



UNIVERSIDAD **AUTÓNOMA** DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**TESIS
RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
DE LA I.E.S. SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULIACA,
2023**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológica**

**PRESENTADO POR:
MARISOL MAMANI BUSTINCIO
YINA LIZBETH RAMOS CUTIPA**

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**DOCENTE ASESOR:
Dra. DANIELA MILAGROS ANTICONA VALDERRAMA
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-1189-4789**

CHINCHA, 2025

Constancia de aprobación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 25 de febrero del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. MARISOL MAMANI BUSTINCIO, YINA LIZBETH RAMOS CUTIPA**, de la Facultad de salud, del programa Académico de PSICOLOGIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

☐

TESIS

☒

TITULADO:

“RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA I.E.S. SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
ANTICONA VALDERRAMA DANIELA
MILAGROS FIR 47152075 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 25/02/2025 23:30:52-0600

Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama

DNIN.º 47152075

Código ORCID N.º <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

Declaratoria de autenticidad



0110950896



NOTARIA SUNI HUANCA JESUS SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 47756171
Primer Apellido MAMANI
Segundo Apellido BUSTINCIO
Nombres MARISOL

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.



MAMANI BUSTINCIO, MARISOL
DNI 47756171

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 73359724 - Tobet Tomas
Livisi Viscapaza

Fecha de Transacción: 10-02-2025
09:41:23

Entidad: 10023807156 - SUNI
HUANCA JESUS

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verificacion.do>

Número de Consulta: 0110950896





NOTARIA
SUNI HUANCA JESUS
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 76858690
Primer Apellido RAMOS
Segundo Apellido CUTIPA
Nombres YINA LIZBETH

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.


RAMOS CUTIPA, YINA LIZBETH
DNI 76858690

INFORMACIÓN DE CONSULTA
DACTILAR

Operador: 73359724 - Tobet Tomas
Livini Vilcapaza

Fecha de Transacción: 10-02-2025
09:40:28

Entidad: 10023687156 - SUNI
HUANCA JESUS

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0110950861



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **MARISOL MAMANI BUSTINCIO** identificado con DNI N° **47756171** y **YINA LIZBETH RAMOS CUTIPA** identificado con DNI N° **76858690**, en mi condición de bachiller del programa de estudios de **PSICOLOGIA**, de la Facultad **Ciencias de la Salud**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la tesis titulada **"RESILIENCIA Y SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA I.E.S. SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023"**, declaro bajo juramento que:

- a) La investigación realizada es de nuestra autoría
- b) La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c) La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d) Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, los investigadores no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e) La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13% similitud

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Juliaca, 10 de febrero de 2025


MARISOL MAMANI BUSTINCIO
DNI N° 47756171


YINA LIZBETH RAMOS CUTIPA
DNI N° 76858690

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA →

CERTIFICO: Que las firmas y huellas digitales que anteceden corresponden a: **MARISOL MAMANI BUSTINCIO**, identificado (a) con DNI N° 47756171 y **YINA LIZBETH RAMOS CUTIPA**, identificado (a) con DNI N° 76858690, EL Notario que suscribe no asume responsabilidad sobre el contenido del documento D. leg. 1049, de todo lo que Doy Fe. - Juliaca, 10 de febrero del 2025.



FIRMA POR LICENCIA DEL
TITULAR ART. 20 D. LEG. 1049


Marco Zuluaga Guerra
ABOGADO - NOTARIO



DEDICATORIA:

Dedico a mi difunto padre, Q.P.D.G., por inculcarme el valor de la perseverancia en la búsqueda de mis metas. Agradezco profundamente el apoyo inquebrantable de mi madre a lo largo de este camino académico. También dedico este trabajo a mi hijo, quien es mi mayor inspiración y motivo para continuar avanzando.

Mamani Bustincio Marisol

La presente tesis dedico a mis padres quienes han desempeñado un papel fundamental en mi formación como persona. Su apoyo constante y enseñanzas han sido pilares en mi vida, guiándome hacia la fuerza interior y la consecución de mis metas. Además, reconozco la valiosa contribución de todas las personas que han estado a mi lado, ofreciéndome su apoyo absoluto a lo extenso de mi camino hacia el éxito.

Ramos Cutipa Yina Lizbeth

AGRADECIMIENTO

Primero que todo, expresamos nuestra gratitud a la divinidad por brindarnos fuerza y bienestar día a día, permitiéndonos alcanzar la culminación de nuestra tesis profesional. Agradecemos especialmente a la doctora Daniela Milagros Anticona Valderrama y respaldo desde el inicio de este recorrido académico.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I. E. S. "San Martín" Juliaca, 2023. **Metodología:** Este estudio utiliza un diseño no experimental transversal y es una investigación con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Se utilizaron como instrumentos para la recolección de datos la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Inventario de Burnout de Maslach. **Participante:** Los participantes del estudio fueron seleccionados de entre los profesores del colegio San Martín - Juliaca, utilizando un método de selección de muestra no probabilístico. **Resultados:** En los docentes de la I.E.S. San Martín de Juliaca (2023), se encontró una relación significativa entre la resiliencia en general y el burnout (SB), con una correlación de $\rho = -0,638$ y un valor de significancia de $p = 0,00$. **Conclusión:** Los resultados indican que, en general, existe una relación significativa entre la resiliencia y el burnout en los docentes.

Palabras claves: Resiliencia, Síndrome de Burnout, Docentes, Confianza en sí mismo, Ecuanimidad, Perseverancia, Satisfacción Personal, Sentirse bien solo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between resilience and burnout syndrome in teachers at I.E.S. "San Martín" Juliaca, 2023.

Methodology: This study uses a non-experimental cross-sectional design and is a quantitative correlational research. The data collection instruments used were the Wagnild and Young Resilience Scale and the Maslach Burnout Inventory.

Participants: The participants of the study were selected from the teachers at San Martín School - Juliaca, using a non-probability sampling method.

Results: In the teachers of I.E.S. San Martín de Juliaca (2023), significant relationship was found between overall resilience and burnout (SB), with a correlation of $\rho = -0.638$ and a significance value of $p = 0.00$.

Conclusion: The results indicate that, in general, significant relationship between resilience and burnout in teachers. However,

Keywords: Resilience, Burnout Syndrome, Teachers, Self-confidence, Equanimity, Perseverance, Personal Satisfaction, Feeling Good Alone.

Índice de contenido

Portada	i
Constancia de aprobación	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Índice general	xi
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1. Descripción del Problema	18
2.2. Pregunta de Investigación General	19
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	29
2.4. Objetivo general y específicos	20
2.5. Justificación e importancia	21
2.6. Alcance y limitaciones	23
III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes	25
3.2. Bases teóricas	29
3.3. Marco conceptual	42
IV. METODOLOGÍA	44
4.1. Tipo y nivel de Investigación	44
4.2. Diseño de la Investigación	45
4.3. Hipótesis general y específicas	45

4.4.	Identificación de las variables	46
4.5.	Matriz de operacionalización de variables	47
4.6.	Población - Muestra	49
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de Información	53
4.8.	Técnica de análisis y procesamiento de datos	53
V.	RESULTADOS	54
5.1	Presentación de resultados - descriptivos	54
5.2	Presentación de resultados – tablas cruzadas	54
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	65
6.1.	Análisis resultados – prueba de hipótesis	65
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
7.1.	Comparación de resultados	72
VIII.	CONCLUSIONES	77
IX.	RECOMENDACIONES	79
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
	ANEXOS	90
	Anexo 1: Matriz de consistencia	91
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	94
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos por juicio de expertos	96
	Anexo 4: Base de datos	108
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	115
	Anexo 6: Documentos administrativos.	117
	Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud	120

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencias y porcentajes de la muestra según género	54
Tabla 2	Frecuencias y porcentajes según rango de edad	54
Tabla 3	Nivel de Resiliencia	55
Tabla 4	Nivel de la dimensión Satisfacción personal	56
Tabla 5	Nivel de la dimensión Ecuanimidad	57
Tabla 6	Nivel de la dimensión Sentirse bien solo	58
Tabla 7	Nivel de la dimensión Confianza en sí mismo	59
Tabla 8	Nivel de la dimensión Perseverancia	60
Tabla 9	Niveles de Síndrome de burnout	61
Tabla 10	Prueba de normalidad para las variables estudiadas	65
Tabla 11	Correlación entre Resiliencia y Síndrome de burnout	66
Tabla 12	Correlación entre Satisfacción personal y burnout	67
Tabla 13	Correlación entre Ecuanimidad y Síndrome de burnout	68
Tabla 14	Correlación entre Sentirse bien solo y Síndrome de burnout	69
Tabla 15	Correlación entre Confianza en si mismo y burnout	70
Tabla 16	Correlación entre Perseverancia y Burnout	71

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de resiliencia	55
Figura 2	Nivel de Satisfacción personal	56
Figura 3	Nivel de la dimensión Ecuanimidad	57
Figura 4	Nivel de la dimensión Sentirse bien solo	58
Figura 5	Nivel de la dimensión confianza en si mismo	59
Figura 6	Nivel de la dimensión Perseverancia	60
Figura 7	Nivel del síndrome de burnout	61

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral actual, el síndrome de burnout es un fenómeno creciente que afecta a muchos trabajadores, incluyendo a los educadores. Se caracteriza por agotamiento extremo, falta de energía, disminución de la productividad y desmotivación, debido a situaciones prolongadas de estrés en el trabajo. Los maestros enfrentan desafíos únicos como carga de trabajo excesiva, presión académica, falta de recursos y apoyo, y la gestión de las necesidades de los estudiantes. Este síndrome impacta negativamente tanto la vida laboral como personal, ocasionando problemas de salud física y mental. Por otro lado, la resiliencia es una cualidad esencial para enfrentar los desafíos del burnout. Permite a los trabajadores, incluidos los educadores, adaptarse y recuperarse de situaciones adversas, manteniendo el equilibrio emocional y la capacidad de seguir adelante. Un maestro resiliente puede enfrentar las exigencias laborales con una actitud positiva, aprender de los conflictos y transformarlos en oportunidades de crecimiento. La resiliencia mejora el bienestar general, la productividad, flexibilidad y satisfacción laboral de los docentes, permitiéndoles brindar una educación de calidad a sus estudiantes a pesar de los desafíos.

En nuestra vida y trabajo enfrentamos eventos que nos impulsan a ser óptimos y otros que nos llevan al cansancio. Un ejemplo es el de los docentes que comienzan a sentirse fatigados y a perder el aprecio por lo que hacen. Se desmotivan, descuidan su apariencia, y toman a la ligera los procesos de los estudiantes. Esto podría ser resultado de la despersonalización, el cansancio emocional y una realización personal disminuida. En estas circunstancias, no logran darse cuenta de su situación y pueden estar sufriendo de un agotamiento extremo conocido como “Síndrome del Quemado Profesional” (Villa, 2022). La resiliencia es la habilidad de recuperarse de desgracias e infortunios. Es la capacidad de algunos para resistir ante la adversidad, y etimológicamente significa saltar hacia atrás, reanudar o surgir. Estas adversidades pueden presentarse en la familia, en el trabajo, en la escuela y en la sociedad en general. La resiliencia implica invulnerabilidad y es un término

relativamente moderno cuya importancia está relacionada con la recuperación y promoción de la salud durante la infancia y adolescencia. (Ruiz, 2022).

De esta manera, el presente estudio, se lleva a cabo en la ciudad de Juliaca, departamento de Puno, en la Institución Educativa San Martín del nivel secundario, así mismo, se propone el siguiente objetivo, determinar la relación entre resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Desde el punto de vista formal, el presente trabajo de investigación se elaboró de acuerdo al esquema básico vigente en la institución, el cual tiene las siguientes partes:

Capítulo I, se encuentra la Introducción, donde se da a conocer el preámbulo de las variables, juntamente con la fundamentación teórica, la justificación, el objetivo general y los capítulos a tratar en el estudio.

Capítulo II, se presenta el planteamiento del problema, en el cual se hace hincapié en la descripción del problema de la investigación. También se encuentran las preguntas de investigación general y específicas, así como los objetivos general y específico. La justificación abarca aspectos teóricos, prácticos, metodológicos y psicológicos. Además, se resalta la importancia del estudio, los alcances que incluyen aspectos sociales o geográficos, temporales y metodológicos, y finalmente, se describen los alcances y limitaciones de la investigación.

Capítulo III, se encuentra el Marco teórico, donde se explica ordenadamente en años los antecedentes internacionales, nacionales y locales. Así mismo, se encuentra las bases teóricas, donde se incluye la conceptualización, dimensiones, factores, ámbitos y teorías que fundamenta la variable Resiliencia. También se encuentra en la variable Síndrome de Burnout su conceptualización, dimensiones, importancia y teoría que fundamenta dicha variable. Y por último el marco conceptual.

Capítulo IV, se encuentra la Metodología, lo cual incluye el tipo y nivel de la investigación. De igual manera, se encuentra el diseño de la investigación, hipótesis general con sus respectivas hipótesis específicas. También, se presenta la identificación de las variables, la matriz de operacionalización de las variables, población y muestra. Además, se

encuentran los criterios de inclusión y exclusión, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de información, técnica e instrumentos utilizados, técnica de análisis e interpretación de datos donde se da a conocer la estadística descriptiva y estadística inferencial.

Capítulo V, se encuentran los resultados, la presentación e interpretación de resultados, en otras palabras, la presentación y el análisis descriptivos de las variables.

Capítulo VI, presenta el análisis de los resultados, referido al resultado inferencial.

Finalmente, en el capítulo VII, se encuentra la discusión de resultados, la prueba de hipótesis y la comparación de resultados con el marco teórico. Además, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El síndrome de burnout se describe como una respuesta crónica al estrés laboral, caracterizada por un estado de agotamiento físico, mental y emocional que disminuye la sensación de realización personal y profesional (Maresca et al., 2022). Por otro lado, la resiliencia se define como la capacidad de responder y adaptarse frente a la adversidad, entendida esta como situaciones o eventos que, en un contexto cultural determinado, podrían superar los recursos personales y potencialmente afectar el funcionamiento (Troy et al., 2023).

El burnout es una preocupación creciente a nivel internacional, según la Occupational Safety and Health Administration OSHA, (2022), el 83% de los trabajadores en Estados Unidos reporta sufrir estrés relacionado con el trabajo, y el 54% reporta que el estrés afecta su vida diaria. Además, cerca del 65% de los empleados identifican el trabajo como una fuente significativa de estrés. Además, indica que el burnout y problemas de salud mental pueden afectar negativamente el rendimiento, la productividad, la comunicación y la capacidad física de los trabajadores.

Por otro lado, la resiliencia en el ámbito laboral enfrenta un desafío creciente, de manera especial en profesionales pertenecientes a la salud y a la educación. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), en su Programa General de Trabajo para los siguientes años, subraya la necesidad urgente de fortalecer la resiliencia, promoviendo entornos de trabajo que favorezcan la adaptación, el bienestar y la capacidad de enfrentar adversidades ya que la carencia de estos factores puede generar un desgaste significativo en los trabajadores, afectando tanto su salud física como emocional.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) registró más de 40 mil casos atendidos por estrés agudo en el año 2022, y aunque esto mostró una reducción de atenciones en comparación con años pasados, la cifra sigue siendo considerablemente alta. Este estudio refleja la persistencia de los efectos del estrés en la población general, especialmente en aquellos que enfrentan demandas laborales y

emocionales, lo que puede generar estrés prolongado y, eventualmente, desencadenar el síndrome de burnout.

Asimismo, el Ministerio de Educación MINEDU, (2020), a través de su Encuesta Nacional a Docentes, reportó que un 60,4% de los profesores a nivel nacional consideraba experimentar estrés laboral, y en Puno un 61,2%. Estas cifras superan ampliamente a otros problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad. Este alto nivel de estrés, a menudo asociado con el agotamiento emocional, es un indicador de la presencia de burnout entre los docentes. Además, el 19,1% de los profesores manifestó estar insatisfecho con su labor en la institución educativa, lo que agrava aún más sus niveles de estrés y contribuye al desgaste profesional.

En la institución educativa objeto del estudio, se observa que los profesores enfrentan dificultades que contribuyen al estrés crónico y al desgaste profesional. La dedicación excesiva a la preparación de clases y tareas administrativas, junto con la presión de atender los problemas a nivel emocional y social de los estudiantes de secundaria y coordinar con los padres, genera una carga emocional significativa. Aunque la resiliencia es clave para afrontar estos desafíos, la falta de estrategias adecuadas para gestionar el estrés y las altas exigencias laborales puede afectar la capacidad y desempeño de los docentes. Por ello, el propósito de este estudio se centra en determinar la relación entre la resiliencia y el burnout en profesores de secundaria del colegio San Martín, Juliaca - 2023.

2.2. Pregunta de investigación general

¿De qué manera se relaciona la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?

P.E.2:

¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?

P.E.3:

¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?

P.E.4:

¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?

P.E.5:

¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación que existe la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023

2.5. Objetivo específico

O.E.1:

Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023

O.E.2:

Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023

O.E.3:

Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023

O.E.4:

Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023

O.E.5:

Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Justificación teórica: Desde una perspectiva teórica, esta investigación permite proporcionar nuevos conocimientos teóricos sobre el síndrome de burnout y los aspectos de peligro inherentes al bienestar de una población que han sido descuidados en docentes de educación secundaria. También, busca ampliar la comprensión sobre la importancia de la resiliencia como una manera de enfrentar el estrés. Para esta investigación se utilizaron las siguientes teorías:

Teoría del Burnout de Maslach y Jackson (1981): Por qué esta teoría identifica tres componentes principales del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Al utilizar esta teoría, la investigación puede evaluar estos tres aspectos en los docentes y diseñar intervenciones específicas para abordar cada uno de ellos. Así mismo el Modelo de Pines (1981): Por qué, este modelo describe el burnout como una crisis existencial que resulta de una discrepancia entre lo que una persona desea conseguir y lo que realmente logra. Aplicar este modelo permite comprender cómo los docentes pueden experimentar una pérdida de idealismo y compromiso, factores cruciales en la aparición del burnout.

En cuanto a la Resiliencia se usaron teorías como; Teoría del Desarrollo Psicosocial de Grotberg (1995): Por qué, esta teoría identifica los factores que contribuyen al desarrollo de la resiliencia, tales como el apoyo social, las competencias personales y las estrategias de

afrontamiento. Al aplicar esta teoría, se puede entender cómo los docentes pueden desarrollar resiliencia a través de la interacción con su entorno social y personal, lo cual es fundamental para enfrentar el estrés laboral. Así también la Teoría del Desafío de Wolin y Wolin (1993): Por qué, esta teoría propone que la resiliencia se desarrolla a través de la superación de desafíos y adversidades. En el contexto de los docentes, esta teoría ayuda a identificar cómo enfrentar y superar los desafíos del entorno laboral puede fortalecer su resiliencia y reducir el riesgo de burnout.

Justificación práctica: Los hallazgos de la investigación revisten una importancia crucial, ya que nos ayudarán a diseñar un plan de intervención psicoterapéutica adaptado a los niveles del Burnout identificados, es decir, bajo, medio o alto. Esta investigación, a su vez, ayudará a cada docente de educación secundaria a utilizar la resiliencia como una estrategia para afrontar el estrés, lo que puede mejorar la satisfacción laboral en este grupo, como resultado, fortalecer su capacidad y así poder cumplir de manera satisfactoria una enseñanza adecuada a los estudiantes brindando una educación de calidad.

Justificación metodológica: A nivel metodológico, fue un estudio de enfoque cuantitativo, tipo y nivel correlacional, con un diseño de estudio descriptivo. Para la medición de las variables se aplicaron los siguientes instrumentos: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Inventario de Burnout de Maslach. Estos instrumentos permitieron determinar la relación que existía entre la resiliencia y el síndrome de burnout en los docentes. Los resultados obtenidos representaron una contribución importante para investigaciones futuras en este campo.

Importancia

Este proyecto de investigación tiene una relevancia significativa ya que se centra en abordar la problemática del Síndrome de Burnout en un grupo de maestros que ha sido poco estudiado. Estas personas forman parte del plantel educativo que cumplen una función crucial que es la instruir a los alumnos para lograr una formación adecuada en ellos.

El estudio actual tiene un fin principal determinar la incidencia del burnout en una institución educativa secundaria del Estado Peruano. La idea es colaborar con expertos en salud mental y organizar con el personal administrativo del centro educativo San Martín Juliaca para poder desarrollar una planificación efectiva que pueda impulsar la relevancia de la salud mental entre los educadores que desarrollan actividades con el alumnado de la I.E.S. San Martín.

Cabe recalcar que esta investigación también tiene un enfoque preventivo al comprender la importancia de la resiliencia como una forma de confrontar el estrés en docentes de nivel secundaria que abre la puerta a futuras investigaciones similares.

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) Educación de Calidad: Esta investigación busca entender y mejorar la resiliencia en docentes, al tiempo que aborda el síndrome de burnout, lo que puede llevar a una mejor salud mental y emocional entre los educadores. Los docentes son una pieza fundamental en el proceso educativo, y su bienestar influye directamente en la calidad de la enseñanza y en el ambiente escolar. Al aumentar la resiliencia, los docentes pueden manejar mejor el estrés, evitar el burnout y mantener una actitud positiva y productiva. Esto no solo mejora su bienestar personal, sino que también crea un entorno de aprendizaje más saludable y acogedor para los estudiantes. Un docente resiliente puede inspirar y apoyar mejor a sus alumnos, promoviendo así un círculo de bienestar y salud mental en toda la comunidad educativa. Además, al abordar y reducir el síndrome de burnout, se pueden disminuir las tasas de absentismo y mejorar la retención de los docentes, lo que contribuye a un sistema educativo más estable y eficaz. Este estudio se alinea con el ODS 4, que busca garantizar una educación de calidad para todos, ya que la salud y bienestar de los docentes son cruciales para crear un ambiente educativo favorable y efectivo.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances: Evaluar el nivel de burnout en los educadores del plantel educativo secundario San Martín Juliaca - 2023 es el objetivo de este

estudio. Los profesores del plantel educativo San Martín de Juliaca, 2023 son las personas a las que pretendemos llegar.

Limitaciones: El estudio fue diseñado pensando en todos los docentes de una institución secundaria de Juliaca, 2023. La investigación no incluye a ningún miembro del personal administrativo o de apoyo de esta institución, sino únicamente a los docentes en general. Asimismo, en cuanto al diseño, los resultados no son tan generalizables debido a la muestra reducida de la muestra. Asimismo, no pretende encontrar causalidades sino una relación entre las variables.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

Internacionales

Tras examinar diferentes aportaciones significativas porque tienen una relación particular con cada una de las variables al indagar las numerosas fuentes físicas y virtuales:

Sigal et al. (2020) realizaron una investigación con el objetivo de evaluar la asociación entre los niveles de resiliencia y el síndrome de burnout en residentes y cardiólogos en subespecialidades. Metodología, Se llevó a cabo un estudio transversal mediante una encuesta cerrada, anónima y voluntaria, utilizando un cuestionario enviado electrónicamente a través de Google Forms. Población y Muestra, La encuesta fue enviada a 100 participantes, de los cuales 48 respondieron, con una mediana de edad de 29 años, de los cuales el 54.2% eran mujeres. Instrumentos, Se utilizaron dos escalas: el test de Connor-Davidson para evaluar la resiliencia y el inventario de Maslach para el burnout. Resultados, De los encuestados, el 33% presentó niveles bajos de resiliencia y el 35% cumplió criterios positivos para burnout. Se encontró una correlación significativa entre niveles bajos de resiliencia y el síndrome de burnout (OR 5.95; $p = 0.006$), así como correlaciones negativas con el cansancio ($r = -0.507$; $p = 0.0001$). Conclusión, Los residentes y cardiólogos con niveles bajos de resiliencia mostraron mayores niveles de burnout, destacando la importancia de fomentar la resiliencia para mitigar el riesgo de agotamiento emocional en este grupo profesional.

Costales et al. (2020) realizaron una investigación con el objetivo de evaluar la relación entre la resiliencia y el Síndrome de Burnout en residentes del posgrado de Pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Metodología, Se realizó un estudio observacional, descriptivo, individual y transversal con una población de 119 residentes del programa de posgrado de pediatría matriculados en el primer semestre del año lectivo 2017-2018. Instrumentos, Se aplicaron el "Maslach Burnout Inventory Human Services" para determinar la

presencia del síndrome de burnout y el cuestionario de "Wagnild and Young" para medir el nivel de resiliencia. Resultados, Se encontró que el 10.9% de los residentes padecían del síndrome de burnout, el 52.1% no tenía síndrome, y en relación a la resiliencia, el 17.6% mostró una categoría de escasa resiliencia, mientras que el 71.4% presentó resiliencia mediana. Conclusión, La resiliencia parece desempeñar un papel protector frente al desarrollo del síndrome de burnout en los residentes de pediatría, sugiriendo que fomentar la resiliencia podría ayudar a mitigar los efectos del estrés en su formación profesional.

García et al. (2023) realizaron una investigación con el objetivo de identificar las variables de la resiliencia que influyen en el burnout. La metodología fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y transversal. Participaron 20 docentes de instituciones educativas de una localidad de Ecuador. Se utilizó un cuestionario creado por los investigadores para indagar sobre los síntomas del burnout y las estrategias para manejarlos. Los resultados revelaron un limitado conocimiento del burnout en los docentes, quienes presentaban agotamiento físico, mental y falta de motivación. También se identificó una comunicación ineficaz y la ausencia de búsqueda de apoyo emocional. Se concluye que el burnout está relacionado con el poco autocuidado y una comunicación abierta.

Tellez y Robles (2020) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 119 docentes de distintas instituciones educativas de una localidad de Colombia. Los instrumentos que se utilizaron fueron el "Inventario de Burnout de Maslach" y la "Escala de Resiliencia de Connor-Davidson". Los resultados indican que no se encontró relación significativa ($p= 0,961$) entre el burnout y la resiliencia en esta población. Sin embargo, se observó una relación significativa entre el agotamiento emocional y la realización personal con el burnout. Se concluye que la sensación de logro personal y la ausencia de agotamiento emocional están relacionadas con el burnout, pero no así con la despersonalización.

Schoeps et al. (2023) realizaron una investigación con el fin de determinar la influencia de la resiliencia sobre el burnout. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo constituida por 614 profesores de distintos niveles de estudios de instituciones de Chile. Entre los instrumentos utilizados, estuvieron el “Inventario de Burnout” de Gil-monte y la “Escala de Resiliencia Connor-Davidson”. Los resultados mostraron una relación significativa ($r = -.360$; $p < 0.01$) entre Burnout y Resiliencia en la muestra estudiada. Se concluye que, el burnout estaba influido por la resiliencia y el equilibrio emocional. Los resultados destacan la importancia de considerar tanto los factores de riesgo como los de protección para promover el bienestar subjetivo y la salud mental.

Nacionales

Mateo (2022), realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue un enfoque utilizado fue el cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra la conformaron 44 docentes de una institución educativa de Ica. Los instrumentos utilizados fueron el “Inventario de Burnout de Maslach” y la “Escala de Resiliencia Docente” (ER-D). Los resultados indicaron que no existe una relación significativa ($p = 0,371$) entre el Burnout y la Resiliencia en docentes que cumplieron su labor en formato de teletrabajo. Se concluye que, el aumento del teletrabajo durante esta coyuntura no ha reducido ni aumentado significativamente la resiliencia de los docentes, sino que esta se ha mantenido estable.

Rivera (2022), llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue un enfoque fue cuantitativo de tipo correlacional. La muestra estuvo constituida por 24 docentes de una institución educativa de Piura. Los instrumentos utilizados fueron el “Inventario de Burnout de Maslach” y la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young”. Los resultados mostraron que existe una relación significativa ($\rho = -0,441$; $p < 0,05$) entre ambas variables. Asimismo, se encontró una relación entre cada una de las dimensiones de la resiliencia Confianza en sí mismo ($\rho = -0,573$), Ecuanimidad ($\rho =$

-0,491), Perseverancia ($\rho = -0,678$), Satisfacción personal ($\rho = -0,630$), y Sentirse bien solo ($\rho = -0,581$) con el burnout. Se concluye que a mayores niveles de resiliencia y sus dimensiones, menor será el burnout en los profesores de la población estudiada.

Arbulu (2021), realizó una investigación con el objetivo determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue un enfoque cuantitativo, de tipo básico y correlacional. La muestra la conformaron 60 docentes de una universidad de Trujillo. Los instrumentos que se utilizaron fueron el “Cuestionario de Resiliencia” y el “Inventario de Burnout de Maslach”. En los resultados se encontró que existe una relación significativa ($\rho = -0,512$; $p < 0,05$), entre la resiliencia y el burnout en la población estudiada. Se concluye que, a medida que los profesores desarrollen resiliencia tendrán menos posibilidades de presentar los síntomas del burnout.

Huanca (2020), realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. La metodología utilizó como enfoque fue el cuantitativo con un diseño no experimental correlacional. La población fueron 7046 docentes de secundaria de distintos colegios de Lima. Los cuestionarios que se utilizaron fueron el “Inventario MBI-ES de Síndrome de Burnout” de Zúñiga y Pizarro y el “Cuestionario de Escala de Resiliencia” de Sánchez y Robles. Los resultados indicaron que existe una relación significativa ($\rho = -0,716$; $p < 0,05$) entre la resiliencia y el burnout. Asimismo, se encontró relación significativa entre las dimensiones del burnout y la resiliencia. Se concluye que, a menor resiliencia en los docentes mayor será la probabilidad de desarrollar síntomas del burnout.

Aliaga y Córdova (2023), llevaron a cabo una con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y transversal. La muestra la conformaron 105 colaboradores, entre docentes, auxiliares y personal administrativo de distintas instituciones educativas de Junín. Los instrumentos utilizados fueron el “Inventario de Burnout de Maslach” y la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young”. Los resultados indicaron una relación significativa ($\rho = -0,781$; $p < 0,05$) entre el burnout y la resiliencia en la población estudiada. Además, se encontró tal relación entre la

resiliencia y las dimensiones del burnout. Se concluye que tener una capacidad de resiliencia óptima y superar los desafíos laborales reduce la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout.

Locales

Ticona y Tintaya (2024), realizaron una investigación con el objetivo determinar la relación entre tales variables. La metodología fue un estudio cuantitativo en cuanto a su enfoque y de tipo correlacional. Participaron como muestra 143 profesionales de la salud de distintas especialidades de Puno. Los instrumentos que se utilizaron fueron el “Inventario de Burnout de Maslach” y la “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young”. Los resultados mostraron una relación significativa ($\rho = -0,218$; $p < 0,01$) entre la resiliencia y el burnout. Se concluye que, mientras mayor resiliencia tengan los profesionales de la salud, menor será la posibilidad de desarrollar los síntomas del burnout.

3.2. Bases teóricas

Síndrome de Burnout

Burnout es un término que apareció inicialmente en la población en los atletas utilizando la jerga para relacionar a las personas que no lograban alcanzar sus objetivos a pesar de sus mejores esfuerzos y preparación. También se utiliza casualmente con personas que están pasando por un momento difícil debido al consumo de drogas (Mateo, 2022).

Según Maslach (1982), el síndrome de burnout es un tipo de agotamiento laboral relacionado con periodos prolongados de exposición a factores estresantes en el trabajo. Se necesita que los síntomas del síndrome se presenten al menos durante seis meses y que hayan aumentado gradualmente, incluso después de que el trabajador haya intentado gestionar su estrés mediante mecanismos de afrontamiento. Los síntomas del síndrome se manifiestan gradualmente y se acumulan hasta llegar a un punto en que se vuelven insostenibles, afectando tanto psicológica como físicamente. También pueden aparecer y desaparecer, en diferentes niveles del síndrome (Ruiz, 2021).

Gil-Monte (2003), afirma que el síndrome de burnout es una reacción, a nivel psicológico, que se manifiesta de forma emocional e incluso interpersonal. Conlleva una serie de rasgos cognitivos, como la disminución del interés por la ocupación, la falta de realización personal, el desgaste afectivo en el puesto de trabajo y la aparición de comportamientos particulares, como la frialdad, la falta de interés y el distanciamiento de los compañeros, entre otros. Por ello, el autor considera que se trata de un proceso que pasa progresivamente por diversos cambios en lugar de ocurrir de repente.

Causas del síndrome de burnout

Según Pérez (2010), se tienen las siguientes causas:

Estrés laboral crónico: El estrés continuo en el trabajo es una de las principales causas del burnout. Esto ocurre cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, creando un desequilibrio que conduce al agotamiento. Factores como la sobrecarga de tareas, la presión para cumplir con plazos y la falta de control sobre el propio trabajo contribuyen significativamente a este estrés prolongado.

Falta de apoyo social: La ausencia de un entorno de apoyo en el trabajo puede aumentar significativamente la vulnerabilidad al burnout. Sin el respaldo de colegas y supervisores, los empleados pueden sentir aislamiento y una falta de reconocimiento, lo que incrementa el estrés y la sensación de carga emocional. Un entorno laboral negativo, sin feedback positivo, agrava esta situación.

Perfeccionismo y alta responsabilidad: Las personas que tienen altos estándares personales y un fuerte sentido de la responsabilidad son especialmente propensas al burnout. Estas personas suelen autoexigirse de manera excesiva y temen al fracaso, lo que los lleva a asumir una carga de trabajo desmesurada sin tomar las pausas necesarias. La dificultad para delegar tareas también contribuye al agotamiento.

Deficientes estrategias de afrontamiento: La manera en que se maneja el estrés es crucial para prevenir el burnout. La incapacidad para desconectar del trabajo, la falta de habilidades para gestionar el estrés y el descuido del autocuidado personal son factores determinantes. Sin

tiempo y espacio para relajarse y equilibrar la vida laboral y personal, el riesgo de burnout aumenta considerablemente.

Consecuencias del síndrome de burnout

Según Ponguillo y Sánchez (2017) se presentan las siguientes consecuencias

Consecuencias físicas: El burnout puede llevar a una serie de problemas de salud física, como fatiga crónica, dolores de cabeza frecuentes, problemas digestivos y debilidad general. La exposición prolongada al estrés puede aumentar el riesgo de enfermedades cardiovasculares y trastornos del sueño, afectando significativamente el bienestar físico del individuo.

Consecuencias psicológicas: Las personas que sufren de burnout pueden experimentar una variedad de problemas psicológicos, incluyendo ansiedad, depresión, irritabilidad y una disminución en la capacidad de concentración y toma de decisiones. La sensación de desesperanza y fracaso puede ser común, afectando negativamente la salud mental.

Consecuencias laborales: El burnout tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, disminuyendo la productividad y aumentando la tasa de ausentismo. Los empleados afectados pueden sentir una disminución en la satisfacción laboral y en el compromiso con la organización, lo que puede llevar a una menor calidad del trabajo y a una mayor rotación de personal.

Consecuencias sociales: Las relaciones personales y profesionales pueden verse afectadas por el burnout. Las personas afectadas pueden volverse más aisladas y tener dificultades para mantener relaciones saludables, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Esto puede llevar a conflictos familiares y una reducción en la calidad de vida.

Teorías y modelos del síndrome de burnout

El burnout, ha despertado desde hace mucho tiempo un interés en el ámbito académico dado su impacto relevante en las personas en general,

así como en las organizaciones donde laboran. El estudio del burnout ha ido desarrollando distintas teorías y modelos que tratan de explicar cómo y por qué emerge en el contexto laboral este fenómeno. Aunque las perspectivas suelen variar, coinciden normalmente en que el burnout es una respuesta progresiva al estrés crónico que se deriva del trabajo (Gil-Monte, 2003).

La necesidad de comprender el burnout ha llevado a que surjan distintas teorías de distinta índole como las psicológicas, sociales y organizacionales. Estas abordan enfoques como el intercambio social, la conservación de recursos, ya sean de tiempo, energía y apoyo, y brindan herramientas para poder identificar las dinámicas que pueden conducir al agotamiento emocional con el fin de proporcionar estrategias preventivas y de intervención.

Una característica central de estas teorías es que interactúan entre sí de forma compleja. Se centran en distintas variables dentro de la dinámica, ya sea en la persona y en el trabajo que se realiza, así como los recursos disponibles, la percepción propia de las capacidades y las emociones que pueden influir en la labor realizada. Las teorías se centran en distintos aspectos de esta dinámica, pero todas enfatizan el estrés laboral como un desencadenante importante del burnout. Tales consecuencias afectan al individuo de manera específica pero también lo hacen a las organizaciones y las instituciones donde la persona labora (Gil-Monte, 2003).

Tomando en cuenta estas teorías, el burnout puede entenderse como un proceso gradual donde influyen factores estresantes a nivel interno y externo que reducen la capacidad de los trabajadores de laborar de forma eficiente. Este deterioro se observa en su agotamiento emocional, despersonalización y la disminución de su eficacia personal que son componentes clave identificadas en los modelos del burnout establecidos (Maslach, 1982).

Distintos enfoques teóricos reflejan la complejidad del fenómeno. Si bien se tiene en cuenta que el estrés laboral crónico es un factor universal en su conceptualización, a parte de las variables

personales y organizacionales, también se coincide que es propio de la interacción de estas variables entre el individuo y su entorno laboral.

Con el paso del tiempo, los modelos teóricos de burnout se han introducido para comprender este fenómeno. Se basan en el autoeficacia, autoeficacia, burnout, despersonalización y culpa. El objetivo principal es la comprensión de qué, cómo efectúa el estrés laboral en la persona psicológica. Mientras que cada modelo se centra en patios separados. Al mismo tiempo, todas estas teorías tienen definición común y tratan de encontrar las respuestas a las preguntas fundamentales sobre los factores y dinámicas que conducen a las personas a este síndrome (Gil-Monte, 2003).

La comprensión de estas teorías no solo evitará y luchará contra las principales variedades, o manifestaciones, del agotamiento y el agotamiento, sino que también podría suministrar información para desarrollar intervenciones laborales aún más deliciosas. De sistemas que, como los dos primeros, se centran en el bienestar personal individual de una persona, a sistemas que abogan por el ajuste organizacional, el cúmulo de hechos que se sabe sobre este síndrome aún es importante para hacer del mundo laboral un lugar más adecuado.

Modelo tridimensional de Maslach

De acuerdo con Maslach (1982), el burnout se caracteriza como un episodio de estrés prolongado donde los afectados exhiben elevados índices de despersonalización, reducidos grados de satisfacción profesional y actitudes adversas hacia su entorno laboral. La autora también señala que el agotamiento físico y emocional puede ser consecuencia de una carga de trabajo excesiva por demasiado trabajo, agotamiento emocional, actitudes distantes hacia el resto y bajos niveles de realización personal. Estos síntomas pueden repercutir negativamente en el autoconcepto y la autoconfianza del individuo, así como impedirle desarrollarse profesionalmente en la medida que esperaba.

Modelo de Pines

Pines (1993), sostiene que el desgaste físico que sienten las personas es por no cumplir con las expectativas del trabajo y todo el estrés acumulado por no lograr lo que se espera de ellas. Cuando se ponen metas altas sin dar el apoyo necesario, los empleados se sienten impotentes y desmotivados, y eso puede llegar a ser un agotamiento total.

El burnout también es un problema para el crecimiento personal y profesional, sobre todo cuando lo que se espera en el trabajo no tiene nada que ver con lo que los empleados pueden hacer o con los recursos que tienen. Pines explica que cuando las expectativas no se cumplen, los empleados empiezan a sentirse cada vez más incapaces de cumplir sus metas, y esto crea un ciclo de insatisfacción. Este ciclo empeora cuando el trabajo no ofrece apoyo, como programas de bienestar o formas de manejar el estrés, que podrían ayudar a reducir el impacto de tanta presión.

La teoría también dice que las personas que son muy perfeccionistas o que siempre quieren lograr mucho son más propensas a sufrir de burnout. Estas personas suelen poner mucha energía y esfuerzo en su trabajo, lo que las hace más vulnerables cuando no reciben lo que esperan a cambio. La falta de recompensa hace que pierdan motivación y su rendimiento y satisfacción bajan. Pines argumenta que, cuando los empleados fallan varias veces en alcanzar sus metas, empiezan a dudar de sí mismos, lo que empeora aún más el agotamiento.

Teoría de la autoeficacia de Cherniss

La teoría de la autoeficacia de Cherniss (1993) dice que cómo una persona ve su habilidad para lograr lo que se propone es clave para el burnout. Según Cherniss, cuando un trabajador siente que no está alcanzando sus metas, empieza a dudar de su capacidad para hacer su trabajo bien. Esta sensación de fracaso afecta su confianza y crea un ciclo de frustración y baja autoestima, lo que puede hacer que los síntomas del burnout empeoren y llevar al trabajador a sentirse agotado emocionalmente.

También dice que este sentimiento de fracaso no solo depende de las habilidades del trabajador, sino también de factores externos, como el

apoyo que recibe en su trabajo. Si no recibe reconocimiento o está en un ambiente negativo, el fracaso parece más grande y eso hace que se sienta más incompetente. Para algunos, la falta de apoyo o recursos hace que el burnout sea más fuerte, porque sienten que no tienen las herramientas necesarias para enfrentarse a lo que les piden.

Cherniss también habla de factores internos, como la resiliencia y cómo maneja el estrés el trabajador. Aquellos que tienen más habilidad para manejar situaciones difíciles pueden resistir mejor la sensación de fracaso, ya que pueden ver las cosas de manera diferente y aprender de sus experiencias. Pero, los que no tienen tanta capacidad para afrontar y creen menos en sí mismos pueden sufrir más de burnout, ya que ven los problemas como algo imposible de superar, lo que aumenta la sensación de incapacidad y agotamiento.

Dimensiones del síndrome del burnout.

Maslach y Jackson (1981), afirman que el agotamiento se mide en tres aspectos: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

D1: Agotamiento emocional y físico, El agotamiento emocional se describe como una disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, asociados a una sensación de frustración y fracaso. Este estado afecta tanto la salud física como mental, y puede disminuir el desempeño académico y afectar la vida familiar y social (Barreto y Salazar, 2021). Así mismo Dávila (2011) lo comprende como un conjunto de signos y síntomas físicos y emocionales en profesionales de alto riesgo. Este síndrome es más frecuente en profesionales de la salud, como enfermeras, y está asociado a factores psicosociales.

D2: Despersonalización, Para Sierra, (2008) es un fenómeno complejo que se caracteriza por una desconexión funcional entre la percepción y sus concomitantes afectivos. Esto hace que la experiencia consciente parezca desprovista de "colorido emocional". Además, se considera más un síndrome que un síntoma, con varias dimensiones independientes. De igual manera en Cruzado et al., (2013) se describe como un fenómeno psicopatológico que ha sido tradicionalmente

considerado un síntoma unidimensional, pero recientes investigaciones sugieren que es más adecuado caracterizarlo como un síndrome. Este síndrome está asociado con una desconexión córtico-subcortical y puede presentarse en combinación con otros trastornos como la ansiedad, la depresión y el consumo de sustancias psicoactivas.

D3: Realización personal, En Montoya et al., (2008) se define como parte del desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. Se enfoca en la motivación para el éxito y la importancia de una actitud positiva y la confianza en las propias habilidades para alcanzar metas personales y profesionales. Así mismo para Palomino (2017) se asocia con el autoconcepto y se analiza en el contexto de la formación inicial del profesorado. Se considera que la formación debe favorecer el desarrollo integral, potenciando la adquisición de contenidos académicos y la mejora de habilidades emocionales.

Resiliencia

Del mismo modo, la Asociación Americana de Psicología (APA, 2009), menciona que la resiliencia se define por las respuestas restaurativas y adaptativas que los seres humanos desarrollan entre dificultades, peligros, acontecimientos traumáticos o fuentes generadoras de estrés (por ejemplo, las disputas originadas por el trato con la comunidad, las dinámicas dentro del ámbito familiar, o el enfrentamiento a enfermedades), así como las presiones que emergen en el ámbito laboral y financiero. Unos niveles elevados de resiliencia pueden ayudar a los enfermos terminales y a las personas deprimidas a hacer frente al estrés, lo que significa que la resiliencia y la salud mental están muy relacionadas (Zavala, 2021).

Vanistendael (1994) define la resiliencia como la capacidad de superar obstáculos y adaptarse bien, incluso cuando se enfrentan a cosas muy malas. No es solo aguantar las dificultades, sino también encontrar formas de crecer a pesar de ellas. La resiliencia permite que las personas no solo resistan situaciones difíciles, sino que también se transformen y mejoren a partir de esas experiencias, lo que les ayuda a enfrentar nuevos problemas con una actitud más positiva y fuerte.

Henderson y Milstein (2003) detallan que la resiliencia no solo implica vencer dificultades, sino también aprovechar dichas experiencias para robustecer el carácter y adquirir nuevos recursos internos. Para ellos, los obstáculos no son simplemente algo que debe ocurrir, sino una ocasión para meditar sobre lo que está ocurriendo.

La resiliencia es la habilidad para sobrepasar una experiencia traumática y volver a empezar. Lo más difícil es averiguar que favorece ese desarrollo seguridad, recuperación, relaciones y cultura tras un suceso traumático. (Mateo, 2022).

La resiliencia docente hace referencia a ser capaz de resistir los factores estresantes y dificultades que son naturales en la enseñanza debido al desempeño exigente de la profesión. es de crucial importancia en la totalidad de los ámbitos educativos, ya que puede generar numerosos resultados positivos. Más específicamente, la resiliencia produce satisfacción laboral, capacidad de respuesta, eficacia, autoeficacia, sentido de orgullo, sentido de agencia, relaciones interpersonales, competencia, autonomía, optimismo, emociones interpersonales positivas, empatía y docentes con inteligencia emocional (Henderson y Milstein, 2003).

Teorías de la resiliencia

La resiliencia se define como un aspecto de la personalidad que media en los efectos adversos del estrés, garantizando así una capacidad de adaptación del individuo. Revela los impulsos o fuerzas emocionales que algunas personas utilizan para tomar medidas fuertes y moderadas cuando se enfrentan a situaciones difíciles a diario. En psicología, la resiliencia se entiende como la capacidad del individuo para recuperarse, crecer o desarrollarse como resultado de los desafíos que enfrenta en la vida diaria. Esta capacidad nos permite resistir el fracaso y responder decisivamente al fracaso a pesar de nuestra experiencia (Wagnild y Young, 1993).

Con el tiempo, se ha desarrollado la teoría de la resiliencia para explicar cómo un individuo, equipo u organización puede resistir el fracaso. y superarlos. La adversidad y los acontecimientos difíciles no

siempre tienen consecuencias negativas. Algunas teorías ven la resiliencia como una habilidad innata, mientras que otras la ven como un proceso dinámico que puede desarrollarse a lo largo de la vida. A medida que la resiliencia ha recibido atención interdisciplinaria, sus definiciones y conceptos se han vuelto más diversos y, dentro de los entornos organizacionales, ha aumentado la comprensión de cómo las personas generan una respuesta al estrés y la adversidad.

Se piensa que las personas buscan mantener y proteger sus recursos, como el apoyo social, la energía y el tiempo, y que cuando estos recursos se ven amenazados o se pierden, la resiliencia se convierte en el proceso de recuperación o adaptación. Tomando esto, la resiliencia no es sólo una respuesta a eventos adversos sino un mecanismo que se activa para prevenir la pérdida de recursos o facilitar la recuperación de recursos.

En las organizaciones, esto puede reflejarse en la forma en que los empleados recurren a recursos personales, sociales y emocionales para adaptarse a cambios inesperados o presiones externas. Sin embargo, algunos modelos tratan la resiliencia como un proceso y no como una capacidad fija, lo que significa que puede verse afectada. situaciones y experiencias (Wagnild y Young, 1993).

Este enfoque dinámico enfatiza que la sostenibilidad puede desarrollarse con el tiempo y por eso varía de persona a persona, dependiendo de sus experiencias y circunstancias. En este sentido, la resiliencia no es un estado estático sino una habilidad en evolución que las organizaciones pueden desarrollar mediante la capacitación y el desarrollar habilidades de afrontamiento.

Por otro lado, algunas teorías ven la resiliencia como una forma de adaptarse de forma positiva a la adversidad. Este enfoque no sólo enfatiza la capacidad de superar dificultades, sino también la capacidad de superar dificultades u obtener más recursos. La resiliencia se considera la capacidad de “superar” la adversidad en lugar de simplemente regresar a un estado anterior. El concepto se aleja de la idea tradicional de recuperación hacia la idea de crecimiento postraumático, en el que las

personas no sólo se adaptan, sino que se transforman a través de la experiencia de la adversidad (Wagnild y Young, 1993).

Por supuesto, no todas las teorías coinciden en cuanto a cómo debería conceptualizarse la resiliencia, y algunas incluso enfatizan la importancia de las interacciones entre los niveles individual, colectivo y organizacional. En el ámbito organizacional, también es vista como una capacidad colectiva, donde las interacciones entre las personas de un equipo o una organización juegan un rol vital en el manejo del estrés y la adaptación. La resiliencia organizacional, entonces, no solo se trata de las capacidades individuales, sino también de cómo estas se entrelazan y se refuerzan dentro de un sistema más amplio.

La teoría del desarrollo psicosocial de Grotberg.

Grotberg (1999), propuso tres niveles de resiliencia porque estaba interesado en mejorar los sistemas que permiten a las personas afrontar la adversidad.

Yo soy – Fuerza Interior: Son rasgos que indican que un individuo intenta encaja en su entorno social; sueles ser optimistas y tranquilos, se distinguen por el trabajo que dedican a cumplir sus objetivos y a plantearse el futuro; también son individuos que se valoran a sí mismos y a los demás, se ponen en el lugar de los demás, son seguros de sí mismos y optimistas, asumiendo la responsabilidad de sus acciones y sus consecuencias.

Yo puedo – Capacidades interpersonales y resolución de problemas: Además de desarrollar habilidades que les permiten resolver conflictos en diversos ámbitos de su vida, los individuos en este nivel también manejan efectivamente sus acciones, así como sus emociones e impulsos, no dejan actividades inconclusas, comunican sus pensamientos y emociones a su círculo social, comparten sus sentimientos con otros y buscan asistencia cuando es necesario.

Yo tengo – Apoyo Exterior: Este nivel de desarrollo se caracteriza por la presencia de entornos familiares y sociales sólidos, una persona con uno o dos confidentes, como amigos, que le proporcionan apoyo

emocional, orientación y/o consejo sobre cómo proceder, y modelos de conducta.

Según la perspectiva de Grotberg, una persona no puede ser resiliente ante todos los retos que surgen en la cotidianidad a menos que cuente con un fuerte apoyo de su familia y su grupo social (yo tengo). También será muy improbable que sea resiliente si carece de fortalezas internas (yo soy) o con carencias en cualquier forma de habilidad para interactuar socialmente (yo puedo).

Teoría del Desafío de Wolin y Wolin

De acuerdo con la teoría del desafío propuesta por Wolin y Wolin (1993), a las personas les suceden eventos adversos como resultado del desgaste; sin embargo, si estos son enfrentados adecuadamente, pueden servir como catalizadores para el crecimiento personal al convertir los retos en experiencias positivas. Los autores señalados sostienen que es crucial reconocer los mecanismos de defensa de los individuos y que, una vez estos son identificados, los individuos deben apoyar el desarrollo de estos mecanismos en su interior. Para ello, sugieren las siguientes acciones:

Primer paso: Es importante ponerse en el lugar de alguien que ha experimentado un fracaso en la vida. En este sentido, la familia será crucial ya que jugará un papel clave a la hora de brindar apoyo emocional, promover el diálogo abierto entre los miembros de la familia, fortalecer la identidad familiar y mejorar la resolución de conflictos.

El segundo paso es describir los sentimientos que aparecen al recordar el evento traumático. Esto le ayudará a identificar problemas, fortalecer la autoconciencia y las habilidades de resolución de conflictos, y luego concentrarse en fortalecer las áreas débiles de cada persona. Estas debilidades se convertirán en desafíos que deberán superarse según el potencial de cada individuo.

Dimensiones de la resiliencia según Wagnild y Young.

En este sentido la resiliencia está constituida por 5 las dimensiones según Wagnild y Young (1993).

D1: Satisfacción personal, Es el estado de felicidad al comprender y asumir el propósito de la vida, relacionado con la valoración individual y que lleva a una sensación de plenitud y equilibrio frente a cualquier adversidad (Wagnild y Young, 1993). Domsch y Carscorbi (2007) la definen como un estado emocional cómodo o positivo resultante de la experiencia laboral propia, alcanzado al satisfacer ciertas necesidades individuales a través del trabajo. Morillo Mronta (2006) describe las actitudes favorables o desfavorables de los trabajadores hacia su trabajo, expresadas por el grado de correspondencia entre sus expectativas laborales, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo de gestión.

D2: Ecuanimidad, Se refiere al equilibrio emocional que surge de la experiencia vital. Es el estado de serenidad y estabilidad emocional ante situaciones estresantes o experiencias intensas (Wagnild y Young, 1993). Heys y Feldman (2004) lo describen como un estado de calma y estabilidad mental, siendo conscientes y aceptando la realidad frente a eventos estresantes. Manolete (2017) añade que es la capacidad o voluntad de mantener estabilidad mental y emocional, sin dejarse afectar por las experiencias cotidianas y el estrés.

D3: Sentirse bien solo, Es la sensación de satisfacción y libertad al comprender y aceptar la esencia propia, sin necesidad de estar rodeado de personas para tener éxito, ya que se comprende la unicidad de uno mismo (Wagnild y Young, 1993). Bermejo (2020) lo define como la capacidad de elegir tener tiempo para estar solo, disfrutando de la propia compañía por un tiempo limitado, lo que demuestra autonomía e independencia. Mora (2021) describe este sentimiento como la capacidad de estar aislado sin que ello afecte la autoestima, aprovechando el tiempo y espacio para sí mismo y su placer, sin renunciar a los momentos de interacción social.

D4: Confianza en sí mismo, Pulido et al. (2023) menciona que se desarrolla a través de experiencias positivas y autoevaluaciones, y está relacionada con la autoeficacia, la autoestima y el autoconcepto. Las personas con alta confianza en sí mismas tienden a enfrentar desafíos con mayor optimismo y resiliencia, mientras que aquellas con baja

confianza pueden dudar de sus capacidades y experimentar ansiedad en situaciones difíciles. Dhrip P (2017) define la confianza en uno mismo como la valoración que uno se hace, generalmente más generosa que la de los demás, fortaleciendo la seguridad y confianza. Ortiz y Escobar (2017) la describen como el estado de autosuficiencia y preparación para enfrentar cualquier situación imprevista.

D5: Perseverancia, Se define como la capacidad de ser constante y persistente ante situaciones de adversidad o desaliento, buscando superarse y alcanzar metas, y creando soluciones a los problemas que puedan surgir (Wagnild y Young, 1993). Duckworth y Michael (2007) la describen como la persistencia y pasión por las metas a largo plazo, lo cual implica trabajar arduamente para superar desafíos, manteniendo el esfuerzo y el interés durante años, a pesar de las adversidades y los periodos de estancamiento. López Navarro (2009) señala que es el valor que algunas personas muestran en sus acciones, lo que implica persistencia, constancia y tenacidad para lograr algo.

3.6. Marco conceptual

Agotamiento emocional: El agotamiento emocional se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona (Castillo, 2001).

Burnout: Se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Saborío y Hidalgo, 2015).

Confianza en sí mismo: se refiere a la creencia y seguridad en las propias habilidades, capacidades y juicios. Esta confianza es fundamental para el desarrollo personal y profesional, ya que permite asumir riesgos calculados, enfrentar desafíos y mantener una actitud positiva frente a las adversidades (Powell, 2019).

Despersonalización: se refiere a una experiencia subjetiva en la que una persona siente una desconexión o alienación de su propio cuerpo o mente. Esta sensación puede manifestarse como si uno estuviera

observando su vida desde fuera de su cuerpo, o como si sus pensamientos y acciones no fueran propios (Sierra, 2008).

Ecuanimidad: Esta se entiende como la postura de mente clara que no es perturbada por emociones y que permite la imparcialidad de juicio (Ramírez, 2022).

Perseverancia: se refiere a la capacidad de mantener esfuerzo y determinación frente a dificultades y obstáculos para alcanzar un objetivo (Barriopedro et al., 2018).

Realización personal: La realización personal es el proceso de alcanzar las metas personales, esperanzas y ambiciones de una persona (Greig y Fuentes, 2009).

Resiliencia: Es un proceso dinámico que permite a las personas enfrentar y recuperarse de eventos estresantes o traumáticos, manteniendo o incluso mejorando su bienestar (Becoña, 2006).

Satisfacción: se refiere a la experiencia subjetiva de placer o contento al cumplir con expectativas o necesidades (Berenguer et al., 2014).

Sentirse bien solo: se refiere a la capacidad de una persona para experimentar bienestar y satisfacción cuando está sola (Aguirre, 2024).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque:

Según este artículo, el enfoque cuantitativo en la investigación se caracteriza por el uso de datos numéricos para analizar las variables involucradas. Este enfoque permite una medición precisa y objetiva de los fenómenos estudiados, lo que facilita la recolección de datos mediante cuestionarios y otros métodos estructurados (Sánchez, 2019).

Tipo:

Esta investigación se clasifica como de naturaleza básica, la investigación básica se refiere a un tipo de investigación que se realiza con el objetivo de ampliar el conocimiento y comprender los fundamentos de fenómenos sin una aplicación práctica inmediata en mente. Este tipo de investigación se centra en la curiosidad científica y busca responder preguntas fundamentales sobre el funcionamiento del mundo natural (Cano, 2019)

Nivel:

El estudio fue llevado a cabo en el ámbito correlacional, con el objetivo principal de identificar la relación entre diversas variables. Este enfoque de investigación permitió evaluar tanto la intensidad como la dirección de las asociaciones entre las variables analizadas. Mediante el uso de análisis correlacional, se intentó determinar la existencia de una conexión significativa entre las variables en cuestión (Ramos, 2020).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño no experimental, se refiere a un enfoque de investigación en el cual no se manipulan variables y no se lleva a cabo ninguna intervención en los sujetos de estudio. En lugar de eso, las variables se registran tal como se presentan en la realidad¹. Este tipo de diseño se

utiliza para observar y analizar fenómenos en su estado natural, sin alterarlos (Ponce et al., 2018).

4.3. Hipótesis general y específica

Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Hipótesis específico:

H.E.1:

Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H.E.2:

Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H.E.3:

Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H.E.4:

Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H.E.5:

Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

4.4. Identificación de las variables

Para esta investigación se han tenido en cuenta variables:

Variable 1: Resiliencia

La resiliencia es un proceso dinámico que permite a los individuos y grupos adaptarse y superar situaciones adversas. Este concepto, originado en la psicología, se ha extendido a otras disciplinas como la sociología y la educación. La resiliencia se define como la capacidad de vivir, desarrollarse positivamente o superarse frente al estrés o las adversidades que normalmente causarían consecuencias negativas. Es un constructo positivo que reconoce los mecanismos para hacer frente exitosamente a los contratiempos y las adversidades, reforzando a los individuos (Oriol-Bosch, 2012).

Variable 2: Síndrome de Burnout

Según SciELO, el Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Se caracteriza por sentimientos de agotamiento, cinismo y una percepción reducida de eficacia personal en el trabajo. Este síndrome afecta principalmente a personas que trabajan en profesiones que implican una gran demanda emocional, como la medicina, la enseñanza y la enfermería (Yoldi et al., 2024).

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	ESCALA DE MEDICIÓN
"RESILIENCIA"	"Satisfacción personal"	Adaptabilidad Perspectiva de estabilidad Flexibilidad	16, 21, 22, 25	Máximo desacuerdo: 1 Máximo de acuerdo: 7	"Muy alta resiliencia: 98 – 82" "Alta resiliencia: 81 – 64" "Normal resiliencia: 63 – 49" "Baja resiliencia: 48 – 31" "Muy baja resiliencia: 30 – 14"	ORDINAL
	"Ecuanimidad"	Balance Sentimiento de paz	7, 8, 11, 12			
	"Sentirse bien solo"	Independencia Poderío Ingenio	5, 3, 19			
	"Confianza en sí mismo"	Autoconfianza Decisión	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24			
	"Perseverancia"	Perseverancia Invencibilidad	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23			
	"Agotamiento emocional"	Vivencia de cansancio emocional ante	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Nunca= 0. Hasta Todos los días= 6	0 – 18: Riesgo 19 – 26: Tendencia 27 – 54: Burnout	ORDINAL

“SÍNDROME DE BURNOUT”		demandas del trabajo				
	“Despersonalización”	Frialdad Actitud Distanciamiento	5, 10, 11, 15 y 22		0 – 5: Riesgo” 6 – 9: Tendencia” 10 – 30: Burnout	
	“Realización personal”	Sentimiento de autoeficacia y sentirse realizado en el trabajo	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		0 – 33: Riesgo” 34 – 39: Tendencia”” 40 – 56: Burnout”	

4.6. Población y muestra

Población

La población en el contexto se refiere al conjunto total de individuos, objetos o eventos que comparten ciertas características y que son objeto de estudio. Es el universo o conjunto de elementos de los que se desea obtener información para extraer conclusiones válidas y generalizables (López, 2004).

Es la recopilación de todos los casos que cumplen con una serie de requisitos. La presente investigación tuvo como población un total de 62 profesores de la I.E.S. San Martín de Juliaca, 2023.

Muestra

Se trata de una parte específica de la población objetivo sobre la que se llevará a cabo la recopilación de datos; esta fracción debe ser representativa de la población general y precisamente delimitada y segmentada (Hernández et al., 2014).

La dimensión de la muestra se calculó empleando la fórmula de muestreo siguiente:

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

Donde:

“n= Tamaño de la muestra”

“N= Población”

“Z= Indica el nivel de significancia”

“e= Representa el margen de error o nivel de significancia”

“p= Representa la probabilidad de éxito o aciertos”

“q= Representa la probabilidad de fracaso”

En la muestra estuvo conformada por 54 docentes de grados diferentes de la institución educativa secundaria San Martín Juliaca, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error.

4.7. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

El método seleccionado para la reunir los datos del estudio será la aplicación de encuestas. Según Casas et al. (2003), las encuestas son un método muy eficaz de investigación social por sus características de diversidad, utilidad, objetividad e información de fácil acceso.

Instrumentos

A continuación, se indican los instrumentos que se utilizaran:

Escala: es un instrumento de medición que se utiliza para evaluar variables en una investigación. Las escalas permiten cuantificar propiedades observables de objetos, personas o eventos, y son fundamentales para obtener datos válidos y confiables (Coronado, 2007).

Cuestionario: es un instrumento de recolección de información que se utiliza en investigaciones para obtener datos de manera estructurada y sistemática. Consiste en una serie de preguntas que los participantes deben responder, y puede ser aplicado de manera presencial, en línea o por correo (Escofet et al., 2016).

Instrumento 1:

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

- Creadores: Gail M. Wagnild y Heather M. Young.
- Año de publicación: 1993
- Propósito: Determinar la capacidad de adaptación en individuos
- Aplicabilidad: Pueden realizarlo adultos y adolescentes individualmente o en grupo.

Estructuración: Está formado por 11 componentes con las siguientes áreas:

- Factor I: La competencia individual se compone de 17 elementos que reflejan la autonomía, la creatividad y la resolución. En total, existen 17 elementos.

- Factor II: Representa la aceptación propia y de la vida. Los 8 elementos simbolizan el equilibrio, la adaptabilidad, la flexibilidad y la conservación de una perspectiva positiva hacia la vida, incluso en momentos difíciles.

El instrumento viene determinado por estos dos factores, que tienen en cuenta las características siguientes:

- Ecuanimidad: Es la capacidad de considerar las experiencias manteniendo la compostura y la paciencia, viendo las situaciones con una sensación de calma que reduce las reacciones que surgen de la adversidad. Se describe mejor como una actitud equilibrada entre la vida y las experiencias.
- Perseverancia: Se utiliza para describir la tenacidad ante la dificultad o la desesperación. La ambición de mantener el autocontrol y seguir trabajando para mejorar la propia vida.
- Confianza a sí mismo: Se define como tener confianza en uno mismo y en las propias capacidades; tiene en cuenta la capacidad de confiar en uno mismo y reconoce tanto su fuerza como sus limitaciones.
- Satisfacción Personal: Se define por apreciar las propias cargas y darse cuenta de que la vida tiene una finalidad.
- Sentirse bien solo: Al compartir experiencias, alude a la constatación debido a que la vida de cada individuo es distinta y que a veces hay que afrontar esos acontecimientos en solitario es agradable y nos proporciona una sensación de libertad.

Administración: La escala puede realizarse de forma amplia o individual, y se tarda entre 25 y 30 minutos en completarla. Se indica a los encuestados que marquen con una equis la opción que más les caracteriza, lo que indica que no hay una respuesta adecuada o errónea.

Calificación e interpretación: Los individuos deben expresar su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a los 25 elementos del cuestionario, la cual está formada por dos dimensiones que, respectivamente, encarnan la conceptualización teórica de la resiliencia. En un sistema de calificación de siete puntos, 1 representa, en “desacuerdo” y 7 representa “de acuerdo” para cada ítem. Se hacen descripciones positivas de los mismos y se reflejan adecuadamente las declaraciones de los examinados. La

resiliencia se mide en una escala de 25 a 175; a mayor puntuación, más resiliente son los individuos.

Aspectos Psicométricos

Validez: Al mismo tiempo, una correlación negativa en depresión y una correlación positiva en adaptabilidad (física, mental y satisfacción vital) demostraron la validez de la medida.

Las medidas comparables u otras métricas de adaptación, como la depresión ($r = -0,37$), la satisfacción vital ($r = 0,30$) y la moral ($r = 0,28$), resultaron tener validez concurrente. El rango de correlaciones ($p < 0,01$) fue de 0,67 a 0,84, lo que indica que la resiliencia es duradera.

Confiabilidad: empleando el coeficiente de confiabilidad de Cronbach para evaluar la coherencia interna, se determinó que la escala en su totalidad exhibía una fiabilidad interna de 0,94. En cuanto al primer factor, que evalúa la competencia personal, la fiabilidad fue calculada en 0,91, mientras que, para el segundo factor, que analiza la autoaceptación y la percepción de la vida en general, se obtuvo un valor de 0,81.

Normas: La escala se aplicó a una muestra de 810 damas residentes en comunidades estadounidenses.

Instrumento 2:

Inventario de Burnout de Maslach.

- Creadores: Maslach y Jackson
- Fecha de publicación: 1981
- Propósito: Determinar los parámetros del síndrome de burnout y el alcance de su prevalencia.
- Aplicabilidad: Puede ser Colectiva e Individual.

Estructura: El cuestionario mide 3 dimensiones del síndrome:

- Agotamiento Emocional: Tiene 9 ítems en total. Describe las emociones de alguien que se ha visto emocionalmente agotado por su profesión. La máxima puntuación posible es de 54.

- Despersonalización: Incluye 5 elementos que caracterizan una postura reservada y alejada hacia los demás. La más alta puntuación que se puede obtener es 30.
- Realización personal: Compuesta por 8 elementos, esta sección detalla la sensación de eficacia y logro profesional. El puntaje más alto alcanzable es 48.

Administración: La persona completa el cuestionario en 10 o 15 minutos. Pueden rellenarlo solos o en grupo, y se les indica que marquen la respuesta que más les caracterice. También se les informa que no existe respuestas correctas o incorrectas.

Calificación e interpretación: Los valores del MBI entre 1 y 33 se consideran bajos. El síndrome se caracteriza por puntuaciones bajas en la tercera dimensión y altas en las dos primeras.

Esta encuesta tiene como finalidad valorar la frecuencia y la intensidad del síndrome de agotamiento profesional. A través de las respuestas a los 22 elementos, se evalúan tres aspectos diferentes: la despersonalización, la ausencia de satisfacción personal y el agotamiento emocional.

Aspectos Psicométricos

Validez: Se examinó la validez de constructo del mencionado inventario para garantizar su adecuación en la medición del agotamiento fue confirmada mediante el uso de análisis factorial, revelando 3 áreas diferenciadas: Realización personal, despersonalización y desgaste emocional.

Confiabilidad: Los tres componentes del Burnout Inventory – realización personal, despersonalización y agotamiento emocional alcanzaron puntuaciones de consistencia interna, con valores alfa de Cronbach de 0,71; 0,79 y 0,90 para cada medida.

Norma: Se incluyó en la muestra a un total de 1025 personas de diversas profesiones sanitarias. Entre ellos había policías enfermeros, administradores, profesores, trabajadores sociales, consejeros, empleados en centros sanitarios, médicos, psicólogos, psiquiatras, abogados y otros profesionales.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la muestra según género en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	25	46,3%
Masculino	29	53,7%
Total	54	100,0%

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la muestra según rango de edad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
24 a 35 años	7	13,0%
36 a 50 años	21	38,9%
51 años a más	26	48,1%
Total	54	100,0%

Tabla 3

Nivel de Resiliencia en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0,0
Baja	1	1,9
Normal	5	9,3
Alta	17	31,5
Muy alta	31	57,4
Total	54	100,0

Figura 1.

Nivel de Resiliencia en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

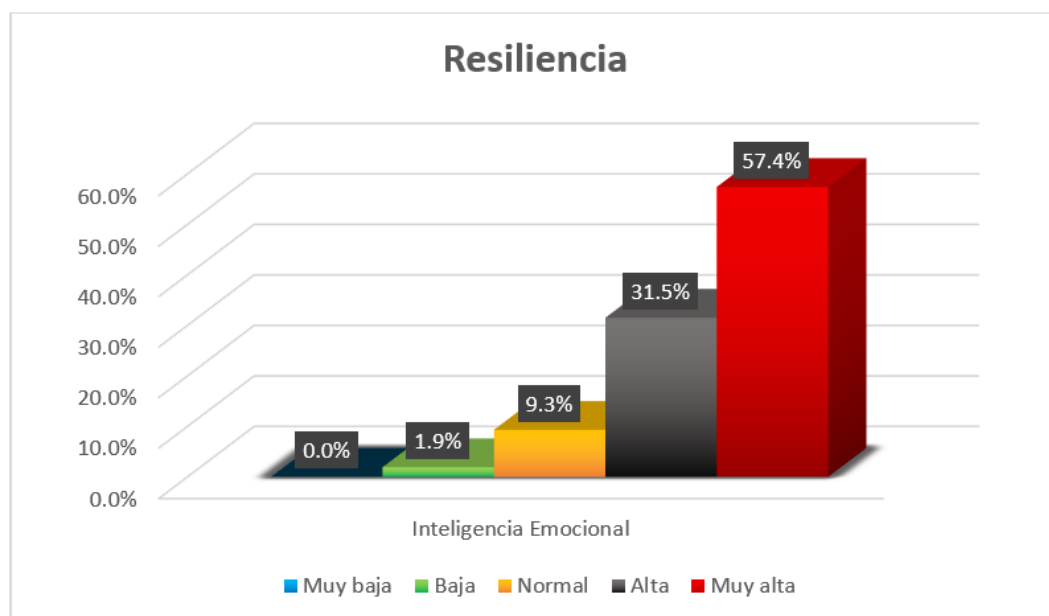


Tabla 4

Nivel de la dimensión Satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0,0
Baja	3	5,6
Normal	3	5,6
Alta	22	40,7
Muy alta	26	48,1
Total	54	100,0

Figura 2.

Nivel de la dimensión Satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

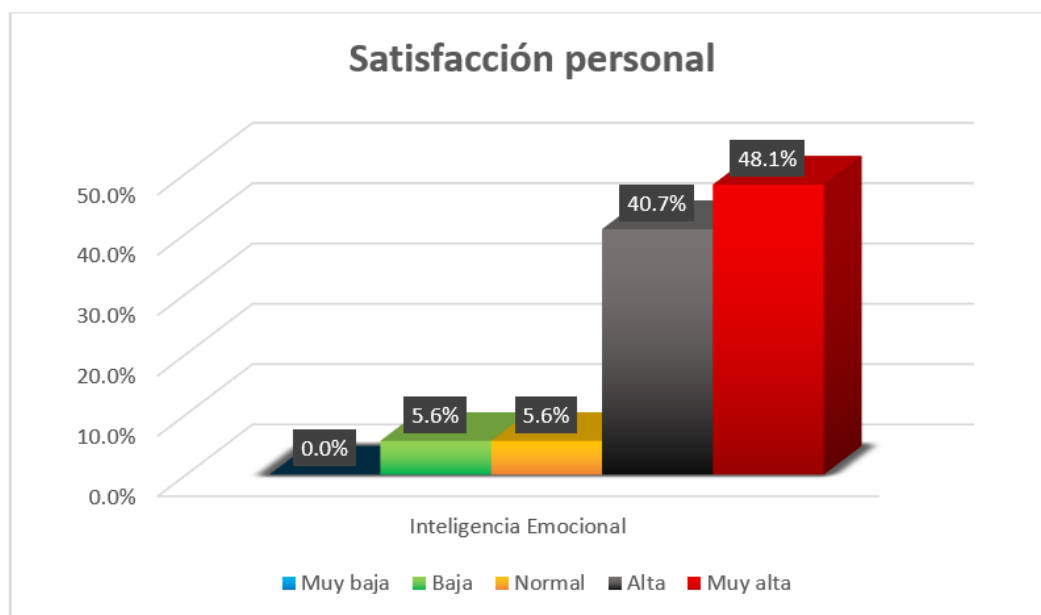


Tabla 5

Nivel de la dimensión Ecuanimidad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,9
Baja	3	5,6
Normal	5	9,3
Alta	16	29,6
Muy alta	29	53,7
Total	54	100,0

Figura 3.

Nivel de la dimensión Ecuanimidad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

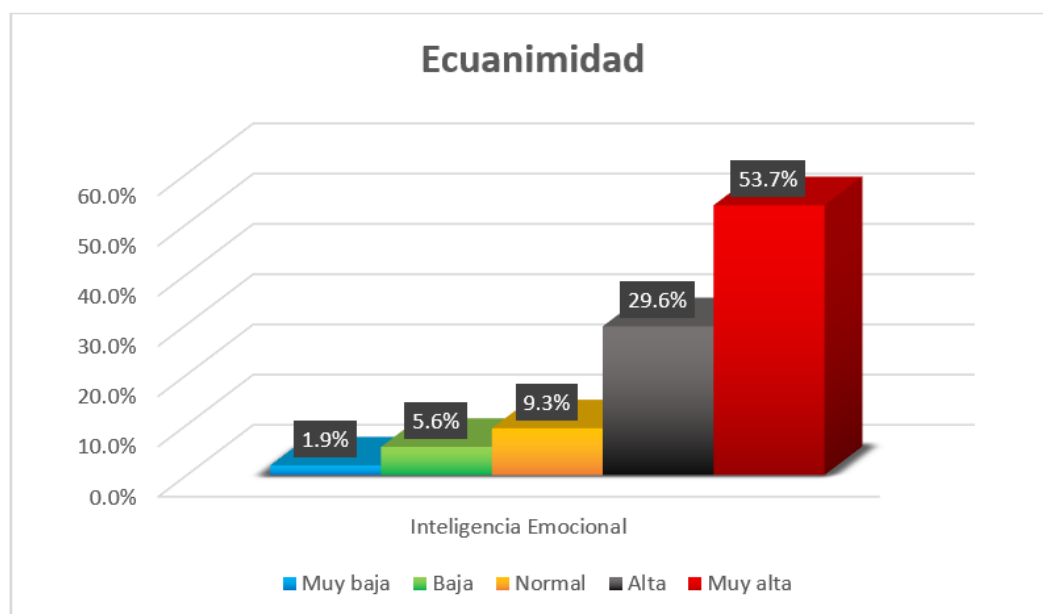


Tabla 6

Nivel de la dimensión Sentirse bien solo en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,9
Baja	1	1,9
Normal	7	13,0
Alta	15	27,8
Muy alta	30	55,6
Total	54	100,0

Figura 4.

Nivel de la dimensión Sentirse bien solo en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

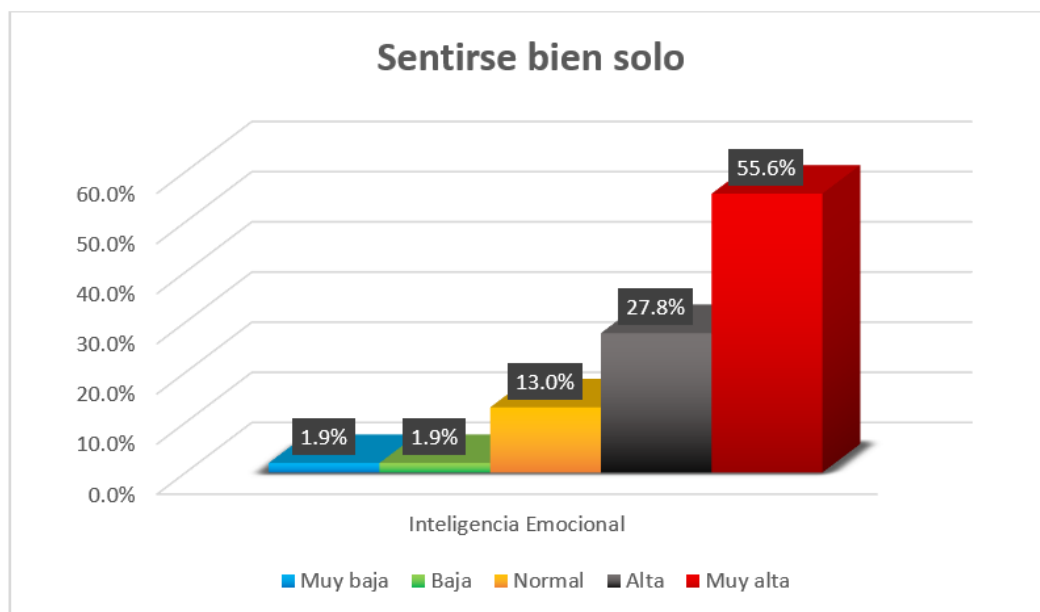


Tabla 7

Nivel de la dimensión Confianza en sí mismo en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0,0
Baja	0	0,0
Normal	4	7,4
Alta	20	37,0
Muy alta	30	55,6
Total	54	100,0

Figura 5.

Nivel de la dimensión Confianza en sí mismo en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

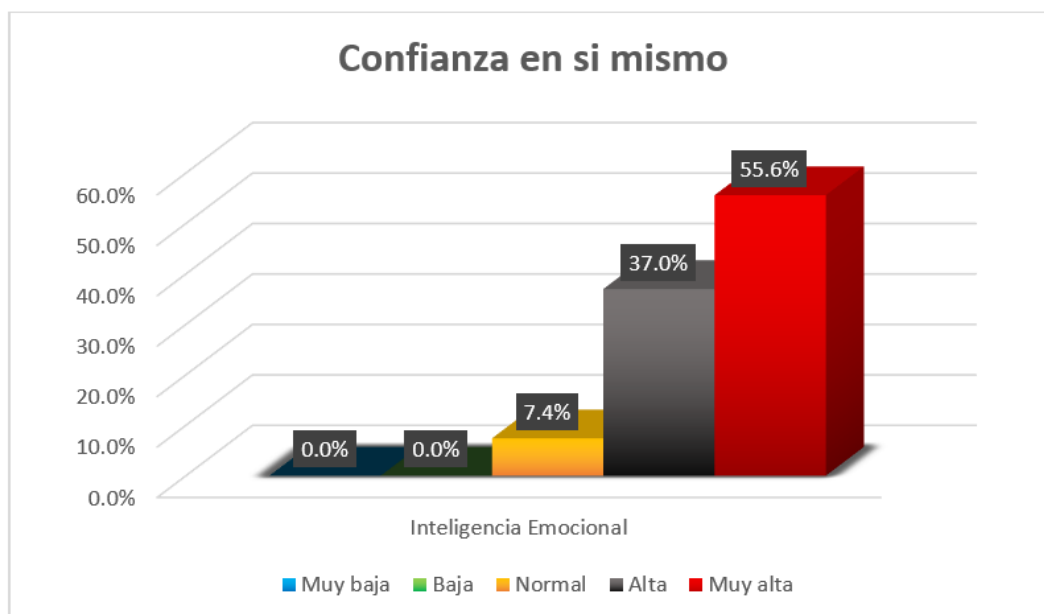


Tabla 8

Nivel de la dimensión Perseverancia en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	0	0,0
Baja	2	3,7
Normal	5	9,3
Alta	21	38,9
Muy alta	26	48,1
Total	54	100,0

Figura 6.

Nivel de la dimensión Perseverancia en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

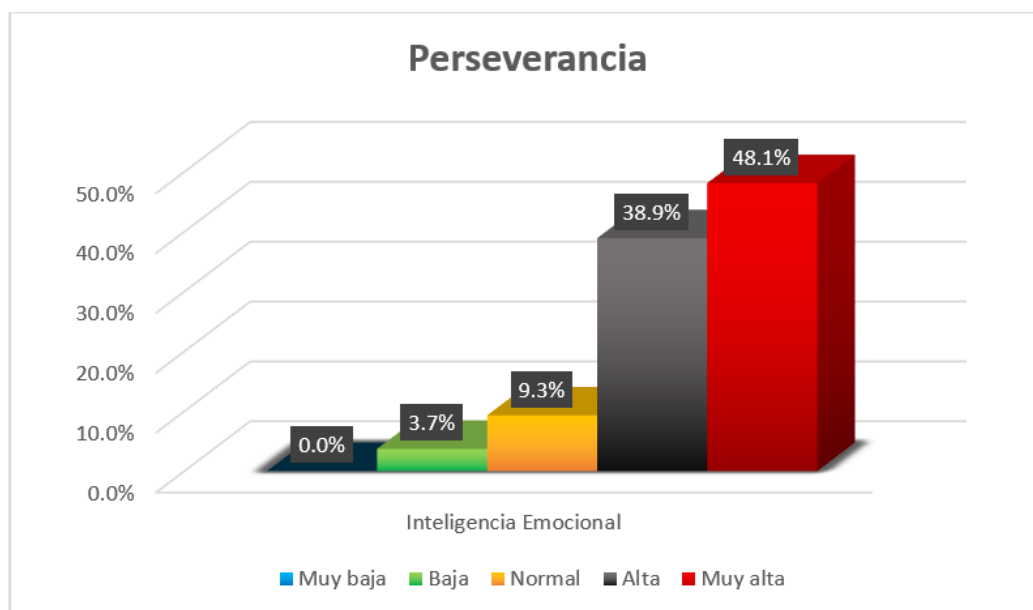


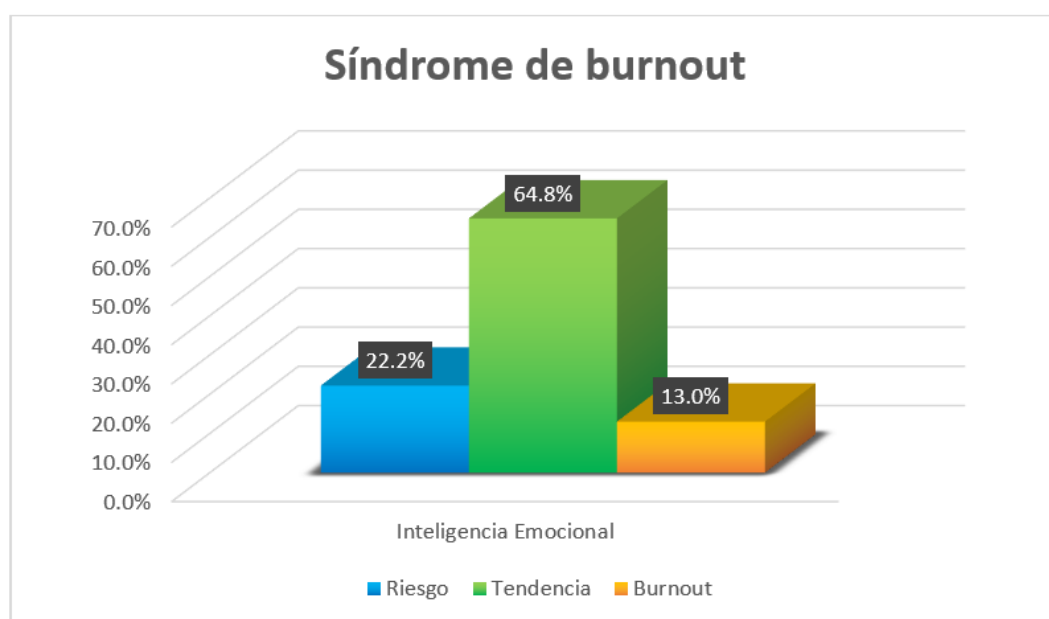
Tabla 9

Nivel de Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo	12	22,2
Tendencia	35	64,8
Burnout	7	13,0
Total	54	100,0

Figura 7.

Nivel del Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023..



5.2. Interpretación de resultados

A continuación, se pasa a interpretar los resultados descriptivos de la base de datos de los instrumentos de recolección:

1. En la tabla 1, se observa que, el 53,7% (29/54) de los docentes son del sexo masculino, un 46,3% (25/54) son de sexo femenino. Finalmente, se evidencia un predominio en el sexo masculino en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.
2. En la tabla 2, se observa que, el 48,1% (26/54) de los docentes poseen edades de más de 51 años, un 38,9% (21/54) poseen edades de 36 a 50 años y el 13,0% (7/54) son de 24 a 35 años. Finalmente, se evidencia un predominio en edades de los docentes mayores de 51 años de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.
3. En la tabla 3 y figura 1, se observa que, el 57,4% (31/54) de los docentes posee un nivel muy alto de resiliencia, un 31,5% (17/54) poseen un nivel alto, un 9,3% (5/54) poseen un nivel normal y un 1,9% (1/54) poseen un nivel bajo. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy alto de resiliencia en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.
4. En la tabla 4 y figura 2, se observa que, el 48,1% (26/54) de los docentes posee un nivel muy alto de la dimensión satisfacción personal, un 40,7% (22/54) poseen un nivel alto, un 5,6% (3/54) poseen un nivel normal y un 5,6% (3/54) poseen un nivel bajo. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy alto de satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

5. En la tabla 5 y figura 3, se observa que, el 53,7% (29/54) de los docentes posee un nivel muy alto de la dimensión ecuanimidad, un 29,6% (16/54) poseen un nivel alto, un 9,3% (5/54) poseen un nivel normal, un 5,6% (3/54) poseen un nivel bajo y un 1,9% (1/54) poseen un nivel muy bajo. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy alto de la dimensión ecuanimidad en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.
6. En la tabla 6 y figura 4, se observa que, el 55,6% (30/54) de los docentes posee un nivel muy alto de la dimensión sentirse bien, un 27,8% (15/54) poseen un nivel alto, un 13,0% (7/54) poseen un nivel normal, un 1,9% (1/54) poseen un nivel bajo y un 1,9% (1/54) poseen un nivel muy bajo. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy alto de la dimensión sentirse bien en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.
7. En la tabla 7 y figura 5, se observa que, el 55,6% (30/54) de los docentes posee un nivel muy alto de la dimensión confianza en sí mismo, un 37,0% (20/54) poseen un nivel alto y un 7,4% (4/54) poseen un nivel normal. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy alto de la dimensión confianza en sí mismo en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.
8. En la tabla 8 y figura 6, se observa que, el 48,1% (26/54) de los docentes posee un nivel muy alto de la dimensión perseverancia, un 38,9% (21/54) poseen un nivel alto, un 9,3% (5/54) poseen un nivel normal y un 3,7% (2/54) poseen un nivel bajo. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy alto de la dimensión perseverancia en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martin de la ciudad de Juliaca, 2023.

9. En la tabla 9 y figura 7, se observa que, el 64,8% (35/54) de los docentes posee tendencia a poseer síndrome de burnout, un 22,2% (12/54) poseen un nivel de riesgo y un 13,0% (7/54) poseen síndrome de burnout. Finalmente, se evidencia un predominio en la tendencia de poseer síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca, 2023.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad para los puntajes de las variables estudiadas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,123	60	,025
Resiliencia	,149	60	,002
Satisfacción personal	,136	60	,008
Ecuanimidad	,136	60	,008
Sentirse bien solo	,206	60	,000
Confianza en sí mismo	,122	60	,026
Perseverancia	,143	60	,004

En la tabla 10 se muestra la prueba de normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov que nos muestra una distribución no normal para todos los puntajes de las variables estudiadas, siendo los resultados obtenidos menores a 0,05; por lo tanto, se demuestra que los datos no tienen distribución normal, de manera que se trabajó con la prueba Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe relación entre las variables Resiliencia y Síndrome de burnout en docentes de la I.E S. San Martín Juliaca, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la Resiliencia y el Síndrome de burnout en docentes de la I.E.S San Martín Juliaca 2023.

Tabla 11

Correlación entre Resiliencia y Síndrome de burnout

			Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Resiliencia	Coeficiente de correlación	-,638**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54

Interpretación:

La tabla muestra el valor de significancia (Sig. = 0,000), que es menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín, Juliaca 2023. Además, se observa una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de R = -,638, lo que indica una correlación alta. Esto sugiere que un aumento en la resiliencia se asocia con una disminución en el síndrome de burnout en los docentes.

Hipótesis Específica 1:

H₀: No existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H₂: Existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout

		Síndrome de burnout	
Rho de Spearman	Satisfacción personal	Coeficiente de correlación	-,595**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54

Interpretación:

La tabla muestra el valor de significancia (Sig. = 0,000), que es menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de satisfacción personal y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín, Juliaca 2023. Además, se observa una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -,595$, lo que indica una correlación media. Esto sugiere que un aumento en la satisfacción personal, como parte de la resiliencia, se asocia con una disminución en el síndrome de burnout en los docentes.

Hipótesis Específica 2:

H₀: No existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H₃: Existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Tabla 13

Correlación entre Ecuanimidad y Síndrome de burnout

		Síndrome de burnout	
Rho de Spearman	Ecuanimidad	Coefficiente de correlación	-,462**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54

Interpretación:

La tabla muestra el valor de significancia (Sig. = 0,000), que es menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de ecuanimidad y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín, Juliaca 2023. Además, se observa una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -,462$, lo que indica una correlación media. Esto sugiere que un aumento en la ecuanimidad, como parte de la resiliencia, se asocia con una disminución en el síndrome de burnout en los docentes.

Hipótesis Específica 3:

H₀: No existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H₄: Existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Tabla 14

Correlación entre Sentirse bien solo y Síndrome de burnout

		Síndrome de burnout	
Rho de Spearman	Sentirse bien solo	Coeficiente de correlación	-,478**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54

Interpretación:

La tabla muestra el valor de significancia (Sig. = 0,000), que es menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de sentirse bien solo y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín, Juliaca 2023. Además, se observa una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -,478$, lo que indica una correlación media. Esto sugiere que un aumento en la capacidad de sentirse bien solo, como parte de la resiliencia, se asocia con una disminución en el síndrome de burnout en los docentes.

Hipótesis Específica 4:

H₀: No existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H₅: Existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Tabla 15

Correlación entre Confianza en sí mismo y Síndrome de burnout

			Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Confianza en sí mismo	Coeficiente de correlación	-,306*
		Sig. (bilateral)	0.024
		N	54

Interpretación:

La tabla muestra el valor de significancia (Sig. = 0,024), que es menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de confianza en sí mismo y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín, Juliaca 2023. Además, se observa una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -,306$, lo que indica una correlación baja. Esto sugiere que un aumento en la confianza en sí mismo, como parte de la resiliencia, se asocia con una disminución en el síndrome de burnout en los docentes.

Hipótesis Específica 5:

H₀: No existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

H₆: Existe relación entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.

Tabla 16

Correlación entre Perseverancia y Burnout

		Síndrome de burnout	
Rho de Spearman	Perseverancia	Coefficiente de correlación	-,597**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	54

Interpretación:

La tabla muestra el valor de significancia (Sig. = 0,000), que es menor que 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se concluye que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de perseverancia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín, Juliaca 2023. Además, se observa una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -,597$, lo que indica una correlación media. Esto sugiere que un aumento en la perseverancia, como parte de la resiliencia, se asocia con una disminución en el síndrome de burnout en los docentes.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

De acuerdo al objetivo general, que buscaba determinar la relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; se encontró una relación significativa entre la resiliencia y el síndrome de burnout, con una correlación negativa alta ($R = -0.638$). Este hallazgo sugiere que, a mayor resiliencia, menor es la incidencia del burnout, lo cual resalta la importancia de fomentar la resiliencia entre los docentes para reducir el riesgo de agotamiento emocional. Las dimensiones específicas de la resiliencia, como la satisfacción personal ($R = -0.595$) y la ecuanimidad ($R = -0.462$), también mostraron correlaciones negativas moderadas con el burnout. Esto implica que la satisfacción personal y el equilibrio emocional son factores protectores clave contra el burnout en los docentes. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han encontrado una relación significativa entre la resiliencia y el burnout en diferentes contextos profesionales. Sigal et al. (2020) en Buenos Aires encontraron correlaciones significativas y negativas entre la resiliencia y el burnout en residentes de cardiología. De manera similar, Rivera (2022) en Piura y Aliaga y Córdova (2023) en Huancayo también encontraron correlaciones negativas entre la resiliencia y el burnout en docentes. Estos estudios refuerzan la idea de que la resiliencia es un factor protector crucial contra el burnout, destacando la importancia de implementar programas que fomenten la resiliencia en el ámbito educativo. Desde una perspectiva teórica, estos resultados se alinean con las definiciones de resiliencia y burnout presentadas por diversos autores. La teoría de la autoeficacia de Cherniss (1993) y el modelo tridimensional de Maslach (1982) describen el burnout como una respuesta al estrés crónico del trabajo. La resiliencia, por su parte, se define como la capacidad del individuo para recuperarse y adaptarse ante situaciones adversas (Wagnild y Young, 1993). Las dimensiones específicas de la resiliencia, como la satisfacción personal y la ecuanimidad, han sido identificadas como factores clave que permiten a los docentes enfrentar y superar el estrés laboral. Esto refuerza la idea de

que promover la resiliencia puede ayudar a mitigar los efectos del burnout y mejorar el bienestar de los docentes.

De acuerdo al objetivo específico 1, que buscaba determinar la relación entre la resiliencia en su dimensión de satisfacción personal y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; se encontró que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de satisfacción personal y el síndrome de burnout. La correlación negativa media ($R = -0.595$) sugiere que los docentes que experimentan mayor satisfacción personal son menos propensos a sufrir burnout. Este hallazgo destaca la importancia de la satisfacción personal como un factor protector crucial contra el agotamiento emocional y el estrés laboral. Este resultado es consistente con estudios previos que han encontrado relaciones similares entre la satisfacción personal y el burnout. Por ejemplo, en el estudio de Costales et al. (2020) realizado en Riobamba, se encontró que la resiliencia desempeña un papel protector frente al desarrollo del burnout en los residentes de pediatría. Asimismo, Rivera (2022) en Piura identificó una correlación significativa entre la satisfacción personal y el burnout, subrayando la relevancia de este factor en la prevención del agotamiento laboral en docentes. Desde una perspectiva teórica, estos resultados se alinean con la teoría de la resiliencia de Wagnild y Young (1993), que define la satisfacción personal como una dimensión clave de la resiliencia. La satisfacción personal implica un estado de felicidad y equilibrio emocional que permite a los individuos enfrentar situaciones estresantes con mayor fortaleza. Este hallazgo refuerza la idea de que fomentar la satisfacción personal puede ser una estrategia efectiva para mitigar los efectos del burnout y promover el bienestar general de los docentes.

En cuanto al objetivo específico 2, que buscaba determinar la relación entre la resiliencia en su dimensión de ecuanimidad y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; se encontró que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de ecuanimidad y el síndrome de burnout. La correlación negativa media ($R = -0.462$) indica que los docentes que muestran mayor equilibrio emocional tienen menos probabilidades de experimentar burnout. Este hallazgo

subraya la importancia del equilibrio emocional como un factor protector contra el agotamiento y el estrés laboral en los docentes. Estos resultados son consistentes con investigaciones previas que han hallado relaciones similares entre la ecuanimidad y el burnout. Por ejemplo, Rivera (2022) en Piura encontró una correlación negativa significativa entre la ecuanimidad y el burnout en docentes durante la pandemia de COVID-19. De manera similar, Costales et al. (2020) en Riobamba también observaron que la resiliencia, incluyendo la ecuanimidad, juega un papel protector importante frente al burnout. Estos estudios refuerzan la relevancia del equilibrio emocional como un componente esencial de la resiliencia en contextos laborales exigentes. Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos se alinean con la teoría de la resiliencia de Wagnild y Young (1993), que define la ecuanimidad como la capacidad de mantener la serenidad y estabilidad emocional ante situaciones estresantes. La ecuanimidad permite a los individuos enfrentar adversidades con mayor fortaleza y adaptarse mejor a las demandas laborales. Este resultado refuerza la idea de que fomentar la ecuanimidad puede ser una estrategia efectiva para reducir los efectos del burnout y promover el bienestar emocional de los docentes.

En cuanto al objetivo específico 3, que buscaba determinar la relación entre la resiliencia en su dimensión de sentirse bien solo y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; se encontró que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de sentirse bien solo y el síndrome de burnout. La correlación negativa media ($R = -0.478$) indica que los docentes que tienen la capacidad de sentirse bien cuando están solos son menos propensos a experimentar burnout. Este hallazgo subraya la importancia de la independencia emocional como un factor protector contra el agotamiento y el estrés laboral en los docentes. Estos resultados son consistentes con estudios previos que han encontrado relaciones similares entre sentirse bien solo y el burnout. Por ejemplo, Rivera (2022) en Piura encontró una correlación negativa significativa entre esta dimensión de la resiliencia y el burnout en docentes durante la pandemia de COVID-19. De manera similar, investigaciones como las de Huanca (2020) y Aliaga y Córdova (2023) también encontraron que la capacidad de disfrutar de la propia compañía

reduce significativamente la incidencia del burnout. Estos estudios refuerzan la relevancia de esta dimensión de la resiliencia en contextos de alta demanda laboral. Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos se alinean con la teoría de la resiliencia de Wagnild y Young (1993), que definen sentirse bien solo como la capacidad de disfrutar de la propia compañía y mantener un sentido de autonomía e independencia. Esta capacidad permite a los individuos manejar mejor el estrés y enfrentar situaciones laborales difíciles con mayor fortaleza. Este resultado refuerza la idea de que fomentar la capacidad de sentirse bien solo puede ser una estrategia efectiva para reducir los efectos del burnout y promover el bienestar emocional de los docentes.

En cuanto al objetivo específico 4, que buscaba determinar la relación entre la resiliencia en su dimensión de confianza en sí mismo y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; se encontró que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de confianza en sí mismo y el síndrome de burnout. La correlación negativa baja ($R = -0.306$) indica que los docentes que poseen una mayor confianza en sí mismos tienen una menor probabilidad de experimentar burnout, aunque la relación no es tan fuerte como en otras dimensiones de la resiliencia. Este hallazgo sugiere que la confianza en uno mismo es un factor protector moderado contra el agotamiento y el estrés laboral. Estos resultados son consistentes con algunos estudios previos que han encontrado relaciones similares entre la confianza en uno mismo y el burnout. Por ejemplo, Rivera (2022) en Piura encontró una correlación negativa significativa entre esta dimensión de la resiliencia y el burnout en docentes durante la pandemia de COVID-19. Sin embargo, otros estudios como los de Mateo (2022) en Chíncha Alta no encontraron una relación significativa, lo que indica que la influencia de la confianza en sí mismo puede variar según el contexto y la población estudiada. Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos se alinean con la teoría de la resiliencia de Wagnild y Young (1993), que definen la confianza en sí mismo como la capacidad de valorar positivamente las propias habilidades y enfrentar desafíos con optimismo. La confianza en uno mismo permite a los individuos manejar mejor el estrés y adaptarse a las demandas

laborales. Aunque la correlación observada es baja, fomentar la confianza en sí mismo sigue siendo una estrategia valiosa para reducir los efectos del burnout y mejorar el bienestar emocional de los docentes.

Y finalmente en cuanto al objetivo específico 5, que buscaba determinar la relación entre la resiliencia en su dimensión de perseverancia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; se encontró que existe una relación significativa entre la resiliencia en su dimensión de perseverancia y el síndrome de burnout. La correlación negativa media ($R = -0.597$) indica que los docentes que muestran una mayor perseverancia son menos propensos a experimentar burnout. Este hallazgo destaca la importancia de la perseverancia como un factor protector crucial contra el agotamiento y el estrés laboral en los docentes. Estos resultados son consistentes con estudios previos que han encontrado relaciones similares entre la perseverancia y el burnout. Por ejemplo, Rivera (2022) en Piura encontró una correlación negativa significativa entre esta dimensión de la resiliencia y el burnout en docentes durante la pandemia de COVID-19. De manera similar, Costales et al. (2020) en Riobamba también observaron que la perseverancia desempeña un papel protector importante frente al burnout en los residentes de pediatría. Estos estudios refuerzan la relevancia de la perseverancia como un componente esencial de la resiliencia en contextos de alta demanda laboral. Desde una perspectiva teórica, estos hallazgos se alinean con la teoría de la resiliencia de Wagnild y Young (1993), que definen la perseverancia como la capacidad de ser constante y persistente ante situaciones de adversidad. La perseverancia permite a los individuos enfrentar los desafíos con determinación y mantener el esfuerzo a largo plazo. Este resultado refuerza la idea de que fomentar la perseverancia puede ser una estrategia efectiva para reducir los efectos del burnout y promover el bienestar emocional de los docentes.

VIII. CONCLUSIONES

- Primera:** se concluye que existe una relación significativa entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; además de una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -0,638$, lo que indica una correlación alta.
- Segunda:** se concluye que existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; además de una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -0,595$, lo que indica una correlación media.
- Tercera:** se concluye que existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; además de una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -0,462$, lo que indica una correlación media.
- Cuarta:** se concluye que existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; además de una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -0,478$, lo que indica una correlación media.
- Quinta:** se concluye que existe una entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; además de una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -0,306$, lo que indica una correlación baja.

Sexta se concluye que existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023; además de una correlación negativa según el coeficiente R de Spearman, con un valor de $R = -,597$, lo que indica una correlación media.

IX. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al director y los docentes deben implementar programas de desarrollo de la resiliencia entre los docentes, tales como talleres y capacitaciones centradas en habilidades de afrontamiento y manejo del estrés. También deben proporcionar un entorno de trabajo que promueva el bienestar emocional y psicológico, para reducir la incidencia del Burnout.
- Segunda:** Al director y los docentes deben fomentar actividades que aumenten la satisfacción personal de los docentes, como el reconocimiento de logros, desarrollo profesional continuo y oportunidades para el crecimiento personal. También deben crear espacios de autoevaluación y reflexión personal para que los docentes puedan identificar y fortalecer sus áreas de satisfacción.
- Tercera:** Al director y los docentes deben promover prácticas de equilibrio emocional, tales como la meditación, mindfulness y ejercicios de relajación, que puedan ayudar a los docentes a mantener la ecuanimidad ante situaciones de estrés. También deben brindar acceso a apoyo psicológico profesional en caso de necesitarlo.
- Cuarta:** Al director incentivar actividades que fortalezcan la autonomía y la autocompasión de los docentes, como jornadas de retiro personal, sesiones de coaching individual y el establecimiento de metas personales. También deben reducir la dependencia emocional y fomentar una mayor resiliencia individual.
- Quinta** Al director y los docentes deben diseñar programas de mentoría y apoyo mutuo entre colegas, para que los docentes puedan desarrollar y mantener la confianza en sus capacidades. También deben proporcionar formación en

habilidades de comunicación y resolución de conflictos para reforzar la autoconfianza en el entorno laboral.

Sexta Al director implementar estrategias que refuercen la perseverancia y la motivación, tales como establecer metas claras y alcanzables, proporcionar retroalimentación positiva y reconocer el esfuerzo continuo. También deben promover una cultura de resiliencia organizacional que celebre la perseverancia y el aprendizaje de los fracasos.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Chávez, F. (2024). Vol. 9 Núm. 2 (2024): Julio - Diciembre |
REVISTA ConCiencia EPG.
<https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/issue/view/20>
- Agyapong, B., da Luz, R., Wei, Y., y Agyapong, V.I.O. (2024). Prevalence and correlates of high stress and low resilience among teachers in three Canadian provinces. *Journal of Clinical Medicine*, 13(15), 4339. <https://doi.org/10.3390/jcm13154339>
- Aliaga, S.B., y Córdova, R.N. (2023). Síndrome de burnout y resiliencia en colaboradores de una institución educativa particular, Huancayo – 2023 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Continental.
- Apaza, L., y Carrasco, M.G. (2022). La resiliencia de los profesores de la institución educativa agropecuario Enrique Torres Belón del centro poblado Chapa, Capachica, Puno [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Arbulu, J.C. (2021). Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Arévalo, Y., y Quezada, Y.M. (2021). Resiliencia en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana [Tesis de Licenciatura]. Universidad Marcelino Champagnat.
- Barreto-Osama, D., y Salazar-Blanco, H. A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Barriopedro, M. I., Quintana, I., y Ruiz, L. M. (2018). La perseverancia y pasión en la consecución de objetivos: Validación española de la Escala Grit de Duckworth. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, XIV(54), 297-308.
- Becoña Iglesias, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 11(3), 125-146.

- Berenguer Gouarnaluses, M. del C., Mediaceja Álvarez, N. R., y Montoya Medina, M. (2014). Evaluación de la satisfacción en salud: Un reto en la atención estomatológica. *MEDISAN*, 18(7), 923-927.
- Cáceres, K.D., y Beltrán, B.X. (2023). Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa Secundaria Industrial 32, Puno, 2022 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Ica.
- Camacho, J. (2022). Potencia estadística en el diseño de estudios clínicos. *Acta Médica Costarricense*, 49(4), 203-204.
- Cano, C. (2019). (PDF) DOS VISIONES DIFERENTES DE ENTENDER LA INVESTIGACIÓN, PARA LA FORMACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/334773228_DOS_VISIONES_DIFERENTES_DE_ENTENDER_LA_INVESTIGACION_PARA_LA_FORMACION_EN_EDUCACION_SUPERIOR
- Casas, J., Repullo, J.R., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Castillo Ramírez, S. (2001). El Síndrome de «Burn Out» o Síndrome de Agotamiento Profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11-14.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. En W.B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Taylor y Francis.
- Coronado Padilla, J. (2007). Escalas de medición. *Paradigmas: Una Revista Disciplinar de Investigación*, 2(2), 104-125.
- Costales, L.R., Carrión, F.G., Gea, E., y Montero, M. (2020). La resiliencia relacionada con el desarrollo del síndrome de burnout en residentes posgradistas de pediatría. *Polo del Conocimiento*, 5(2), 105-124. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i2.1255>

- Cruzado, L., Núñez Moscoso, P., y Rojas-Rojas, G. (2013). Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría: (RNP)*, 76(2), 9.
- Dávila, F. J. A. (2011). Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Multiciencias*, 11(4), 370-377.
- Echeverría, C.M. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout relacionado con resiliencia en maestros de la unidad educativa Isabel de Godin, Riobamba [Tesis de Maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., Palou, B., Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949.
- Estrada, E.G., y Gallegos, N.A. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), 714-720.
- Flechas, A. (2021). Ansiedad y resiliencia en docentes de la Universidad Santo Tomás Sede Villavicencio [Tesis de Licenciatura]. Universidad Santo Tomás.
- García, R., Villegas, M.E., García, V., y Rincón, R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 726-735. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.801>
- García, R., Villegas, M.E., García, V., y Rincón, R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria, PENTACIENCIAS*, 5(5), 726-735.
- Gil-Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*. 1(1), 19-33.
- Greig Undurraga, D., y Fuentes Martínez, X. (2009). «Burnout» o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. *Revista chilena*

de cardiología, 28(4), 403-407. <https://doi.org/10.4067/S0718-85602009000300013>

- Grotberg, E. (1999). The International Resilience Research Project. En R. Rosswith, (ed.), *Psychologists facing the challenge of a global Culture with Human Rights and mental health* (pp. 237-256). Science Publishers.
- Henderson, N. y Milstein, M. (1996). *Resiliency in schools. Making it happen for students and educators*. Corwin Press.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). McGraw Hill España
- Huanca, L.A. (2020). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Llavilla, M., y Quispe, L.Y. (2021). *Burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
- Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., y Lo Buono, V. (2022). Coping strategies of healthcare professionals with burnout syndrome: A systematic review. *Medicina (Kaunas)*, 58(2), 327. <https://doi.org/10.3390/medicina58020327>
- Marsollier, R., Expósito, C.D., Varela, J.J., Miranda, R., Guzmán, P., y López, C. (2024). Burnout syndrome prevalence among Latin American teachers during the pandemic. *Mental Health y Prevention*, 34, 200346. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2024.200346>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 112(1), 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez, J.P., Morales, F.M., y Pérez, S. (2021). Burnout, resilience, and COVID-19 among teachers: Predictive capacity of an artificial neural network. *Applied Sciences*, 11(17), 8206. <https://doi.org/10.3390/app11178206>

- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En W.S. Paine (Ed.), *Job Stress and Burnout* (pp. 29-40). SAGE Publications.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mateo Villa, J. L. (2022). Síndrome de burnout y su relación con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Particular – Chinchá Alta – 2020. <https://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/handle/20.500.14441/1819>
- Mateo, J.L. (2022). Síndrome de burnout y su relación con la resiliencia en docentes de una institución educativa particular – Chinchá alta – 2020 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Ica.
- Mateo, J.L. (2022). Síndrome de burnout y su relación con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Particular, Chinchá Alta, 2020 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Ica.
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2020). Encuesta Nacional a Docentes 2020. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Salud (2024). Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-agudo-y-postraumatico>
- Montoya, L. A., Arias, L. M. P. D., y Montoya, C. L. V. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, XIV(40), 117-119.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Ramírez, E., y Villagómez P. (2014). Metodología de la investigación: Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (4° ed.). Ediciones de la U.
- Occupational Safety and Health Administration (OSHA, 2022). Workplace Stress. <https://www.osha.gov/workplace-stress>

- Olaya, C. (2015). Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme [Tesis de Maestría]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Oliva, G.J. (2018). Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Ricardo Palma.
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022). Promoting healthy, safe and resilient workplace for all. <https://www.who.int/activities/promoting-healthy-safe-and-resilient-workplaces-for-all>
- Oriol-Bosch, A. (2012). Resiliencia. *Educación Médica*, 15(2), 77-78.
- Ozamiz, N., Legorburu, I., Lipnicki, D.M., Idoiaga, N., y Santabárbara, J. (2023). Prevalence of burnout among teachers during the COVID-19 pandemic: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4866. <https://doi.org/10.3390/ijerph20064866>
- Palomeque, M.M., y Parrales, M.Y. (2021). La resiliencia y satisfacción laboral de docentes en una institución educativa de la ciudad de Guayaquil. *593 Digital Publisher*, 6(1), 303-317. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.427>
- Pegalajar Palomino, M. D. C. (2017). Análisis del autoconcepto y realización personal: Nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 20, 95. <https://doi.org/10.18172/con.2986>
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Pines, A.M. (1993). Burnout: An existential perspective. En W.B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 33-51). Taylor y Francis.
- Ponce, O. A., Pagán Maldonado, N., y G. Galán, J. (2018). Investigación no experimental y generalización: Bases epistemológicas de las corrientes actuales. IV Congreso Virtual Internacional sobre

- Innovación Pedagógica y Praxis Educativa INNOVAGOGÍA 2018: libro de actas. 20, 21 y 22 de marzo 2018, 2018, ISBN 978-84-09-00794-3, 223.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7309529&form=MGOAV3>
- Ponguillo, K. A. B., y Sánchez, F. C. H. (2017). Burnout: El síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1).
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/>
- Powell. (2019). La Creación de la Confianza en Sí Mismo. Create your Future LLC.
- Ramírez-Villaseñor, I. (2022). La enseñanza de la relación médico-paciente con poder terapéutico: Enfocado con la teoría fundamentada constructivista. *Revista mexicana de medicina familiar*, 9(1), 20-30.
<https://doi.org/10.24875/rmf.21000082>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivera, A.M. (2022). Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero – Piura [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Ruiz Linares, S. (2022). Síndrome de burnout y resiliencia en los trabajadores del Centro de Salud la Revolución, Juliaca—2021.
<https://repositorio.autonoma deica.edu.pe/handle/20.500.14441/1704>
- Ruiz, L.E. (2023). Resiliencia y síndrome de burnout en docentes preuniversitarios de Lima Metropolitana, 2022 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Ruiz, S. (2021). Síndrome de burnout y resiliencia en los trabajadores del Centro de Salud la Revolución Juliaca - 2021 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Ica.
- Saborío Morales, L., y Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de*

- Investigación en Docencia Universitaria, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Schoeps, K., Lacomba, L., Valero, S., del Rosario, C., y Montoya, I. (2023). The impact of resilience and subjective well-being on teacher burnout during COVID-19 in Chile. *Psicología Educativa*, 29(2), 167-175. <https://doi.org/10.5093/psed2023a12>
- Sierra-Siegert, M. (2008a). La despersonalización: Aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(1), 40-55.
- Sierra-Siegert, M. (2008b). La despersonalización: Aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(1), 40-55.
- Sigal, A.R., Costabel, J.P., Burgos, L.M., y Alves de Lima, A. (2020). Burnout y resiliencia en residentes de cardiología y cardiólogos realizando subespecialidades. *Medicina (Buenos Aires)*, 80(2), 138-142.
- Tam, J., Vera, G.; Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y Acción*, 5(1), 145-154.
- Tellez, P.F., y Robles, J.P. (2020). Relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acacias-Meta [Tesis de Licenciatura]. Universidad Santo Tomás.
- Ticona, B.M., y Tintaya, Y.M. (2024). Síndrome de burnout y resiliencia en profesionales de la salud en la ciudad de Huancané, Puno – 2023 [Tesis de Licenciatura]. Universidad de San Martín de Porres.
- Troy, A.S., Willroth, E.C., Shallcross, A.J., Giuliani, N.R., Gross, J.J., y Mauss, I.B. (2023). Psychological resilience: An affect-regulation framework. *Annual Review of Psychology*, 74(547–576).
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020122-041854>
- Vanistendael, S. (1994). Resilience: a few key issues. *International Catholic Child Bureau*.
- Viamonte, R.G., Mamani, R.J., y Larico, R.D. (2024). Burnout y estrés laboral en docentes de Instituciones de Educación Secundaria del distrito de Juliaca. *Puriq*, 6, e687.
<https://doi.org/10.37073/puriq.6.687>

- Wagnild, G.M., y Young, H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n1.2516>
- Wolin, S., y Wolin, S. (1993). *The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity*. Villard Books.
- Yoldi Bermejo, M. C., Anglés Gil, V., Marcén, P., Hernández Navarro, A., Tamparillas Serrano, L., y Malo Gracia, S. (2024). Síndrome de Burnout. *Revista Sanitaria de Investigación*, 5(4), 89.
- Yucra, F.Y., y Melgar, N.N.V. (2022). *Resiliencia y estrés laboral en docentes de una institución educativa secundaria pública, Puno – 2022 [Tesis de Licenciatura]*. Universidad Autónoma de Ica.
- Zavala, M.E. (2021). *Resiliencia y síndrome de burnout en efectivos policiales de la comisaría sectorial de la ciudad de Juliaca, 2021 [Tesis de Licenciatura]*. Universidad Autónoma de Ica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Resiliencia y síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. de la ciudad de Juliaca, 2023

Responsables: Mamani Bustincio Marisol, Yina Lizbeth Ramos Cutipa

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿De qué manera se relaciona la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023? Problemas específicos: P.E.1: ¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y	Objetivo general Determinar la relación que existe la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. Objetivos específicos: O.E.1: Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión	Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la resiliencia y el síndrome de burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. Hipótesis específico: H.E.1. Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Satisfacción personal y el Síndrome de	Variable 1: Resiliencia Dimensiones: D1: Satisfacción personal D2: Ecuanimidad D3: Sentirse bien solo D4: Confianza en sí mismo D5: Perseverancia	Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental Nivel: Correlacional Población: La población estuvo conformada por 62 docentes de la

el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023? P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023? P.E.3: ¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse	Satisfacción personal y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. O.E.2: Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. O.E.3: Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el	Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. H.E.2 Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Ecuanimidad y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. H.E.3 Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Sentirse bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la	Variable 2 Síndrome de burnout Dimensiones D1: Agotamiento personal D2: Despersonalización D3: Realización personal	Institución Educativa Secundaria San Martín de la ciudad de Juliaca.2023. La presente población estuvo constituida por docentes de sexo masculino y femenino. Muestra: La muestra total consta de 54 docentes que vienen trabajando en las diferentes aulas de la institución educativa.
---	--	---	---	---

bien solo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023? P.E.4: ¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023? P.E.5: ¿Cuál es la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión	Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. O.E.4: Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. O.E.5: Identificar la relación que existe entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el	I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. H.E.4. Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Confianza en sí mismo y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023. H.E.5. Existe una relación significativa entre la Resiliencia en su dimensión Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.	Técnica e instrumentos: Técnicas: La encuesta Instrumentos: Instrumento para la Resiliencia: Escala de resiliencia (ER) de Gail M. Wagnild y Heather M. Young (1993) Instrumento para el Síndrome de Burnout Inventario "Burnout" de Maslach, C. Maslach y S. E. Jackson (1997)
--	--	---	--

Perseverancia y el Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023?	Síndrome de Burnout en docentes de la I.E.S. San Martín Juliaca, 2023.			
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE RESILIENCIA

NOMBRE: EDAD:

INSTRUCCIONES:

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones referidas a diferentes aspectos de su vida, donde tendrá que leer cada una de ellas y marcar con un aspa que tan acuerdo o en desacuerdo está con ella. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Nº	ITEMS	Estar en desacuerdo Estar de acuerdo						
1.	Cuando planeo algo lo llevo a cabo	1	2	3	4	5	6	7
2.	Por lo general consigo lo que deseo por uno u otro modo	1	2	3	4	5	6	7
3.	Me siento capaz de mí mismo(a) más que nadie	1	2	3	4	5	6	7
4.	Para mí, es importante mantenerme interesado(a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
5.	En caso que sea necesario, puedo estar solo(a)	1	2	3	4	5	6	7
6.	Me siento orgulloso(a) de haber conseguido algunas cosas en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
7.	Tomo las cosas sin mucha importancia	1	2	3	4	5	6	7
8.	Soy amigo(a) de mí mismo(a)	1	2	3	4	5	6	7
9.	Me siento capaz de llevar varias cosas a la vez.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Soy decidido (a)	1	2	3	4	5	6	7
11.	Rara vez me pregunto de que se trata algo	1	2	3	4	5	6	7
12.	Tomo las cosas día por día	1	2	3	4	5	6	7
13.	Puedo sobrellevar tiempos difíciles, porque ya he experimentado lo que es la dificultad	1	2	3	4	5	6	7
14.	Tengo auto disciplina	1	2	3	4	5	6	7
15.	Me mantengo interesado(a) en las cosas	1	2	3	4	5	6	7
16.	Por lo general encuentro de qué reírme	1	2	3	4	5	6	7
17.	Puedo sobrellevar el mal tiempo por mi autoestima	1	2	3	4	5	6	7
18.	Las personas pueden confiar en mí en una emergencia	1	2	3	4	5	6	7
19.	Puedo ver una situación desde diferentes puntos de vista.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no lo deseo	1	2	3	4	5	6	7
21.	Mi vida tiene un sentido	1	2	3	4	5	6	7
22.	No me lamento de cosas por las que no puedo hacer nada	1	2	3	4	5	6	7
23.	Puedo salir airoso(a) de situaciones difíciles	1	2	3	4	5	6	7
24.	Tengo la energía suficiente para llevar a cabo lo que tengo que hacer	1	2	3	4	5	6	7
25.	Acepto el que existan personas a las que no les agrado	1	2	3	4	5	6	7

INVENTORY MASLACH BURNOUT

Instrumento Versión Original por los Autores Maslach y Jackson (1981)

EDAD:

FECHA:

SEXO:

AÑOS DE TRABAJO:

CARGO:

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente los enunciados:

0 = Nunca

4 = Una vez por semana

1 = Alguna vez al año o menos

5 = Algunas veces por semana

2 = Una vez al mes o menos

6 = Todos los días

3 = Algunas veces al mes

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

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos por juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA I.E.S. SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023**
 Nombre del Experto: MG. RODRIGUEZ FALLA RAFAEL

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN REUNE LAS CARACTERÍSTICAS NECESARIAS PARA SU USO.



Apellidos y Nombres del validador: MG. RODRIGUEZ FALLA RAFAEL
Grado académico: Magister
N°. DNI: 09951176

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

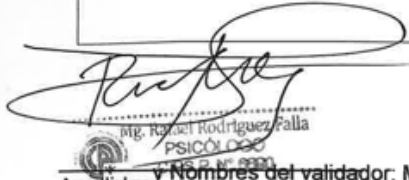
Título de la Investigación: *RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA I.E.S. SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023*
Nombre del Experto: MG. RODRIGUEZ FALLA RAFAEL

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	NINGUNA
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	NINGUNA
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	NINGUNA
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	NINGUNA
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	NINGUNA
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	NINGUNA
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	NINGUNA
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	NINGUNA
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	NINGUNA

III. OBSERVACIONES GENERALES

EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN REUNE LAS CARACTERÍSTICAS NECESARIAS PARA SU USO



Mg. Rodríguez Falla Rafael
PSICÓLOGO
C.O.P. N° 8330

Apellidos y Nombres del validador: MG. RODRIGUEZ FALLA RAFAEL
Grado académico: Magister
N°. DNI: 09951176

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE ICA.*
Nombre del Experto: Mg. Keylith Margarita Vásquez Díaz

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable.




Mg. Keylieth M. Vázquez Díaz
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 15233

Apellidos y Nombres del validador: Mg. Keylieth Margarita Vázquez Díaz
Grado académico: Magister
N°. DNI: 44113074

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *RESILIENCIA Y SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA I.E.S SAN MARTIN DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023*
Nombre del Experto: Mg. Keylith Margarita Vásquez Díaz

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento es aplicable.


 Mg. Keylith M. Vázquez Díaz
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 15233

Apellidos y Nombres del validador: Mg. Keylith Margarita Vázquez Díaz
Grado académico: Magister
N°. DNI: 44113074

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

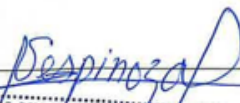
Título de la Investigación: *RESILIENCIA y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA I.E. 5 SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULINCA, 2023.*
Nombre del Experto: MG. PSIC. Nelson Pacífico Espinoza Yong

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SÍ CUMPLE	-----
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SÍ CUMPLE	-----
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SÍ CUMPLE	-----
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SÍ CUMPLE	-----
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SÍ CUMPLE	-----
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SÍ CUMPLE	-----
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SÍ CUMPLE	-----
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SÍ CUMPLE	-----
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SÍ CUMPLE	-----
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SÍ CUMPLE	-----

III. OBSERVACIONES GENERALES

El presente instrumento cumple con las propiedades psicométricas para su aplicación en la investigación


.....
MG. PSIC. NELSON P. ESPINOZA YONG
PSICÓLOGO
C.P.S.P. N° 17258

Apellidos y Nombres del validador: MG. PSIC. Nelson Pacífico Espinoza Yong
Grado académico: Magister
N°. DNI: 45046719

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *RESILIENCIA Y SÍNDROME DE DURNOUT EN DOCENTES DE I.C.S. SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JOLINCA, 2023.*
Nombre del Experto: MG. PSIC. Nelson Pacífico Espinoza Yong

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SÍ CUMPLE	-----
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SÍ CUMPLE	-----
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SÍ CUMPLE	-----
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SÍ CUMPLE	-----
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SÍ CUMPLE	-----
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SÍ CUMPLE	-----
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SÍ CUMPLE	-----
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SÍ CUMPLE	-----
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SÍ CUMPLE	-----
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SÍ CUMPLE	-----

III. OBSERVACIONES GENERALES

El presente instrumento cumple con las propiedades psicométricas para su aplicación en la investigación



MG. PSIC. NELSON P. ESPINOZA YONG
PSICÓLOGO
C.P.S.P. N° 17258

Apellidos y Nombres del validador: MG. PSIC. Nelson Pacifico Espinoza Yong
Grado académico: Magister
N°. DNI: 45046719

Adjuntar al formato:

- *Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)
- *Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)
- *Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

N.º	Variables de caracterización		VARIABLE 1: SINDROME DE BURNOUT																					
			D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL									D2: DESPERSONALIZACIÓN						D3: REALIZACION PERSONAL						
	Edad	Sexo	Item 1	Item 2	Item 3	Item 6	Item 8	Item 13	Item 14	Item 16	Item 20	Item 5	Item 10	Item 11	Item 15	Item 22	Item 4	Item 7	Item 9	Item 12	Item 17	Item 18	Item 19	Item 21
1	22	F	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0
2	27	F	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	3	0
3	21	F	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	3	0
4	44	F	0	0	2	0	3	0	0	0	2	0	3	0	0	0	2	0	0	0	2	0	3	0
5	35	F	0	0	2	0	3	0	0	2	0	3	0	0	0	0	2	0	0	1	2	2	0	0
6	45	M	0	0	2	0	3	0	0	2	0	3	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	1
7	23	F	0	0	2	0	3	0	0	2	0	3	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0
8	37	F	0	1	2	2	0	0	0	2	0	3	0	0	0	1	2	0	0	0	3	0	0	0
9	24	F	0	3	0	0	0	0	1	2	2	0	0	1	0	3	0	0	0	3	0	0	0	1
10	26	F	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0
11	37	F	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0
12	25	M	0	0	2	0	3	0	0	3	0	0	0	2	2	0	6	3	3	2	3	0	4	1
13	34	F	0	0	2	0	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6
14	22	F	0	0	2	0	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6
15	42	F	0	0	2	0	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6

16	21	F	0	1	2	2	0	0	3	0	3	0	0	3	0	0	3	3	6	6	6	0	6	6
17	25	F	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
18	23	F	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
19	31	M	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
20	40	M	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
21	22	F	2	6	3	2	3	3	6	3	4	0	1	2	2	0	6	3	3	2	3	0	4	1
22	35	M	0	0	0	2	2	1	2	2	0	0	6	4	0	0	6	3	6	6	6	5	5	3
23	21	F	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
24	30	M	3	6	3	0	3	0	3	0	3	0	0	3	0	0	3	3	6	6	6	0	6	6
25	28	F	3	6	0	0	0	3	6	6	3	0	3	1	0	6	3	3	3	5	3	0	3	3
26	34	F	0	0	0	0	5	1	3	0	0	0	1	5	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
27	39	F	0	0	0	0	5	1	3	0	0	0	1	5	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
28	22	F	6	3	0	2	0	0	0	2	0	0	6	4	0	0	6	3	6	6	6	5	5	3
29	29	M	6	3	0	2	0	0	0	2	0	0	6	4	0	0	6	3	6	6	6	5	5	3
30	35	F	1	4	4	4	0	0	0	0	0	0	1	4	1	5	3	2	5	6	6	6	6	5
31	30	F	6	3	0	2	2	1	2	2	0	0	6	4	0	0	6	3	6	6	6	5	5	3
32	30	M	0	4	3	0	5	1	3	0	0	0	1	5	0	0	6	6	6	5	6	6	5	6
33	50	F	1	4	4	4	0	5	3	0	0	0	1	4	1	5	3	2	5	6	6	6	6	5
34	27	M	1	4	4	4	0	5	3	0	0	0	1	4	1	5	3	2	5	6	6	6	6	5

35	32	F	1	4	4	4	0	5	3	0	0	0	1	4	1	5	3	2	5	6	6	6	6	5
36	34	F	2	6	3	0	0	0	6	3	4	0	1	2	2	0	6	3	3	2	3	0	4	1
37	49	F	2	6	3	0	0	0	6	3	4	0	1	2	2	0	6	3	3	2	3	0	4	1
38	46	F	2	6	3	0	0	0	6	3	4	0	1	2	2	0	6	3	3	2	3	0	4	1
39	29	F	1	1	3	1	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6
40	30	F	1	1	3	1	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6
41	29	F	1	1	3	1	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6
42	33	F	3	6	3	0	0	0	3	0	3	0	0	3	0	0	3	3	6	6	6	0	6	6
43	23	F	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
44	40	F	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
45	23	M	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
46	36	F	1	4	4	2	3	0	4	1	4	0	0	2	0	3	0	6	0	0	6	6	6	6
47	23	F	2	6	3	2	3	3	6	3	4	0	1	2	2	0	6	3	3	2	3	0	4	1
48	28	M	6	5	5	6	5	5	1	0	6	5	5	0	0	0	6	5	5	6	5	5	6	6
49	31	F	6	6	6	6	6	6	2	0	6	6	6	1	0	1	6	6	6	6	6	6	3	1
50	40	F	6	6	6	6	6	6	2	0	6	6	6	1	0	1	6	6	6	6	6	6	3	1
51	31	F	6	6	6	6	6	6	2	0	6	6	6	1	0	1	6	6	6	6	6	6	3	1
52	38	M	6	6	6	6	6	6	1	0	6	6	6	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
53	30	F	6	6	6	6	6	6	1	0	6	6	6	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6

54	33	M	6	6	6	6	6	6	1	0	6	6	6	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6
----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

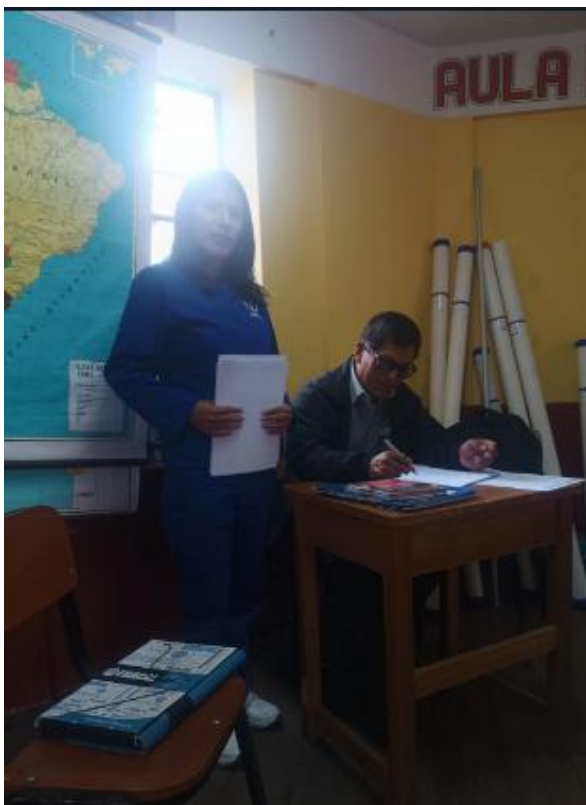
N°	Variables de caracterización		VARIABLE 2: RESILIENCIA																									
			D1: SATISFACCION PERSONAL				D2: ECUANIMIDAD				D3: SENTIRSE BIEN			D4: CONFIANZA EN SI MISMO							D5: PERSEVERANCIA							
	Edad	Sexo	Item 16	Item 21	Item 22	Item 25	Item 7	Item 8	Item 11	Item 12	Item 5	Item 3	Item 19	Item 6	Item 9	Item 10	Item 13	Item 17	Item 18	Item 24	Item 1	Item 2	Item 4	Item 14	Item 15	Item 20	Item 23	
1	22	F	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
2	27	F	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	
3	21	F	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
4	44	F	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
5	35	F	4	7	7	7	4	4	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	4	7	7	7	
6	45	M	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	5	5	5	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	
7	23	F	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	4	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	
8	37	F	7	7	6	6	7	7	7	6	7	7	6	4	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	
9	24	F	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	7	6	3	6	6	5	6	7	7	7	7	7	6	7	
10	26	F	6	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	5	6	6	7	6	7	6	6	
11	37	F	5	7	7	6	5	5	7	7	5	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	5	7	7	6	
12	25	M	4	7	7	7	4	4	7	7	4	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	4	7	4	7	7	7	
13	34	F	7	5	5	7	7	7	5	5	7	5	5	6	6	4	7	6	7	6	7	7	5	7	5	5	7	
14	22	F	7	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	7	6	5	5	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	

15	42	F	7	6	4	6	7	7	6	4	7	6	4	7	6	6	7	6	7	5	6	7	6	7	6	4	6
16	21	F	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	3	7	4	7	4	7	7	7	7	7	4
17	25	F	6	7	5	7	6	6	7	5	6	7	5	4	5	6	6	6	7	7	7	6	7	6	7	5	7
18	23	F	6	7	5	7	6	6	7	5	6	7	5	4	5	6	6	6	7	7	7	6	7	6	7	5	7
19	31	M	6	7	5	7	6	6	7	5	6	7	5	7	4	4	6	6	5	6	7	6	7	6	7	5	7
20	40	M	7	7	3	7	7	7	7	3	7	7	3	6	7	7	4	7	4	6	7	7	7	7	7	3	7
21	22	F	5	7	7	3	5	5	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	5	3	5	7	5	7	7	3
22	35	M	6	7	5	6	6	6	7	5	6	7	5	5	6	7	5	6	6	7	6	6	7	6	7	5	6
23	21	F	7	6	5	7	7	7	6	5	7	6	5	7	6	6	5	5	7	6	7	7	6	7	6	5	7
24	30	M	5	6	7	7	5	5	6	7	5	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	5	6	5	6	7	7
25	28	F	7	6	5	7	7	7	6	5	7	6	5	7	6	6	5	5	7	6	7	7	6	7	6	5	7
26	34	F	5	7	7	6	5	5	7	7	5	7	7	7	5	5	4	6	6	5	6	5	7	5	7	7	6
27	39	F	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5
28	22	F	4	7	7	7	4	4	7	7	4	7	7	7	7	4	7	5	7	7	7	4	7	4	7	7	7
29	29	M	5	7	1	7	5	5	7	1	5	7	1	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	7	1	7
30	38	M	5	7	1	7	5	5	7	1	5	7	1	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7	5	7	1	7
31	35	F	5	6	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	5
32	30	F	5	7	7	5	5	5	7	7	5	7	7	7	5	6	4	6	6	4	5	5	7	5	7	7	5
33	50	F	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	7	6	6	4	6	6	6	6	6	4

34	27	M	5	6	4	6	5	5	6	4	5	6	4	6	6	6	6	5	7	6	6	5	6	5	6	4	6
35	32	F	7	6	3	6	7	7	6	3	7	6	3	6	5	5	6	5	6	5	6	7	6	7	6	3	6
36	34	F	7	7	1	1	7	7	7	1	7	7	1	7	7	6	6	7	7	6	1	7	7	7	7	1	1
37	49	F	4	7	4	4	4	4	7	4	4	7	4	7	4	6	5	7	6	7	4	4	7	4	7	4	4
38	46	F	6	6	5	4	6	6	6	5	6	6	5	6	4	5	5	6	7	4	4	6	6	6	6	5	4
39	29	F	7	5	3	6	7	7	5	3	7	5	3	6	5	5	6	5	6	5	6	7	5	7	5	3	6
40	30	F	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	7	6	4	6	5	4	6	4	6	6	6	6	6	4
41	29	F	4	7	4	4	4	4	7	4	4	7	4	7	5	6	5	6	6	6	4	4	7	4	7	4	4
42	33	F	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	7	4	5	3	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6
43	23	F	4	7	4	4	4	4	7	4	4	7	4	7	6	7	7	7	4	7	4	4	7	4	7	4	4
44	40	F	4	7	4	4	4	4	7	4	4	7	4	7	6	7	7	7	4	7	4	4	7	4	7	4	4
45	23	M	4	6	4	7	4	4	6	4	4	6	4	6	6	5	4	2	5	4	7	4	6	4	6	4	7
46	36	F	1	6	6	6	1	1	6	6	1	6	6	5	3	4	4	5	6	5	6	1	6	1	6	6	6
47	23	F	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3
48	28	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	31	F	2	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	6	5	5	4	6	5	4	3	2	4	2	4	4	3
50	40	F	2	1	0	7	2	2	1	0	2	1	0	7	6	5	6	6	4	6	7	2	1	2	1	0	7
51	31	F	2	6	3	3	2	2	6	3	2	6	3	4	6	7	6	6	6	5	3	2	6	2	6	3	3
52	38	M	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5

5 3	30	F	6	7	6	4	6	6	7	6	6	7	6	7	5	5	6	6	6	6	4	6	7	6	7	6	4
5 4	33	F	5	6	4	6	5	5	6	4	5	6	4	6	6	6	6	5	7	6	6	5	6	5	6	4	6

Anexo 5: Evidencia fotográfica





Anexo 6: Documentos administrativos.

REGISTRO DE EDU
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
RECTORÍA EDUCATIVA
JULIACA

MESA DE PARTES

Fecha 14/12/2023

Cuadrante N° 1346 Hora 15:00

Recibido por [Firma]



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

ANNO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Chincha Alta, 21 de noviembre del 2023

OFICIO Nº01135-2023-UAL-PCS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN MARTÍN
EDWIN ELISEO VARGAS VARGAS
DIRECTOR
JULIACA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interpretamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la investigación, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirá obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con los lineas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la institución elegida, para que los estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de los estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

En otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterar los sentimientos de mi especial consideración.



DRA. ROSA MARLEN ATUNCAR DEZA
DECANA DE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

T. (038) 269178
E. info@autonomadeica.edu.pe
A. Abelardo Arva Maturín 499
W. autonomadeica.edu.pe



CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, suscribe que,

Hace Constar:

Que: **MAMANI BUSTINCIO MARISOL**; identificada con DNI 47756171 y **RAMOS CUTIPA YINA LIZBETH**; identificada con DNI 76658690 del Programa Académico de Psicología, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional denominada: **"RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN MARTÍN DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2023."**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 23 de noviembre del 2023



DRA. SUSANA BUSTIENZI AYUNCAR DEZA
(Decana)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA





PERÚ

Ministerio
de Educación



Unidad de Gestión Educativa Local
San Román
Juliaca - Perú



EL SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA SAN
MARTIN DE JULIACA, QUE SUSCRIBE:

CONSTANCIA

Que las señoritas bachilleres en Psicología Marisol Mamani Bustincio identificada con DNI 47756171 y Yina Lizbeth Ramos Cutipa identificada con DNI 76858690 han aplicado los instrumentos de escala de Resiliencia y el Inventario de Burnout a sesenta y dos (62) docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de Juliaca, al haber sido autorizada para desarrollar el proyecto de investigación denominado Resiliencia Y Síndrome de Burnout En Docentes de la Institución Educativa Secundaria San Martín de la Ciudad De Juliaca, 2023.

Se expide la presente a solicitud de las interesadas, para fines únicamente administrativos.

Juliaca. 15 de diciembre del 2023




Dr. Edwin E. Vargas Vargas
DIRECTOR

Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud



78. MAMANI_RAMOS.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117-426843335

Fecha de entrega

5 feb 2025, 10:01 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 feb 2025, 10:17 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

78. MAMANI_RAMOS.docx

Tamaño de archivo

5.3 MB

118 Páginas

22,013 Palabras

110,351 Caracteres



13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
148 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

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

Fuentes principales

12%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
9%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	7%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2022-07-22	<1%
4	Internet	www.ti.autonomaedica.edu.pe	<1%
5	Internet	polodelconocimiento.com	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Uttaranchal University, Dehradun on 2024-09-11	<1%
8	Internet	repositorio.ucss.edu.pe	<1%
9	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2023-07-20	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-07	<1%
13	Internet	es.scribd.com	<1%
14	Trabajos entregados	Fundación Universitaria Católica del Norte on 2024-10-01	<1%
15	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Perú on 2024-11-10	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2022-02-08	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Peruana Los Andes on 2019-11-05	<1%
19	Trabajos entregados	autonoma deica on 2024-04-25	<1%
20	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
21	Publicación	Doris Barreto Osama, Henry Augusto Salazar Blanco. "Agotamiento Emocional en...	<1%
22	Publicación	Elvio Tintaya Zegarra, Yony Farfan Robles, Antonio Coronel Molina, Rosa Evangeli...	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2017-11-30	<1%
24	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
25	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%

26	Internet	
repositorio.uss.edu.pe		<1%
27	Publicación	
Nicole Alejandra Otero Trujillo, José Luis Solano Peláez. "Factores que inciden en ...		<1%
28	Trabajos entregados	
Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-05-17		<1%
29	Internet	
repositorio.uwiener.edu.pe		<1%