado de cansancio emocional en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024.</li> <li>- Describir el grado de despersionalización docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024.</li> <li>- Establecer el grado de realización personal docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes-2024.</li> </ul>	<p><b>Variable</b>            Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersionalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b>            Cuantitativa, observacional, no experimental</p> <p><b>Diseño de investigación</b>            Trasversal</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;">M → OXi</p> </div> <p><b>Población:</b>            324 docentes de la Universidad Nacional de Tumbes</p> <p><b>Muestra</b>            177 docentes universitarios</p> <p><b>Muestreo:</b>            Probabilístico estratificado por afijación proporcional</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección:</b>            Entrevista            Cuestionario Maslach Burnout Inventory - Educator Survey</p>

## Anexo 2. Relación de docentes nombrados y contratados



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

Av. Ciudad Universitaria – Pampa Grande  
Tumbes – Perú

*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"*

Tumbes, 15 de Noviembre del 2023

INFORME N° 009-2023/UNTUMBES-R-DGADM-URRHH-MCPG.

Señor:

CPC. MARCO ANTONIO SALIRROSAS SOLANO

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Tumbes

Ciudad. -

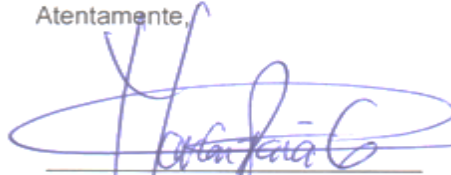
ASUNTO : RELACIÓN DE DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS PARA PROYECTO DE TESIS.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y a la vez manifestarle que la información solicitada por la Bachiller en Medicina Humana YOSETTY SARITA, VIGO PEREZ, sobre el proyecto de tesis, "prevalencia del síndrome burnout en docentes universitarios post retorno a la labor presencial, Universidad Nacional de Tumbes", así mismo se le alcanzo en forma digital y física a través de informe a la interesada.

Sin otro en particular, quedo de Usted para que tome las acciones correspondientes.

Atentamente,



CPC. Marlon Peña Guevara  
Profesional Administrativo  
Unidad de Recursos Humanos

ADJUNTO:

Numero de Docentes Nombrados y Contratados

<b>DOCENTES NOMBRADOS</b>	<b>N° DOCENTES</b>
FACSO - FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	48
FCA - FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	49
FCE - FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	61
FCS - FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	56
FDCP - FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA	11
FIPCM - FACULTAD DE INGENIERIA PESQUERA Y CIOENCIAS DEL MAR	21
<b>TOTAL DOCENTES</b>	<b>246</b>

<b>DOCENTES CONTRATADOS</b>	<b>N° DOCENTES</b>
FACSO - FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	19
FCA - FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	6
FCE - FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	14
FCS - FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	22
FDCP - FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA	15
FIPCM - FACULTAD DE INGENIERIA PESQUERA Y CIOENCIAS DEL MAR	2
<b>TOTAL DOCENTES</b>	<b>78</b>

### Anexo 3. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-ES)

#### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – ES) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - ES)

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo/género: \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_ Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

## Rangos de Síndrome de Burnout

Tabla 3. Rangos de Síndrome de Burnout

<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
[0 - 42>	[43 - 62>	[63 - 82>

Fuente: Hurtado (2019, p.100)

## Subescalas para la forma MBI-ES

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios Burnout
Agotamiento emocional	EE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

## Valoración

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	<b>De 27 a 54 (*)</b>
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	<b>De 10 a 30 (*)</b>
Realización personal	<b>De 0 a 33 (*)</b>	De 34 a 39	De 40 a 56

(\*) Síntomas del Síndrome de Burnout

## Anexo 4. Validación del instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Creada por Ley N° 24894-II de octubre de 1988.  
Ciudad Universitaria – Pampa Grande  
TUMBES-PERU

*"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"*

### NOTA DE COORDINACIÓN N° 017-2023/UNTUMBES-FCS-D.

**PARA** : Señorita: SARITA VIGO PEREZ  
Bachiller de la Escuela Profesional de Medicina Humana

**ASUNTO** : ALCANZO RESPUESTA A LO SOLICITADO- VALIDACION DE INSTRUMENTO

**REFERENCIA** : SOLICITUD- SARITA VIGO PEREZ

**FECHA** : Tumbes 08 de agosto del 2023

---

Tengo a bien en dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y de acuerdo con su solicitud presentada, es un instrumento que ya ha sido validado y utilizado en otras investigaciones, por lo que opino que es válido y mide muy bien, lo que se busca investigar: **Síndrome de Burnout** documento que entrego para su conocimiento y fines que estime conveniente.

Atentamente,

1

Universidad Nacional de Tumbes  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Dr. Mauro Pablo Mesa Olivera  
DECANO

C.c.  
Archivo  
MMO//Decano  
NCPL/Asist. Adm.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

H.T.N° .....

TRAMITE DOCUMENTARIO


FECHA.....

**HOJA DE TRÁMITE**

**INTERESADO:** Decanato de la facultad de Ciencias de la Salud

**DOCUMENTO:** Solicitud de Uigo Pérez Sarita

**ASUNTO:** Solicitud de Validación de Instrumento

FECHA	PASE A	INDICACIÓN	FIRMA
9/8/23	Interesada	5, 18	

**INDICACIONES:**

1.- Conocimiento y fines	11.- Para autorización
2.- Trámite Correspondiente	12.- Devolver al Interesado
3.- Atención Prioritaria	13.- Archivar
4.- Informe ( ) Ampliar Informe ( )	14.- Revisión
5.- Opinión	15.- Dar respuesta
6.- Preparar comunicación	16.- Acusar recibo y agradecer
7.- Coordinar con:.....	17.- Proyectar resolución
8.- Por corresponderle	18.- Ver observaciones
9.- Aprobado	19.- Agregar antecedentes
10.- Disponibilidad Presupuestaria	

**Observaciones:** Es un instrumento que ya ha sido validado y utilizado en otras investigaciones por lo que se cree que es válido y puede muy bien lograrse se busca investigar: Quindrouse de Burkout

## Anexo 5. Fotografías

