

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA



RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE TACNA, 2022

TESIS

Presentada por:

Mtra. Cristina Beatriz Flores Rosado

ORCID: 0000-0002-1159-2692

Asesor:

Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero

ORCID: 0000-0001-9160-750X

Para Obtener el Grado Académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA



**RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE TACNA, 2022**

TESIS

Presentada por:

Mtra. Cristina Beatriz Flores Rosado

ORCID: 0000-0002-1159-2692

Asesor:

Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero

ORCID: 0000-0001-9160-750X

Para Obtener el Grado Académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

Tesis

**“RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE TACNA, 2022”**

Presentada por:

Mtra. Cristina Beatriz Flores Rosado

**Tesis sustentada y aprobada el 26 de Diciembre de 2023; ante el siguiente
jurado examinador:**

PRESIDENTE: Dra. Nelly Luzgarda GONZALES MUÑIZ

SECRETARIO: Dr. Marco Carlos Alejandro RIVAROLA HIDALGO

VOCAL: Dra. Rina María ÁLVAREZ BECERRA

ASESOR: Dr. Alex Alfredo VALENZUELA ROMERO

Declaración Jurada de Originalidad

Yo Cristina Beatriz Flores Rosado, en calidad de estudiante del Doctorado en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI 74171308

Soy autora de la tesis titulada: “Resiliencia y Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022”, con asesor: Dr. Alex Alfredo VALENZUELA ROMERO.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser la única autora del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 19% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo

todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 26 de Diciembre del 2023



Cristina Beatriz Flores Rosado

DNI. 74171308

Dedicatoria

A mi amado Dios, por todas las bendiciones que me da, gracias por ser mi baluarte eterno.

A mis amados padres, Miguel Flores y Beatriz Rosado, por su amor incondicional, gracias por todo el amor que me demuestran siempre, les debo todo, esto es para ustedes.

A mi abuela materna Pilar y mi abuelo paterno Francisco, quienes actualmente descansan en el Señor y no pude despedirme de ellos como hubiese querido.

Agradecimientos

A la Universidad Privada de Tacna y a la Escuela de Posgrado, por nuevamente, abrirme las puertas al conocimiento científico y humanista para seguir creciendo profesionalmente.

Al Dr. Alex Valenzuela, por su disposición para guiarme y orientarme en el desarrollo del presente trabajo. A mis docentes de pregrado y postgrado, agradecerles por compartir conmigo sus valiosos conocimientos.

A mi querida tía Doris Flores, gracias por todo el apoyo brindado.

A su vez, expresar mi más profundo agradecimiento a todas aquellas personas que a través de sus conocimientos y ánimos, contribuyeron a motivarme a culminar la presente investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	v
Agradecimientos	vi
Índice de Contenidos	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Índice de Apéndices	xii
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
Introducción	1
Capítulo I: El Problema	4
1.1. Planteamiento del Problema	4
1.2. Formulación del Problema	10
1.3. Justificación de la Investigación	11
1.4. Objetivos de la Investigación	13
1.4.1. Objetivo General	13
1.4.2. Objetivos Específicos	13
Capítulo II: Marco Teórico	15
2.1. Antecedentes de la Investigación	15
2.2. Bases Teóricas	23
2.3. Definición de Conceptos	81
Capítulo III: Metodología	84
3.1. Hipótesis	84
3.1.1. Hipótesis General	84
3.1.2. Hipótesis Específicas:	84
3.2. Operacionalización de Variables	85
3.2.1. Identificación de la Variable Independiente: “Resiliencia”	85
3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente: “Síndrome de Burnout”	86
3.3. Tipo de Investigación	86

3.4. Nivel de Investigación	86
3.5. Diseño de Investigación	87
3.6. Ámbito y Tiempo Social de la Investigación	87
3.7. Población y Muestra	88
3.7.1. Unidad de Estudio	88
3.7.2. Población	88
3.7.3. Muestra	89
3.8. Procesamiento, Técnicas e Instrumentos	90
3.8.1. Procedimiento	90
3.8.2. Técnicas	91
3.8.3. Instrumentos	91
Capítulo IV: Resultados	95
4.1. Descripción del Trabajo de Campo	95
4.2. Diseño de la Presentación de los Resultados	96
4.3. Resultados	97
4.4. Prueba Estadística	101
4.2. Comprobación de Hipótesis	102
4.3. Discusión de Resultados	108
Conclusiones	116
Recomendaciones	118
Referencias	120
Apéndice	148

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Resiliencia	85
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Síndrome de Burnout	86
Tabla 3. Docentes que laboran en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna	88
Tabla 4. Muestra de docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna	89
Tabla 5. Prueba de Confiabilidad para la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young	92
Tabla 6. Prueba de Confiabilidad para el Inventario de Burnout de Maslach – MBI	94
Tabla 7. Resultados de la Variable Resiliencia en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas De Tacna, 2022	97
Tabla 8. Niveles de las Dimensiones de Resiliencia en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	98
Tabla 9. Nivel de Síndrome de Burnout en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	99
Tabla 10. Niveles de las Dimensiones de Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	100
Tabla 11. Prueba de Normalidad de las Variables	101
Tabla 12. Prueba no Paramétrica Chi Cuadrado Bondad de Ajuste de la Variable Resiliencia	102
Tabla 13. Prueba no Paramétrica Chi Cuadrado Bondad de Ajuste de la Variable Síndrome de Burnout	103
Tabla 14. Presentación de la Prueba de Hipótesis 3	104
Tabla 15. Presentación de la Prueba de Hipótesis 4	105
Tabla 16. Presentación de la Prueba de Hipótesis 5	106
Tabla 17. Correlación de Hipótesis General Rho de Spearman de Resiliencia y Síndrome de Burnout	107

Tabla 18. Correlación Entre las Variables Resiliencia y Síndrome de Burnout.	108
--	-----

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de la Rueda de la Resiliencia de Henderson y Milstein	34
Figura 2. Modelo de la Casita de la Resiliencia de Vanistendael	38
Figura 3. Modelo de Gill-Monte y Peiró	72
Figura 4. Nivel de Resiliencia en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	97
Figura 5. Niveles de las Dimensiones de Resiliencia en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	98
Figura 6. Nivel de Síndrome de Burnout en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	99
Figura 7. Niveles de las Dimensiones de Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022	100

Índice de Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia	149
Apéndice B. Consentimiento Informado de Participación en Investigación	151
Apéndice C. Instrumentos Utilizados	152
Apéndice D. Validación Mediante Juicio de Expertos	155
Apéndice E. Solicitudes Dirigidas a las Instituciones Educativas	169
Apéndice F. Matriz de Datos	174
Apéndice G. Fotografías de la Aplicación	177

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue analizar si existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022, siendo de enfoque cuantitativo. Se empleó un tipo de investigación básica por su finalidad y correlacional por el nivel de conocimientos alcanzado. El diseño fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. La muestra fue no probabilística de carácter intencional, con 341 docentes de la Instituciones Emblemáticas de Tacna. Los instrumentos utilizados fueron encuestas tipo test: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) de Maslach y Jackson. Como resultado, se encontró que no existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout. Asimismo, se halló que no existe relación significativa entre resiliencia y agotamiento emocional, además de no encontrar una relación significativa entre resiliencia y desesperanza; y, finalmente, se determinó una relación significativa entre resiliencia y realización personal en la población docente.

Palabras clave: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal, resiliencia, síndrome de burnout.

Abstrac

The main objective of this research was to analyze whether there is a significant relationship between resilience and burnout syndrome in teachers of emblematic educational institutions in Tacna, 2022, with a quantitative approach. A type of basic research was used for its purpose and correlational for the level of knowledge achieved. The design was non-experimental descriptive correlational type. The sample was non-probabilistic of an intentional nature, with 341 teachers from the Emblematic Institutions of Tacna. The instruments used were multiple choice surveys: Wagnild and Young Resilience Scale and the Maslach and Jackson Burnout Inventory (MBI). As a result, it was found that there is no significant relationship between resilience and burnout syndrome. Likewise, it was found that there is no significant relationship between resilience and emotional exhaustion, in addition to not finding a significant relationship between resilience and hopelessness; and finally, a significant relationship between resilience and personal fulfillment was determined in this teaching population.

Keywords: Burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, personal fulfillment, resilience.

Introducción

La labor docente viene a ser una de las más indispensables y necesarias ya que se ocupa de formar futuros ciudadanos y profesionales, la misma que implica un mayor desgaste y esfuerzo por parte de estos, donde las actividades se desarrollan diariamente en una jornada con varias horas de trabajo. Asimismo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el síndrome de burnout es un trastorno que afecta la salud de los profesionales, siendo los docentes uno de los grupos más afectados debido a la responsabilidad que toman ante las demandas estudiantiles, padres de familia y la organización a nivel de cada institución educativa (Soto, et al., 2022).

Aunado a ello, los efectos que trae consigo la pandemia por COVID-19 repercuten en gran medida en el bienestar en las personas aún más en aquellas que laboran día a día y están frente a situaciones de mucha presión y estrés, como lo es la población docente. Esta situación de pandemia trajo consigo que los docentes, sufrieran cambios vertiginosos en su entorno laboral, los mismos que acarrearón como consecuencia niveles altos de estrés o síndrome de burnout, que, en definitiva, influye en su desempeño y predispone un panorama desfavorable para propiciar un adecuado aprendizaje en los educandos.

Por otra parte, entre los factores relacionados con esta problemática se considera a la resiliencia, como un constructo muy importante ante escenarios de conflicto y adversidad, la cual establece un proceso de ajuste exitoso a pesar de las situaciones retadoras o amenazantes (Utria, et al., 2015). Con respecto a eso, Curbelo y Ziglio (2020), la señalan como una herramienta para un enfoque integral, y a largo plazo, del desarrollo social y económico para la salud y el bienestar en el sujeto y la sociedad. A su vez, se argumenta que en una coyuntura influenciada por la pandemia de la COVID-19, se percibe una mayor conciencia acerca de la importancia de la resiliencia, que se puede fortificar a nivel individual, comunitario y de sistema. Ante esto, los docentes son quienes deben de desarrollar la resiliencia para transferir e inspirar a sus educandos con su experiencia y conocimientos (De Lérída et al., 2015; Guerra, 2013).

Por lo tanto, la finalidad del presente estudio es determinar cómo es la relación entre resiliencia y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, con el fin de obtener un análisis de la condición de esta población desde la perspectiva educativa, propiciando la reducción de aquellos elementos que afecten su bienestar y, por ende, su desempeño laboral.

En este sentido, este trabajo tiene busca enriquecer la formación y crecimiento profesional en el ámbito educativo, por lo tanto, se espera que tanto el contenido como los resultados obtenidos sean útiles para investigaciones posteriores, asimismo, representa una valiosa contribución para todos aquellos involucrados en el campo de la educación y la psicología, así como para aquellos dedicados a la enseñanza. También es relevante para cualquier persona interesada en el tema, ya que puede proporcionar bases para futuras acciones dirigidas a mejorar el bienestar y el rendimiento laboral de los docentes en el ámbito educativo.

El presente estudio se encuentra dividido en cuatro capítulos:

En el Capítulo I se detallan los elementos esenciales relacionados con la problemática investigada; los cuales involucran el planteamiento y formulación del problema, además del objetivo general y específicos, los cuales orientan el desarrollo de esta investigación; del mismo modo, se tiene la justificación, elemento primordial que fundamenta el motivo por el cual se decidió efectuar este trabajo; y, además, se evidencia la factibilidad del estudio.

En el Capítulo II, se abarca aquello que concierne al marco teórico, esto incluye los antecedentes correspondientes, la fundamentación teórica vinculada a las variables investigadas y respectivas definiciones conceptuales asociadas.

En el Capítulo III, se describe la metodología utilizada, lo cual comprende la formulación de hipótesis, la identificación y operacionalización de cada una de las variables estudiadas, el tipo de investigación y su diseño, el ámbito de estudio, la población y muestra seleccionada, así como las técnicas e instrumentos utilizados. Además, se detallan los procedimientos ejecutados para llevar a cabo la investigación.

En el Capítulo IV, se muestran los resultados recabados y se lleva a cabo la discusión correspondiente. En esta sección se exponen y analizan los hallazgos del estudio.

En última instancia, se presentan los aspectos concluyentes derivados de la investigación, junto con las recomendaciones pertinentes. Estas recomendaciones sugieren posibles intervenciones basadas en los resultados del estudio.

Capítulo I

El Problema

1.1. Planteamiento del Problema

El estrés laboral o también conocido como síndrome de *burnout*, denota graves consecuencias para las personas que lo experimentan, además de generar un impacto negativo en la calidad del trabajo y en la productividad de los empleados. Ahora bien, a raíz del COVID-19, se han incrementado diversos casos de burnout, afectando a miles de trabajadores alrededor del mundo, siendo necesario el estudio de este constructo, más aún en entornos educativos, los cuales se caracterizan de una constante exigencia y demanda.

En suma, este constructo constituye un problema de salud mental que repercute en gran medida a nivel ocupacional, generando dificultades en el rendimiento del trabajador y su bienestar psicológico. Asimismo, cada año implica un alto gasto en términos tanto de recursos humanos como económicos, ya que impacta negativamente sobre la organización generando un posible absentismo laboral, baja productividad, escasa motivación y desánimo en las actividades a realizar (Vicente De Vera, 2017).

En este sentido, Esteras et al., (2018), argumentan que, en las últimas tres décadas, los educadores han enfrentado una considerable presión en el ámbito social debido a la necesidad de encontrar soluciones a problemas complejos y diversos. Estos problemas incluyen la convivencia en sociedades caracterizadas por su diversidad, así como la búsqueda de una educación de alta calidad que promueva la competitividad y cultive en las nuevas generaciones la habilidad de anticipar y afrontar desafíos emergentes. Todo esto se realiza con el fin de adaptarse a los cambios constantes que la sociedad globalizada demanda.

Por lo tanto, esta población denota grandes factores que influyen en su labor, donde se esperan cada año mejoras en la calidad educativa, teniendo de este modo, de forma permanente, fuertes expectativas en su desempeño profesional, ante las cuales se busca apreciar resultados óptimos que beneficien a los estudiantes, en su formación como futuros profesionales y ciudadanos que puedan responder a las exigencias y problemáticas que la sociedad presenta.

Sin embargo, se tuvo la aparición del COVID – 19, esta pandemia sin precedentes que se estableció desde inicios del año 2020 y generó diversos cambios súbitos en la rutina y ritmo de vida de las personas, generando, además, dificultades a nivel psicológico y emocional. Con respecto a ello, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), en la esfera educativa provocó el cierre de los centros educativos en su totalidad en más de 190 países, dejando de lado toda actividad presencial, todo esto con el objetivo de contrarrestar los contagios y la difusión del virus mitigando así su impacto.

Ante esto, Perú, no fue la excepción; las clases presenciales fueron suspendidas súbitamente, dándose posteriormente la transición a la modalidad no presencial. Este escenario vertiginoso de cambios provocó que muchos docentes se vieran enfrentados a contextos educativos totalmente inéditos, viéndose en la necesidad de implementar nuevas estrategias, metodologías y recursos de enseñanza adaptados a la virtualidad. Asimismo, esta población tuvo que suscitar sus propios aprendizajes para laborar en estos entornos, teniendo la gran responsabilidad de enseñar a sus educandos propiciando su desenvolvimiento en este espacio (Bonilla-Guachamín, 2020), buscando obtener óptimos resultados en su rendimiento académico.

No obstante, luego de un periodo inmerso en estas nuevas condiciones, se tuvo un mejor escenario para poder retomar actividades de índole presencial de la mano de la vacunación y el establecimiento de protocolos sanitarios, originando una etapa de retorno progresivo a la presencialidad en las instituciones educativas, donde de forma gradual se logró tener un aforo al 100% en las aulas de los diversos colegios del país, lo cual persiste hasta en la actualidad.

Sin embargo, se destaca la permanencia de fuertes tensiones en la población docente, como la preocupación de que se susciten posibles contagios entre los educandos, lo cual podría impactar también en la salud misma del profesor de aula, además de aquellas dificultades en el aprendizaje, el rendimiento y conflictos en la esfera social de los estudiantes, considerando que transcurrieron dos años de confinamiento; aunado a aquellos aspectos del propio desempeño laboral de esta población, los cuales son resultado de estos cambios vertiginosos por la pandemia, adicionalmente, considerando las manifestaciones de distintos cambios sociales y requerimientos que han emergido junto con las nuevas generaciones del siglo XXI. Esto supone, en definitiva, retos actuales para esta población (Marchesi, 2014), en dónde, además, en este contexto, las instituciones educativas asumen la responsabilidad de lograr ciertas metas y objetivos institucionales como respuesta a estas exigencias, lo cual podría ser un factor que contribuye al surgimiento de niveles elevados de síndrome de burnout entre los docentes.

Ahora bien, analizando estadísticas a nivel mundial sobre esta problemática, estudios realizados por la Fundación Europea de Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, citado en Junta de Andalucía, 2022), se sostiene que una de cada cinco personas que laboran presentarían este síndrome en la Unión Europea. Con respecto a ello, García-Campayo et al., (2016), manifiestan que existe una prevalencia que afecta entre un 4% y un 30,5% de esta población, siendo en España, la docencia de niveles primarios y secundarios una de las profesiones más afectadas por el estrés, en donde el 64,2 % reconoce padecerlo (Gil-Lacruz, 2009). De acuerdo con Esteras et al., (2018), basándose en investigaciones realizadas a escala internacional hasta el momento, se puede inferir que la prevalencia del síndrome de burnout varía en un rango que va desde un 12% hasta un 50%.

A nivel latinoamericano, en Colombia, Hernández et al., (2021) hallaron que el 54,4% denotaban síndrome de burnout, donde, además, el 55.2% había percibido una gran carga a nivel laboral en la fase de aislamiento a raíz del COVID-19. Por otro lado, Múnera y Muñoz (2022), efectuaron una investigación en una población semejante perteneciente a una institución pública de educación media en Medellín, en donde se identificó que el 20,6% de docentes mostraba presencia del síndrome

de burnout, a su vez, el 41% correspondía a niveles altos de agotamiento emocional, el 20,6% niveles altos de despersonalización y un 5,9% correspondiente a niveles bajos de realización personal. A su vez, en una muestra de docentes pertenecientes a instituciones educativas en Ecuador, se halló que el 75% tuvieron puntuaciones altas en la dimensión despersonalización y 57% en agotamiento emocional, cifras que denotan finalmente un alto índice de síndrome de burnout (Minda, 2021), de la misma forma, Jarrín-García et al., (2022), en un estudio dirigido a docentes de educación superior del sector público, hallaron una prevalencia del síndrome de burnout del 30,83%, mientras que el 14,54% se encontraban en riesgos de padecerlo.

A nivel nacional, se realizó una investigación sobre burnout en profesores peruanos, en la cual se halló una prevalencia de nivel moderado de hasta 93,7 % y 6,3% correspondiente a un nivel severo en población masculina, mientras que se encontró un 91,5% con respecto al nivel moderado y 7,5% con respecto al nivel severo en población femenina (Arias & Jiménez, 2013). Asimismo, Palomino, et al., (2022), en el año 2018, efectuaron un estudio en el cual abordaron población docente correspondiente a las instituciones educativas de Lima, en el cual se encontró que el 52% presentaron un nivel medio del síndrome, mientras que 19% denotó niveles altos. Además, Garay y Veliz (2021), realizaron un estudio en una muestra similar en un periodo de labores académicas no presenciales a raíz del COVID-19, en el cual encontraron que el 62% presentaban una percepción moderada con respecto al burnout, donde además el 98% de los docentes mostraban niveles altos de agotamiento y estrés; aquí se evidencia una agudización de la problemática a causa de la carga laboral proveniente del trabajo remoto, afectando de esta manera el área emocional de esta población, y por ende, su desempeño. Estos datos demuestran niveles preocupantes en la población docente peruana, donde se destacan niveles moderados y altos de síndrome de burnout, donde además sería necesario considerar la evaluación de este fenómeno en vista del cambio hacia la reanudación de las clases presenciales. Esto permite entender cómo esta situación podría estar impactando a los educadores y a su valioso papel en la formación de futuros ciudadanos.

Además, autores como Rodríguez et al., (2017) refieren que este constructo se manifiesta en la población de docentes con mayor nitidez, destacando signos y síntomas donde el trabajo se torna fatigoso, estresante, hasta llegar a causar frustración en el sujeto, aunado al distanciamiento a nivel social, adormecimiento y pereza laboral. En este sentido, esto presenta una seria cuestión de salud pública tanto a nivel nacional como internacional, lo que subraya la urgencia de implementar intervenciones eficaces que respondan a esta necesidad. En definitiva, el síndrome de burnout correspondería una gran preocupación a nivel del sistema educativo, ya que el estrés resultaría una considerable amenaza para esta población, en consecuencia, esto se convierte en un riesgo importante para su bienestar, la cual impacta además en la educación de niños y adolescentes (Esteras et al., 2018). Con respecto a esto, es importante señalar que existe un continuo interés por abordar el síndrome de burnout o “síndrome del quemado” como factor de riesgo psicosocial, aunado a la preocupación que se le da a la calidad de vida en el entorno laboral de los empleados (Vicente De Vera, 2017), siendo objeto de estudio en diversos países alrededor del mundo, el cual, además, es considerado dentro de la clasificación de las afecciones que se vinculan con los afrontamientos relacionados a conflictos de la vida (Rodríguez et al., 2021).

Por otro lado, ante la pandemia por COVID-19, la resiliencia se ha convertido en una variable de importante abordaje y estudio, la cual describe la capacidad humana de ajustarse, recuperarse y encontrar un camino hacia una vida plena y productiva después de enfrentar situaciones desfavorables. En el ámbito educativo, se entiende como la aptitud para superar con éxito los obstáculos en el proceso de aprendizaje (Freire et al., 2021).

Por ello, se destacan los comportamientos correspondientes a la variable resiliencia en este contexto pandémico, siendo importante la adaptación de los docentes en estos nuevos entornos, quienes deberían estar capacitados para dar frente óptimamente al proceso del cambio de modalidad de clases, presentando una visión positiva y de confianza para afrontar y abordar estos escenarios inconstantes (Irala, 2021), lo cual se aúna a las exigencias post pandemia y propias del medio educativo.

Del mismo modo, de acuerdo con Flórez de Alvis et al., (2020) la resiliencia resulta necesaria en todo docente para lidiar con condiciones laborales hostiles; por lo que resulta ser además una condición que contribuye a crear una buena enseñanza, aspecto que ayudará a que tenga un desempeño competente, fortificando los vínculos con los educandos, ya que la comunicación mejora, convierte las adversidades en oportunidades, existe autocontrol emocional, se establecen y transmiten anticipaciones con el propósito de fomentar el desarrollo del pensamiento crítico y creativo tanto en los alumnos como en el profesorado (Urrutia-Aguilar, et al., 2022). Por ello, la resiliencia resulta ser no solo trascendental como recurso anterior y de mejora a nivel personal, sino también lo es como “acto pedagógico” al instaurar modeladores con capacidades para afrontar escenarios inmersos en la desventura desde una postura de oportunidad de crecimiento (Román et al., 2020).

Ahora bien, en el sistema educativo, hay instituciones con una larga trayectoria en la formación de generaciones, por lo cual su importancia ha sido estimada en las políticas educativas de diferentes gobiernos, en este sentido, en Tacna, se tienen cuatro instituciones que han destacado por su enseñanza y valores, dentro de los cuales, los más antiguos, fueron financiados para su construcción como la Gran Unidad Escolar en el Perú durante el gobierno de Odría, teniendo además en esa época, la implementación de las denominadas grandes unidades escolares en la política educativa, donde varias instituciones educativas tradicionales modernizaron sus infraestructuras con edificios que alberguen a grandes cantidades de estudiantes. Asimismo, luego de aproximadamente sesenta años, el expresidente García transformó la definición de Gran Unidad Escolar en instituciones educativas emblemáticas o colegios emblemáticos. Cabe resaltar que, en un principio, este término estaba limitado a un número mínimo de colegios, sin embargo, progresivamente se expandió, comprendiendo actualmente más de 90 colegios emblemáticos en todo el Perú (Mamani, 2019).

En este sentido, las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Tacna, las cuales se caracterizan por albergar amplias poblaciones de estudiantes, denotan mayores exigencias y demandas por parte de sus colaboradores, es decir

los docentes, quienes al tener el desafío de trabajar con grandes poblaciones estudiantiles se ven en la necesidad de dar respuesta a múltiples demandas educativas. Cabe indicar, que tales instituciones, son los principales referentes para la educación de Tacna, ya que, además, allí concurren estudiantes de los diversos sectores socioculturales; y, además, en cuanto a los docentes de estos centros educativos se estima que son selectos entre los más destacados del medio (Hinojosa, 2019).

Como resultado de esto, los profesores que trabajan en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Tacna, podrían enfrentar una significativa carga laboral debido a la situación sanitaria relacionada con el COVID-19, generando diferentes demandas y exigencias producto de las alteraciones vividas de la modalidad virtual a la presencial, vinculados a aspectos técnicos, metodológicos, pedagógicos, y factores adversos que se le presenten a nivel emocional, motivacional, salud, económicos, etc., y lograr a pesar de ello, los objetivos educacionales, suscitando entre sus educandos la adquisición de competencias (Bardales, 2019) y aunado a ello, los diferentes requerimientos o metas que toda institución educativa posee cada año académico, todo esto influenciaría a que exista una sobrecarga laboral significativa, lo cual estaría desencadenando niveles altos de síndrome de burnout.

Ante esto, resulta transcendental evaluar el nivel de resiliencia existente en los docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna, para poder comprender en qué medida muestran esta capacidad para poder enfrentarse a circunstancias adversas o difíciles, lo cual, jugaría un papel crucial en abordar la aparición del fenómeno de desgaste laboral ampliamente reconocido como síndrome de burnout (Zavala, 2021).

En este sentido, de acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, es motivante e importante la ejecución de este estudio dado que su objetivo principal es determinar si existe relación entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna en el año 2022.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. *Pregunta General*

¿Cómo es la relación entre resiliencia y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?

1.2.2. *Preguntas Específicas*

¿Cuál es el nivel de resiliencia en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?

¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?

¿Cómo se relaciona la resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?

¿Cómo se relaciona la resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?

¿Cómo se relaciona la resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?

1.3. Justificación de la Investigación

El COVID-19, trajo consigo el cambio de modalidad no presencial en el sector educativo como medida necesaria, acarreando una serie de efectos demandantes en los docentes para impartir sus sesiones de clase, además de diferentes efectos a nivel emocional, sin embargo, luego de ello se retornó a clases presenciales en el año 2022, provocando diversos cambios y fuertes presiones en el

ámbito educacional, sumado a las propias exigencias del entorno en los docentes de las diversas instituciones educativas.

Ante esto, la resiliencia es un aspecto clave para superar los grandes desafíos que trae consigo los cambios que se han ido suscitando en el medio y para todos los componentes que conforman el sistema educativo, teniendo en cuenta, además, que esta transición, producto de la emergencia sanitaria, se realizó abruptamente (Condor - Herrera, 2020). Asimismo, en el ámbito educativo actual, se hace necesaria la resiliencia que posea el docente, donde este tenga las herramientas para generar una acción pedagógica en los educandos, es por ello, que resulta ser un instrumento clave para crear un clima emocionalmente positivo y más seguro para el aprendizaje (Camacho et al., 2020).

Por otro lado, el síndrome de burnout representa una reacción de desajuste ante la constante presión laboral, manifestándose en agotamiento emocional, despersonalización, comportamientos hostiles hacia compañeros de trabajo y una sensación de insatisfacción laboral. Este fenómeno tiene implicaciones tanto en términos de salud pública como de salud a nivel mental y ocupacional (Oviedo & Salas, 2014), y, por lo tanto, su identificación y tratamiento son de suma importancia.

En definitiva, esta población de la localidad de Tacna se encuentra bajo una constante presión laboral debido a las circunstancias actuales, caracterizadas por una elevada demanda de recursos a nivel físico, mental y emocional. Los docentes enfrentan la tarea de impartir clases, junto con otras responsabilidades académicas fuera del horario de enseñanza, así como tareas administrativas y burocráticas (Tacca & Tacca, 2019). Por lo tanto, resulta crucial investigar la relación entre la resiliencia y el síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna.

1.3.1. *Justificación Teórica*

Esta investigación tiene como objetivo profundizar en la comprensión de la resiliencia y el síndrome de burnout entre los docentes, así como en su interrelación. Por esta razón, explorar estas variables contribuye a establecer los fundamentos para abordar un problema poco abordado en nuestra localidad. Además, este estudio se basará en el rigor científico, lo que lo convertirá en una fuente fiable de información para investigaciones futuras que busquen comparar estas variables en poblaciones similares. En este sentido, los resultados y conocimientos obtenidos tendrán relevancia tanto en el ámbito educativo como en el campo de las humanidades.

1.3.2. *Justificación Práctica*

La resiliencia y el síndrome de burnout son constructos que han ganado relevancia en tiempos recientes, especialmente en el contexto del COVID-19, con sus efectos como el confinamiento, la no presencialidad y el posterior regreso a las aulas presenciales. Ante esta situación, la importancia de este estudio va más allá de la recopilación, procesamiento y análisis de datos. Su objetivo es proporcionar una base sólida para investigaciones futuras que profundicen en la comprensión de estas variables. Esto permitiría generar más opciones para proponer intervenciones a corto y medio plazo.

Asimismo, al constituir una investigación efectuada en una población tacneña, será justamente esta la principal beneficiaria de los resultados del presente estudio. Asimismo, es importante mencionar que aportará al conocimiento global en el campo, permitiendo que las acciones relacionadas con las variables estudiadas se sustenten en datos contemporáneos y verificables

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. *Objetivo General*

Determinar cómo es la relación entre resiliencia y síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Identificar el nivel de resiliencia en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Identificar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

Al realizar la exploración de antecedentes con relación al tema a tratar en la presente investigación, se encontraron los siguientes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el estudio desarrollado por Vicente de Vera (2017), denominado: *Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes*, llevado a cabo en la Universidad Pública de Navarra con el propósito de obtener el grado académico de doctor, el estudio tuvo como objetivo medir e interpretar la vivencia de ambas variables en esta población. El diseño de investigación fue transversal, descriptivo y correlacional. La muestra incluyó a 167 profesores de nivel secundario de veinticuatro escuelas en la provincia de Huesca. Se emplearon los siguientes instrumentos: *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBIGS) y Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano Martínez. Como resultados se halló una mayor participación de mujeres frente a los varones (56,29%) y, a partir de esa edad, se iguala la proporción en ambos sexos. Se detectaron dos participantes que denotaban síndrome de burnout, mientras que otros siete presentaban indicios al exhibir puntajes altos en agotamiento y niveles elevados de cinismo (eficacia normal). En última instancia, se llega a la conclusión de que la resiliencia actúa como un factor que reduce la vulnerabilidad al burnout.

En el estudio efectuado por Hernández (2017), denominado: *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario*, realizado en la Universidad Complutense de Madrid para obtener el grado académico de doctor, tuvo como objetivo analizar del efecto de las demandas (sobrecarga) y recursos

laborales (*feedback*, afecto, apoyo social y relación con el alumnado) sobre la salud laboral de los docentes (*burnout-engagement*); además, se buscó analizar cómo las puntuaciones diarias en estos aspectos afectan la salud general de los profesionales y explorar la influencia que desempeñan variables como el afecto y el apoyo social en el ámbito laboral y personal en la salud diaria general. Se tuvo una muestra de 60 docentes que ejercen la docencia en los niveles primario, y secundario en cuatro provincias de España: Guipúzcoa, Lugo, Madrid y Toledo. Se aplicaron los siguientes instrumentos: Cuestionario de Identificación Socio-Laboral del Docente (CISLD), el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory*, el *Utrecht Work Engagement Scale*, y el Cuestionario de Diario. Los resultados del estudio indicaron que el *feedback* diario en relación con la dedicación diaria de los docentes, además, las experiencias de recuperación fuera del entorno laboral contribuyeron al bienestar general de los profesores. Por último, se encontró que el distanciamiento después de la jornada laboral, aunado al afecto positivo, influyeron de forma positiva en la salud del profesorado.

En la investigación ejecutada por Alvarado (2019), denominada: *Resilience, mental health, and burnout among school teachers in Mexico*, realizado en *San Diego State University* para obtener el grado académico de doctor, cuyo objetivo fue examinar la resiliencia, la depresión, la ansiedad, el estrés y el agotamiento, la muestra estuvo conformada por 36 docentes. En este estudio se emplearon los siguientes instrumentos: *Maslach Burnout Inventory for Educators Survey, Depression, Anxiety, Stress Scale, and Connor-Davidson Resilience Scale*. Los resultados muestran que la resiliencia fue un predictor significativo de depresión, estrés y burnout, pero no de ansiedad.

En el estudio efectuado por Fraile (2021), denominado: *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*, realizado en la Universidad Autónoma de Madrid, para obtener el grado académico de doctor, esta investigación tuvo como objetivo explorar la relación entre las variables mencionadas previamente. El diseño del estudio fue mixto, incorporando tanto un enfoque cualitativo como cuantitativo. En la primera fase, se realizó una

aproximación cualitativa mediante entrevistas a 12 docentes. El propósito fue explorar cuáles son los principales desencadenantes de estrés laboral desde la perspectiva de los docentes. Se encontraron diversas fuentes de estrés que predominaban, incluyendo la carga psicofísica, la insuficiencia de sesiones en grupo, problemas relacionados con el personal, elementos de infraestructura y equipamiento, conductas disruptivas, demandas del entorno, inseguridad y accidentes, interacciones con colegas, ratio de grupo y la diversidad en la composición de los alumnos. En la segunda fase, se adoptó un enfoque cuantitativo, en donde se diseñó y utilizó una Escala de Percepción de Estrés Laboral de Educación Física. A su vez, se ejecutó un estudio *ex post facto* a través de escalas y cuestionarios que involucraron a 252 docentes. Los resultados revelaron niveles bajos de estrés laboral, así como una baja frustración en cuanto a necesidades básicas a nivel psicológico. También, se encontró un bajo nivel de burnout y un alto *engagement*, junto con una mínima intención de abandono de la profesión. Además, se calculó la intensidad de las relaciones entre las variables, observando que las dimensiones de agotamiento emocional (dentro del burnout) y absorción (dentro del *engagement*) explicaban el 22% de las discrepancias observadas en la intención de abandonar la profesión. Por último, se contrastaron grupos en función de las características de índole sociodemográfico y profesional de los profesores para explorar posibles diferencias en las variables abordadas.

En el estudio efectuado por Evans (2022), denominado: *Burnout, Stress, and Resilience of Doctoral Students between the Coursework and Research Phase*, realizado en *Grand Canyon University* para obtener el grado académico de doctor en filosofía, este estudio buscó determinar en qué medida existían diferencias estadísticamente significativas entre estudiantes de doctorado que cursan sus estudios en universidades de los Estados Unidos, específicamente en lo que respecta a las fases de trabajo del curso y de investigación. Estas diferencias se exploraron a través de la medición de los niveles de síndrome de burnout (evaluado mediante agotamiento, cinismo y eficacia profesional), estrés y resiliencia. La investigación fue cuantitativa de tipo causal-comparativo, se efectuó en una muestra de 116 estudiantes de doctorado que estaban inscritos en programas de DBA y PhD. Como

instrumentos para la recolección de datos se utilizaron: *Maslach Burnout Inventory-Student Survey* para medir el burnout, *Perceived Stress Scale* para medir el estrés, y *the Brief Resilience Scale* para medir la resiliencia. Los resultados mostraron que todas las puntuaciones de síndrome de burnout, estrés y resiliencia se encontraban en niveles promedio o de rango medio según los instrumentos. Además, los niveles de los estudiantes de doctorado en cuanto al síndrome de burnout, estrés y resiliencia entre el trabajo de curso y las fases de investigación de su programa de doctorado no mostraron diferencias significativas.

En la investigación desarrollada por Maurer (2022), denominada: *Resources, Demands, Engagement and Resilience as factor limiting human resource profesional burnout*, realizado en *Walden University*, para obtener el grado académico de doctora en filosofía, tuvo como objetivo fue examinar si las demandas laborales y los recursos disponibles predicen el burnout entre los profesionales de recursos humanos. Este estudio tuvo como muestra total 171 profesionales. Se utilizaron los siguientes instrumentos: *The Job Demands-Resources Scale*, *Resilience Scale de Connor Davidson*, *Areas of Worklife Scale*, and *Maslach Burnout Inventory*. Como resultados se obtuvo que las demandas laborales y los recursos disponibles predijeron significativamente los niveles de compromiso laboral y burnout, explicando el 48% y el 20% de la varianza respectiva. También se encontró que la resiliencia se correlacionó positivamente con la adecuación de los recursos, el compromiso con el trabajo y el burnout. Asimismo, se halló una relación moderada entre resiliencia, adecuación de recursos y el compromiso laboral, sin embargo, aunque no se encontró relación con el burnout. Las implicaciones para el cambio social positivo para los líderes organizacionales fueron comprender cómo una mayor carga de trabajo con menos recursos aumentaba la probabilidad de burnout integrando los factores de resiliencia los factores moderarán estos factores hasta que los recursos estén disponibles.

2.1.2. *Antecedentes Nacionales*

En el estudio desarrollado por Manrique (2021), denominado: *Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en docentes del Distrito de Cayma*, realizada en la Universidad de San Agustín de Arequipa para obtener su grado académico de doctor en psicología, cuyo objetivo fue establecer el grado de relación entre las variables anteriormente mencionadas, siendo una investigación básica, cuantitativa, empleando un diseño no experimental de tipo correlacional-transeccional. La muestra de estudio la constituyó 162 docentes. Para medir las variables, se empleó el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) y el Cuestionario de Afrontamiento COPE-28, que es la versión española del Brief COPE. Los resultados obtenidos señalan que un 80% presentan niveles moderados y severos del síndrome, los cuales resultaron más pronunciados en las dimensiones de estrés de rol, despersonalización y condiciones organizacionales. Además, se observó que los estilos de afrontamiento más empleados por los docentes son el afrontamiento activo y la planificación, mientras que los estilos menos utilizados son el uso de sustancias, la desconexión, la autoinculpación, la negación y el desahogo. Finalmente, en términos de riesgo de padecer el síndrome de burnout, se identificó que existe una mayor probabilidad al utilizar estilos de afrontamiento de autodistracción, consumo de sustancias y negación. Por el contrario, el uso de enfoques de reinterpretación positiva, afrontamiento activo y planificación se asoció con un menor riesgo de experimentar el síndrome.

En la investigación efectuada por Ugarte (2021), denominada: *Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021*, realizada en la Universidad César Vallejo para obtener su grado académico de doctor en psicología, tuvo como objetivo determinar la incidencia de las variables anteriormente mencionadas en la ansiedad social, el estudio fue de tipo básico, con enfoque un cuantitativo, diseño no experimental transeccional o transversal causal. La población abordada la constituyó 103 docentes pertenecientes a tres instituciones educativas públicas correspondientes al Distrito de San María, provincia de Huaura. Para la recopilación de datos, se

emplearon varios instrumentos, incluyendo el Cuestionario de Ansiedad Social para adultos (CASO – A 30), la Escala de Resiliencia de Connor y Davidson, y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados revelaron valores de significancia de 0,000 y 0,011. A partir de estos valores, se concluyó que tanto la resiliencia como el compromiso organizacional ejercen influencia sobre la ansiedad social. Además, se estableció que las variables independientes tienen la capacidad de predecir la variable dependiente.

En la investigación efectuada por Villón (2021), denominada: *Relación entre autoeficacia, resiliencia y desgaste psíquico en docentes universitarios de una Universidad Privada de Lima*, realizada en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón para obtener su grado académico de doctor en psicología, el objetivo de este estudio fue investigar el vínculo entre las variables previamente mencionadas. El estudio fue no experimental y transversal, la muestra consistió en 318 profesores universitarios de Lima. Para llevarlo a cabo, se emplearon tres instrumentos de medición: la Escala de Sentimiento de Autoeficacia en el profesor, el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Resiliencia (ER-14). Los resultados arrojaron relaciones significativas entre las diferentes dimensiones de las variables estudiadas, con la excepción de la relación entre baja realización personal y eficacia en la gestión de las clases. Además, se encontró una relación significativa entre las variables de resiliencia, autoeficacia docente y desgaste psíquico.

En el estudio efectuado por Ávila (2022), denominado: *Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021*, realizado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de doctor en educación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables ya señaladas con anterioridad. El método de investigación fue hipotético-inductivo deductivo, según el enfoque de las investigaciones mixtas, siendo su diseño descriptivo- correlacional. La muestra estuvo compuesta por 250 docentes. En cuanto a los instrumentos, se recurrió a encuestas y cuestionarios en línea como técnicas de recolección de datos. El análisis de correlación se llevó a cabo utilizando el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, considerando la correlación entre las variables. En cuanto a los

resultados, se identificó una correlación positiva moderada (0.479) entre la resiliencia y el desempeño docente. Además, se observó que el valor de p (0.000) fue inferior a 0.01, lo que indica que la correlación encontrada fue altamente significativa.

2.1.3. Antecedentes Regionales

En el estudio ejecutado por Pérez (2018), llamado: *El estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017*, desarrollada en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann para obtener su grado académico de magíster en ciencias con mención en gerencia y administración de la educación, el cual tuvo como objetivo determinar la relación de los niveles del estrés ocupacional con el desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes. El tipo de investigación fue descriptivo, con diseño no experimental, transeccional o transversal. La población consistió en 3 534 docentes. Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron: Cuestionario sobre niveles de estrés y encuesta sobre desempeño laboral. En cuanto a los resultados del estudio se destaca que el estrés ocupacional posee una relación negativa inversa con el desempeño laboral, donde a medida que aumenta el nivel de estrés, el nivel del desempeño laboral de los docentes tiende a disminuir; en contraste, a medida que disminuye el estrés, se observa un aumento en el nivel de desempeño laboral.

En la investigación efectuada por Apaza (2019), denominada: *El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades – UNJBG 2017*, realizada en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann para obtener su grado académico de doctor en ciencias de la educación, tuvo como objetivo determinar la influencia del síndrome de Burnout y el nivel de desempeño académico. El tipo de investigación fue descriptivo, con un diseño correlacional. La población consistió en 60 docentes y 140 estudiantes. Para recopilar datos, se emplearon herramientas de medición que

incluyeron el inventario de *Maslach Burnout Inventory* (modificado), y un cuestionario sobre el desempeño docente. Como resultados se obtuvo que en la dimensión agotamiento emocional, 66,67 % denotaban un nivel bajo, 31,66% un nivel medio y el 1,67 % un nivel alto; en cuanto a la dimensión despersonalización el 85,00% correspondían a un nivel bajo, el 15,00% nivel medio y ningún docente reportó niveles altos. Con respecto a la dimensión realización personal el 55,00% reportó un nivel bajo, 25,00% un nivel medio y un 20,00% respecto al bajo. En cuanto a la variable de desempeño docente, específicamente en la dimensión pedagógica-didáctica, el 48.57% de los estudiantes opinaron que los docentes presentaban un alto nivel de desempeño docente, un 42.14% consideró niveles medios y un 9.29% percibió niveles bajos. Los hallazgos arribados permiten afirmar que el síndrome de burnout en esta población es bajo con un nivel de confianza del 95%, demostrando que cuando el nivel del síndrome de burnout es bajo, el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación resulta ser alto.

En el estudio desarrollado por Bailon (2019), titulada: *Análisis y evaluación del clima institucional y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, año 2018*, efectuada en la Universidad Privada de Tacna para obtener su grado académico de magíster en docencia universitaria y gestión educativa, tuvo como objetivo analizar la situación del clima organizacional y el estrés laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, la población de estudio estuvo compuesta por 87 trabajadores, de los cuales una muestra de 71 fue seleccionada aleatoriamente para el análisis. Los instrumentos utilizados incluyeron el cuestionario de la OIT-OMS para evaluar el estrés laboral y el cuestionario del Ministerio de Salud, diseñado para evaluar el clima organizacional. Los resultados obtenidos indicaron que los niveles de estrés laboral fueron bajos, y el clima organizacional se encuentra en una categoría "por mejorar". Además, se observó una correlación inversa moderada entre estos dos factores. Como conclusión, se determinó que cuando el estrés laboral es bajo, la percepción del clima organizacional tiende a ser percibida de forma independiente de este factor. Por otro

lado, cuando los niveles de estrés laboral son elevados, este se relaciona con una percepción de clima organizacional deficiente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Resiliencia

Con el transcurso del tiempo, este término ha sido empleado en diversas disciplinas, anteriores a la psicología, como la epidemiología, la medicina psiquiátrica, la regeneración celular, el ámbito legal, la sociología, y otras más (Aguilar-Maldonado et al., 2019). Por su parte, Barcelata (2015), refiere que la resiliencia denota su origen en la ingeniería, donde se emplea para caracterizar la habilidad de ciertos materiales para resistir impactos y retornar a su forma original después de haber sido sometidos a fuertes presiones; mientras que, en el contexto humano, esta idea se aplica para describir la habilidad de las personas de recuperarse ante situaciones adversas y volver a su estado previo. Esto último se asemeja a lo que sostienen Rogel y Urquizo (2019), quienes indican que, en el ámbito de las ciencias sociales, el término resiliencia se ha empleado con el propósito de explicar, describir y comprender los efectos observados en individuos que han logrado superar de manera positiva situaciones traumáticas que han experimentado en su vida. En el siguiente apartado se desarrollará conceptualmente de forma más amplia este constructo.

2.2.1.1. Delimitación Conceptual y Principales Características. El concepto de resiliencia en psicología empezó a desarrollarse a principios de la década de 1980 y desde entonces ha generado una gran cantidad de investigaciones y aplicaciones prácticas. La razón de esto es que se ha encontrado que algunas personas son capaces de superar circunstancias muy difíciles y, en algunos casos, incluso pueden transformarlas en una oportunidad para su crecimiento y desarrollo en el plano biológico, psicológico y social, sin embargo, a pesar de que muchos autores han incorporado el concepto de resiliencia en sus trabajos, todavía no existe una definición unánime. Por lo tanto, no hay una descripción universalmente

aceptada, pero la mayoría de las definiciones encontradas en la literatura suelen describirla como un proceso, habilidad, capacidad de crecimiento, enfrentamiento y afrontamiento (González, 2016).

Cyrulnik (2003), sostiene que la resiliencia distingue la capacidad humana de poder prevalecer a pesar de sucesos traumáticos y heridas. Los casos de huérfanos, niños abusados o abandonados, y víctimas de guerras o desastres naturales han demostrado que no están atrapados en sus traumas para siempre, sino que tienen una salida a ello: la resiliencia, la cual, si bien es cierto, no es una fórmula para la felicidad, sino una actitud positiva que ayuda a reparar los daños sufridos y, a veces, incluso puede convertirlos en obras de arte.

Por su parte, Sánchez y Canales (2020), manifiestan que la resiliencia se refiere a la capacidad de una persona para superar situaciones desafiantes y regresar a un estado de equilibrio positivo, a través de una adaptación creativa y positiva ante las adversidades, lo cual resulta ser un sentimiento de fortalecimiento y transformación hacia una versión mejorada de uno mismo. Asimismo, estos autores, indican que la resiliencia se define como la habilidad de una persona para recuperarse después de haber pasado por situaciones estresantes y complicadas, alcanzando una adaptación positiva y creativa ante las dificultades, superándolas y, en general, experimentando una sensación de renovación, fortalecimiento y transformación positiva. Esto coincide con Tapia (2015), quien sostiene que la resiliencia ha sido definida como una serie de procesos tanto sociales como internos que permiten mantener un estado de bienestar en medio de un entorno adverso.

Por su parte, Weston (2023), da a conocer que la resiliencia es aquella capacidad de prosperar en medio de escenarios desafiantes, la cual está en la propia naturaleza de todo ser humano, así el sujeto aprende a caminar cayendo y volviendo a levantarse una y otra vez. Aunado a esto, Olmo-Extremera y Segovia (2018), sostienen que la resiliencia se refiere a un proceso en constante cambio de ajuste en respuesta a situaciones adversas, el cual engloba aspectos emocionales, cognitivos y ambientales. Con respecto a ello, Cólica (2018), sostiene que, por resiliencia hace referencia a la habilidad de un objeto físico para retornar a su forma original después de que se ejercido una fuerte presión en él, pero con cambios en su estructura

molecular que lo convierten más fuerte, similar al templado que se efectúa con los metales. Algo semejante ocurre con el arte japonés *wabi-sabi*, en el cual los objetos rotos se reparan con oro, siendo de esta manera, mucho más embellecidos, destacando belleza y sabiduría en las grietas. En este sentido, la persona puede aprender a levantarse después las dificultades que se le presentan vida y en cómo esta se puede reconstruir a partir de estas, viéndolas como oportunidades de crecimiento personal (Weston, 2023).

Según la definición de Wagnild y Young (1993), la resiliencia se trata de una cualidad positiva que permite a una persona afrontar el estrés de manera efectiva, lo que le lleva a superarse, fortalecerse y adaptarse al mismo. De esta manera, la resiliencia funciona como un amortiguador de los efectos negativos del estrés.

Aunque hay varias teorías en torno al concepto de resiliencia, la formulación de estos investigadores parece haber identificado los elementos y atributos de la personalidad que hacen posible su evaluación de manera más efectiva. En este sentido, la resiliencia resulta ser una capacidad humana que permite superar situaciones adversas y transformarse a través de la experiencia. Se trata de un proceso en constante cambio que está influenciado por elementos tanto internos como externos, el cual está influenciado por el ambiente y las relaciones con otras personas. Cabe mencionar que la resiliencia no es un proceso estable, sino que se construye y puede variar en función de las circunstancias de la vida y los contextos sociales y ambientales (Lasprilla, 2020). Además, este constructo se puede entender como un conjunto de habilidades psicológicas que permiten a una persona mantener un estilo de vida saludable en situaciones difíciles, lo que refleja la capacidad individual de desarrollar resiliencia como una característica personal única (Aguaded & Almeida, 2016).

Ahora bien, a pesar de las diferencias en las definiciones, la mayoría coincide en dos factores principales que son necesarios para la resiliencia: la existencia de un evento traumático y una posterior recuperación exitosa, así como una interacción inversa entre factores de riesgo y protección. Es evidente que la resiliencia es un proceso natural de la vida, influenciado por factores genéticos,

ambientales y psicosociales, y es capaz de adaptarse a cambios físicos y psicológicos durante el desarrollo, en este sentido, hay sutiles pero evidentes diferencias y una clara evolución a lo largo de los años. Toda definición, posee un carácter relativo y está sujeta a cambios culturales e históricos (Cóllica, 2018), sin embargo, de todo lo anterior mencionado, se puede afirmar que la resiliencia es la habilidad de un individuo, una comunidad o un sistema para reaccionar y ajustarse de manera eficaz a circunstancias desafiantes, estresantes o adversas, y recuperarse de manera efectiva, en otras palabras, se refiere a la capacidad de un individuo o comunidad para superar situaciones difíciles, mantener su estabilidad emocional o mental y continuar funcionando bien, incluso después de haber enfrentado desafíos. Asimismo, la resiliencia es una combinación de factores personales, sociales y ambientales que pueden ayudar a una persona a enfrentar situaciones adversas y mantener su bienestar psicológico y emocional, donde a su vez, estos factores incluyen la autoconfianza, la habilidad para manejar el estrés, el apoyo social y la perspectiva positiva. Por lo tanto, la resiliencia resulta ser una habilidad valiosa que puede ayudar a las personas a enfrentar desafíos y superarlos con éxito, manteniendo su bienestar emocional y mental en el proceso.

2.2.1.2. Desarrollo Histórico de la Resiliencia. Desde el año 1980, se parte de la resiliencia como idea para describir la posibilidad de retornar a la vida después de una angustia psíquica traumática o en contextos adversos (Cyrułnik, 2016). Por lo tanto, este constructo no implica la exclusión de vivencias difíciles en la vida, heridas o sufrimientos, sino más bien la capacidad de seguir avanzando a pesar de estas circunstancias.

Ahora bien, las primeras investigaciones sobre la resiliencia se enfocaron en individuos que habían atravesado circunstancias extremadamente desafiantes, como aquellos que pasaron por campos de concentración, menores de bajos recursos que habitan en las calles o mujeres víctimas de violencia, donde, los que resistían y continuaban adelante, eran los resilientes (Cóllica, 2018). Uno de los pioneros en la investigación de la resiliencia fue Cyrułnik (2001), quien experimentó circunstancias extraordinarias al escapar de un campo de

concentración a la edad de seis años. Durante ese período, presencié la pérdida de sus padres y pasó tiempo en diversas instituciones de acogida. A pesar de estas dificultades, fue adoptado por agricultores que le brindaron amor por la vida y la literatura. Este autor sostiene que mientras una parte del individuo ha sido afectada por las adversidades, otra parte, más resguardada pero igualmente intacta, se reúne con la energía de la desesperación para recopilar todo aquello que pueda seguir proporcionando un poco de felicidad y propósito en la vida. Además, este autor, utilizó la palabra *oximoron*, lo que significa metafóricamente con relación a los opuestos complementarios para describir la distinción de aquel que, al enfrentar un impacto significativo, se adapta fraccionándose, en el que una parte experimenta el sufrimiento mientras que la otra fracción persevera con mayor fortaleza.

A su vez, durante más de 30 años, la psicóloga Emy E. Werner llevó a cabo un estudio enfocado en un conjunto de niños provenientes de la isla de Kauai en Hawái, que enfrentaban condiciones de riesgo derivadas de la pobreza, la desintegración familiar, el alcoholismo, y el abuso sexual, entre otros elementos. A pesar de estos desafíos, la autora descubrió que muchos de estos niños desarrollaron personalidades proactivas, constructivas y felices durante su adolescencia y juventud, y fueron denominados "resilientes" (Werner & Smith, 1992). Este estudio resaltó la relevancia de los factores de protección en niños que se encuentran en condiciones de pobreza. A pesar de que la pobreza puede inducir estrés, fragilidad emocional y un bajo desempeño educativo, estos potenciales resultados adversos no resultan ser irreversibles debido a la presencia de factores protectores que pueden ayudar a los niños y adolescentes a superar estos desafíos (Morales, 2018).

Por otra parte, Breilh (2003), llevó a cabo una investigación acerca de cómo los factores de riesgo influyen cuando el modo de vida, la ocupación, los hábitos de consumo diario y las conexiones en ámbitos políticos, culturales y ecológicos son marcados por la desigualdad social y las disparidades de género con maneras de retribución injustas con consecuencias como pobreza, una vida con estresores, sobrecargas a nivel físico, exposición a peligros. En este sentido, en un estudio con niños en la isla de Kauai quienes pasaron experiencias de estrés y tuvieron una crianza a cargo de familias disfuncionales por violencia, ausencia del progenitor,

dificultades relacionadas con el consumo de alcohol o trastornos mentales, una gran parte de ellos presentaron afecciones físicas, psicológicas y sociales, como se esperaba con tales factores de riesgo.

Inicialmente, se consideraron aspectos genéticos; sin embargo, la investigadora observó que todos los participantes que demostraron resiliencia tenían al menos una persona que los aceptaba incondicionalmente, independientemente de su temperamento, apariencia física o inteligencia. Ciertamente, necesitaban contar con alguien que los respaldara y, simultáneamente, sintieran que sus logros, habilidades y autovaloración eran reconocidos y fomentados, lo cual marcó la diferencia. En este sentido, Werner sostiene que las investigaciones realizadas con menores en situaciones vulnerables confirmaron que la influencia más positiva para ellos radica en una relación cercana, afectuosa con y de apego con un adulto significativo que ejemplificara valores. En otras palabras, la manifestación o ausencia de esta capacidad dependería de la interacción entre la persona y su medio (Cólica, 2018).

2.2.1.3. Tipos de Resiliencia. Con relación a las diferentes tipologías de la resiliencia se tienen las siguientes clasificaciones:

2.2.1.3.1. Tipos de Resiliencia Según Weston (2023). Este autor destaca los siguientes tipos:

La resiliencia de resistencia, se vincula la tenacidad, coraje, voluntad de mantenerse aun cuando se denota cansancio o agotamiento y se tenga ganas de renunciar. Este tipo de resiliencia contribuye a que la persona pueda continuar hacia adelante para seguir avanzando. Sin embargo, es importante considerar el distanciamiento ante aquellas situaciones en donde no es saludable continuar.

La resiliencia de adaptabilidad hace referencia a la capacidad de cambio y ajuste a diversas circunstancias, en donde algunos cambios son voluntarios, otros elegidos, algunos son graduales y permiten que el sujeto se prepare, mientras que otros cambios son repentinos. La cantidad de sufrimiento depende de la capacidad

para aceptar lo que ocurre y la adaptación a aquellas circunstancias a medida que se presenten.

La resiliencia emocional, se relaciona con la sabiduría para reconocer las emociones y procesarlas hábilmente, pese a que, en algunas situaciones las emociones puedan resultar abrumadoras.

La resiliencia para aprender de los desafíos se enfoca en aprender a ver los desafíos con una mentalidad de crecimiento, pudiendo de esta manera cultivar un desarrollo aún mayor al aceptar el proceso de aprendizaje de la vida.

La resiliencia de ingenio, la cual, ante situaciones en las cuales no resulta algo como se espera, se destaca la capacidad de la persona para poder resolver los problemas, con creatividad y pensamiento crítico, los cuales permitirán que el sujeto pueda crear y adoptar una segunda opción, siendo incluso mejor que lo que se consideró en primera instancia.

La resiliencia ante la pérdida se vincula a aquella capacidad para poder afrontar escenarios de pérdida de alguien amado, de relaciones, de trabajo, de salud, entre otros; pudiendo aprender a extraer lo bueno y continuar.

La resiliencia interpersonal, destaca aquella capacidad para poder construir relaciones resilientes y duraderas. Aquellas conexiones que se generan con los demás está integrada en lo que significa ser humano, por lo que también resulta importante efectuar acciones para construir y mantener relaciones con los demás.

La resiliencia del corazón va referida a llevar una vida sincera, en el sentido de aprender a abrir y reabrir el corazón en medio de las heridas que adquiere. Aquí un elemento importante es el perdón y cómo aprender a perdonar a los demás y perdonarse a uno mismo. Cabe indicar que el perdón no es tolerar el comportamiento, es aceptar lo que sucedió lo que libera el poder y el control que esa persona o experiencia que tiene sobre los otros, donde se puede encontrar la libertad para dejar ir resentimiento.

La resiliencia de la meta, implica la persistencia de lo que se necesita para lograr una meta, donde la fuerza de voluntad se apoya en el propósito de saber que lo que se invierte valdrá la pena, donde de esta manera se persista a través de los desafíos que surgen en el camino.

La resiliencia de la esperanza, se enfoca a la capacidad de la persona para poder mantener la creencia en que algo bueno vendrá más adelante. En situaciones difíciles, y donde se puede ver la salida, la esperanza puede ayudar a seguir adelante. Cuando se tiene esperanza, otros pueden sentirse más esperanzados también. Esto no quiere decir que la persona se autoengañe, sino que mantener abierta la puerta para la posibilidad del bien, en donde se piensa que se puede hacer algo, por lo tanto, se tienen muchas más posibilidades de hacerlo que si no se cree.

2.2.1.3.2. Tipos de Resiliencia Según Vargas y Montalvo. Por otro lado, de acuerdo con Vargas y Montalvo (2017), entre los principales tipos de resiliencia se destacan los siguientes:

En primera instancia se tiene a la resiliencia individual, la cual alude a la habilidad o capacidad que tiene el sujeto para superar sus adversidades y, a su vez, convirtiéndolas en ocasiones para el crecimiento personal.

Asimismo, la resiliencia familiar, constituye aquella habilidad de una familia para resistir y enfrentar situaciones de crisis, ya sean internas o externas, y salir fortalecida de ellas. Esta capacidad implica la identificación y el fomento de las fortalezas propias de cada familia, así como la adaptación y superación de las adversidades que surgen a lo largo de la vida, como enfermedades, la pérdida de seres queridos o rupturas matrimoniales. En esta perspectiva, se refiere a la capacidad de una familia para sobreponerse a situaciones adversas y emerger con mayores recursos para enfrentar posibles dificultades en el futuro.

Por otro lado, la resiliencia a nivel social y comunitario se centra en la capacidad de un conjunto, organización o incluso una nación para construir estructuras de cohesión, identidad y sentido de pertenencia que los capaciten para encarar acontecimientos y circunstancias que pongan en peligro tanto al grupo como a su identidad. Esto involucra la formulación de pautas inclusivas que propician la continuidad, el crecimiento y la influencia del grupo, desarrollando así formas de afrontamiento y resistencia que les permitan salir fortalecidos de las adversidades. En suma, se trata de la capacidad de una comunidad o sociedad para

unirse y adaptarse ante situaciones que pongan en riesgo su existencia y valores culturales.

2.2.1.4. Modelos Teóricos de la Resiliencia. La resiliencia es un concepto que se refiere a la capacidad de los individuos, grupos y comunidades para hacer frente a situaciones adversas y recuperarse de ellas. Existen varias teorías de la resiliencia que buscan explicar cómo se desarrolla y se fortalece esta capacidad. Entre los modelos teóricos más representativos acerca de este constructo, se tienen los siguientes:

2.2.1.4.1. Teoría de Rasgos de Personalidad de Wagnild y Young (1993).

De acuerdo con estos autores, la resiliencia se define como un rasgo de personalidad que permite a una persona tolerar los inconvenientes y las frustraciones, superarlas y salir fortalecida e incluso transformada. Los autores identifican cinco dimensiones clave de la resiliencia. En primer lugar, la confianza en uno mismo, que involucra la capacidad de tener confianza y autonomía en uno mismo, identificar las propias fortalezas y debilidades, y abordar las adversidades de manera más eficaz. En segundo lugar, la ecuanimidad, que implica lograr un equilibrio entre las vivencias y la existencia, y mantener la serenidad para no ser dominado por las emociones y tomar decisiones adecuadas en situaciones adversas. En tercer lugar, la perseverancia, que conlleva a tener un fuerte deseo de continuar luchando por objetivos personales y mantenerse firme en situaciones difíciles. En cuarto lugar, la satisfacción personal, que implica encontrar un propósito y significado en la vida y sentirse realizado y necesario en el mundo. En última instancia, la capacidad de estar bien consigo mismo, implica entender que la vida de cada sujeto es importante, única, y que ciertas situaciones deben ser enfrentadas solas para experimentar la libertad. En este sentido, la resiliencia es una capacidad innata asociada a la personalidad de una persona, que ayuda a regular el efecto negativo del estrés y lograr una adaptación confortable después de un infortunio o evento perjudicial (Rodríguez, 2021).

En suma, el modelo teórico de rasgo de personalidad propuesto por los autores, se considera que la resiliencia es un atributo individual que promueve la capacidad de adaptación de una persona y ayuda a moderar los impactos negativos del estrés. Asimismo, se sostiene que la resiliencia fomenta la habilidad de adaptación y permite hacer frente de manera positiva a situaciones adversas (Mangualaya, 2022).

2.2.1.4.2. Modelo Teórico “Rueda de la Resiliencia” de Henderson y Milstein. El modelo desarrollado por estos autores en 2005 describe seis pasos para desarrollar la resiliencia en los individuos, enfatizando en cómo las escuelas, familias y comunidades pueden contribuir a los factores protectores ambientales y los factores protectores individuales que promueven la resiliencia (Mangualaya, 2022). Asimismo, estos autores explican los factores ambientales y las situaciones que promueven los factores protectores individuales. Este enfoque se divide en dos fases, donde se establecen tres pasos para disminuir los factores de riesgo en el ambiente y otros tres pasos para construir resiliencia en el ambiente (Henderson & Milstein, 2003). Este modelo se representa como la rueda de la resiliencia (Mangualaya, 2022).

De acuerdo con Henderson y Milstein (2003), los seis pasos para fomentar la resiliencia en las instituciones educativas se pueden resumir de la siguiente manera: El primer paso consiste en fortalecer los vínculos entre estudiantes, docentes y la comunidad educativa en general, utilizando métodos efectivos para establecer y mejorar las relaciones interpersonales, lo cual busca consolidar los lazos y promover la confianza mutua. El segundo paso implica establecer límites claros y firmes, en donde los estudiantes deben comprometerse a cumplir con las normas y reglamentos de la institución educativa, lo cual los motiva a cambiar conductas negativas que puedan afectar su desarrollo académico. Además, se recomienda comunicar las normas por escrito y de manera clara para su aplicación práctica. El tercer paso se enfoca en enseñar habilidades para la vida, esto implica desarrollar el pensamiento crítico, la cooperación, la toma de decisiones en un entorno democrático, la resolución pacífica de conflictos y la comunicación asertiva

en toda la comunidad educativa. También se busca que los educandos comprendan que sus actitudes tienen consecuencias y se promueve el desarrollo de habilidades para evitar problemas futuros. Aquí, además, se busca crear un entorno que favorezca el aprendizaje significativo y la participación efectiva de los adultos en el entorno educativo.

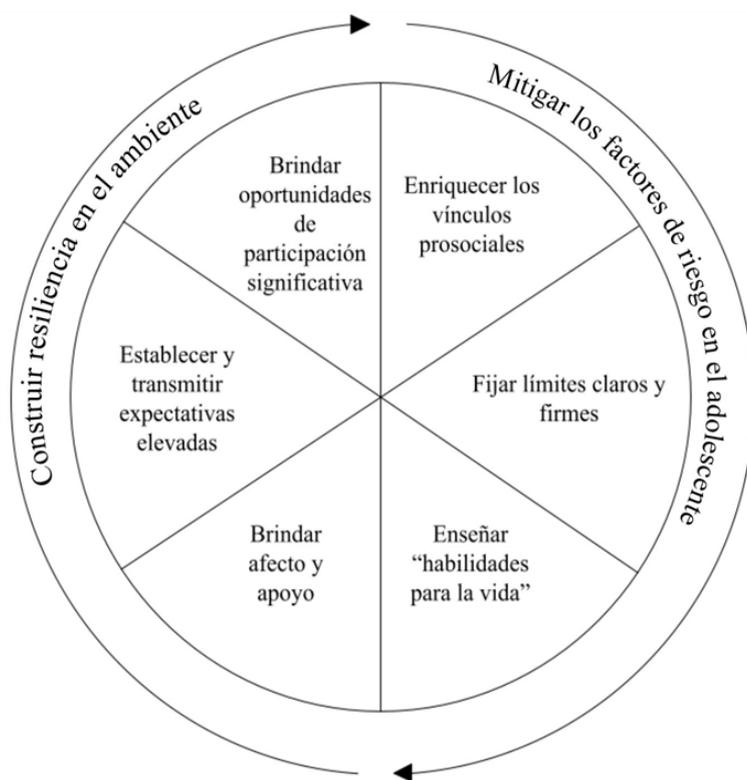
Asimismo, el cuarto paso consiste en ofrecer afecto y apoyo, el cual es fundamental en el proceso de resiliencia y se destaca en este modelo, ya que la escuela debe convertirse en un lugar donde se brinde y se recibe ayuda mutua. Se sugiere que los docentes reconozcan el valor incalculable de los estudiantes y ayudarles a desarrollar su propia resiliencia a través de sus fortalezas. El quinto paso implica establecer y comunicar expectativas elevadas. La escuela debe promover la idea de que los estudiantes y docentes son capaces de alcanzar metas elevadas y realistas. A su vez, es responsabilidad de la escuela contribuir a que los estudiantes sepan que son capaces de lograr dichas metas. El sexto paso se relaciona con brindar oportunidades significativas de participación. Esto conlleva cambiar la perspectiva hacia los estudiantes, dejando de verlos como objetos y reconociéndolos como actores activos capaces de emprender proyectos importantes para ellos y su comunidad. Se les debe posibilitar involucrarse de manera activa en la toma de decisiones y fomentar su creatividad, promoviendo así el sentido de pertenencia y la construcción de su propia realidad.

En este sentido, el modelo se puede aplicar en la edificación de la resiliencia en entornos educativos a través de actitudes y estructuras escolares. Por ejemplo: (a) Enriquecer los vínculos puede lograrse promoviendo la participación de la familia en dinámicas escolares y realizando actividades antes, durante y después del horario escolar, (b) establecer límites claros y firmes puede lograrse permitiendo que los estudiantes se involucren en la determinación de estos y asegurándose de que todos, incluyendo padres e hijos, conozcan claramente las políticas de la institución educativa, (c) enseñar habilidades para la vida puede lograrse ofreciendo talleres sobre habilidades sociales que ayuden a los educandos a trabajar en equipo, expresar puntos de vista, establecer objetivos y tomar decisiones, y (d) ofrecer afecto y apoyo puede lograrse tomando en cuenta a todos los estudiantes, sabiendo

sus nombres e interviniendo cuando enfrentan circunstancias difíciles, (e) establecer y transmitir altas expectativas puede lograrse a través de afirmaciones positivas y estrategias de enseñanza que transmitan expectativas altas, (f) brindar oportunidades de participación significativa puede lograrse a través de estrategias de enseñanza participativas, como incluir a los alumnos en el comité escolar o encargarles proyectos importantes.

Figura 1

Modelo de la Rueda de la Resiliencia de Henderson y Milstein



Por otro lado, los autores enfatizan que este modelo puede aplicarse en la construcción de la resiliencia en cualquier individuo, y que la creación de un ambiente de relaciones personales afectivas en la escuela, en el que los docentes se centran en las fortalezas de los estudiantes es fundamental en la formación de la resiliencia. En resumen, los seis pasos de construcción de resiliencia, junto con las

tácticas pedagógicas y los planes educativos, son necesarios para fomentar la resiliencia en los individuos (Henderson & Milstein, s.f., citados en Artuch & González, 2021).

2.2.1.4.3. Modelo del Desafío de Wolin y Wolin. Estos autores plantean que la resiliencia es la capacidad de enfrentar la adversidad, sobrellevar las dificultades y recuperarse a uno mismo. A su vez, destacan que los factores negativos no actúan de manera lineal en las personas, sino que encuentran una protección conformada por "resiliencias", lo que permite transformar esas fuerzas negativas en desafíos que se convierten en factores de protección (Wolin & Wolin, 1993, citado en Guevara, 2020), en este sentido, este modelo propone que cada adversidad o pérdida puede ser vista como una oportunidad para demostrar la capacidad de afrontamiento y utilizarla como un escudo de resiliencia. Esto se logra al apoyarse en las características resilientes del individuo, que le permiten rebotar y transformar las experiencias negativas en algo positivo; constituyendo esto un factor de superación (Machuca & Velarde, 2021).

Además, en este modelo se describen siete resiliencias, características o cualidades protectoras, que se detallan a continuación: (a) La introspección o *insight*, que es la capacidad de observarse a uno mismo, hacerse preguntas y responderlas honestamente, (b) la creatividad, que se refiere a la habilidad para generar, inventar o producir algo nuevo, bello y ordenado a partir de situaciones caóticas y el desorden, y que se expresa en la infancia a través del juego y en la adolescencia a través del arte, (c) la interacción, que es la capacidad de establecer relaciones satisfactorias y estrechas con los demás, (d) la iniciativa, que es la capacidad de comenzar algo nuevo, enfrentar los problemas y tener control sobre ellos, asumiendo la responsabilidad, (e) la moralidad, que es la conformidad de la conducta con las normas morales aceptadas en la sociedad, cumpliendo con lo que es correcto y evitando lo que es incorrecto (f) la independencia, que es la capacidad de establecer límites y evitar involucrarse en situaciones conflictivas. Y finalmente, (g) el humor, que es la habilidad de encontrar el lado positivo en las situaciones

difíciles, disminuyendo el estrés a través de la risa y encontrando diferentes perspectivas ante las adversidades (Huamán & Guevara, 2019).

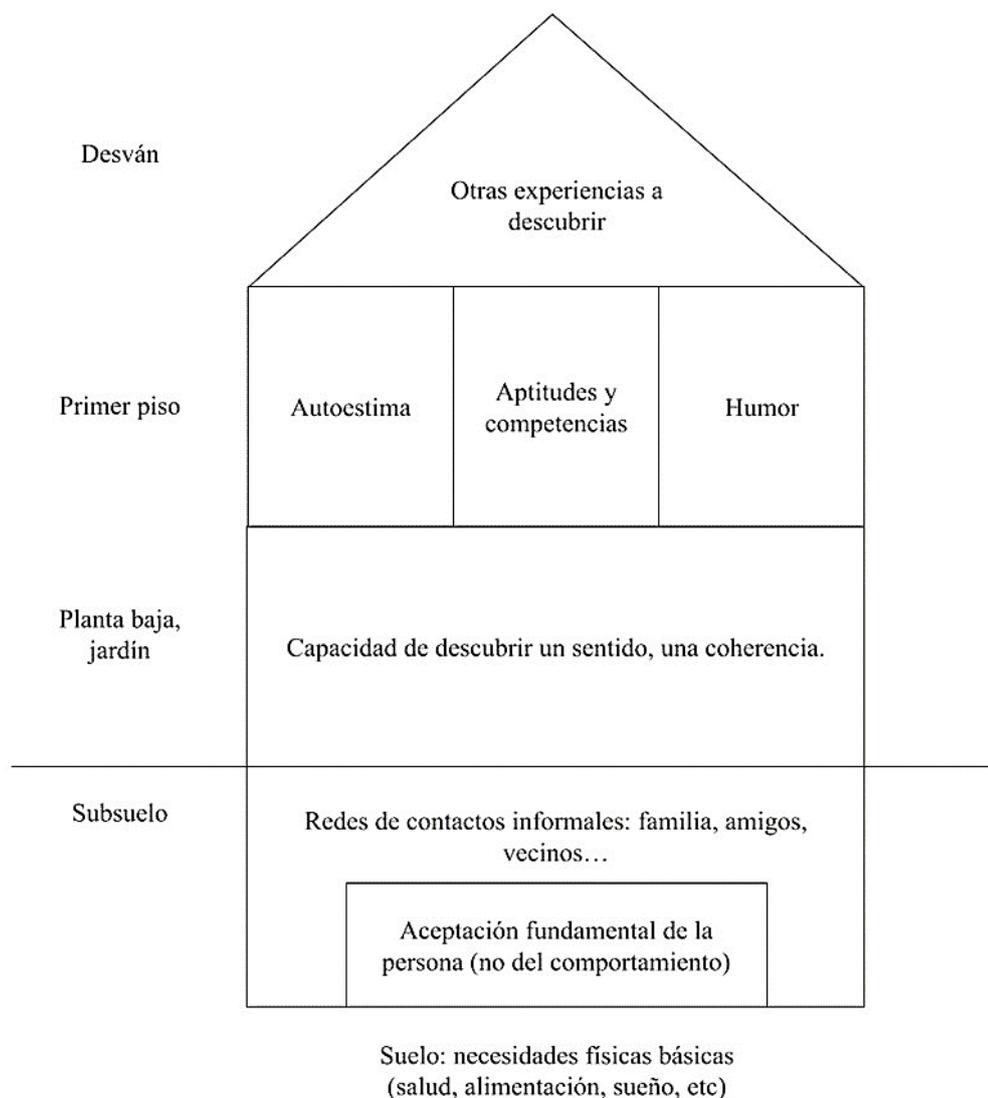
2.2.1.4.4. Modelo de las Verbalizaciones de Grotberg (1996). Este autor ha presentado un modelo de resiliencia que destaca su carácter dinámico, señalando que se trata de un proceso en evolución en lugar de un estado fijo. Este se basa en la interacción de factores resilientes que se dividen en tres niveles: el ambiente facilitador (yo tengo, yo apoyo), la fortaleza interna (yo soy) y las habilidades (yo puedo). El ambiente facilitador se refiere a la existencia de recursos externos como la educación, la salud, el apoyo emocional y la estabilidad familiar. La fortaleza interna hace referencia al desarrollo de recursos personales internos, como la autonomía y el control de impulsos, mientras que las habilidades se relacionan con el desarrollo de capacidades en interacción social y resolución de problemas. Grotberg, utiliza el término "verbalizaciones" para describir las acciones resilientes que contienen declaraciones con las palabras "yo soy", "yo tengo", "yo puedo" y "yo estoy". Estas verbalizaciones son una fuente generadora de resiliencia, ya que integran los distintos factores resilientes identificados (Guevara, 2020), como la autoestima, la seguridad en sí mismo y en el entorno, la independencia y las habilidades sociales (Machuca & Velarde, 2021).

Sin embargo, no se requiere contar con todas las cualidades mencionadas para ser categorizado como alguien resiliente, pero tampoco es suficiente tener solo una de ellas. Por ejemplo, un niño puede ser amado (yo tengo), pero si no cuenta con una fuerza interna (yo puedo) o habilidades sociales y personales (yo soy), no podrá ser resiliente. A partir de cada uno de los elementos citados, es posible reconocer varias medidas que los niños y sus cuidadores pueden implementar con el fin de promover la resiliencia. En este sentido, bajo este esquema se entiende que este constructo se refiere a la capacidad dinámica humana que se genera y se fortalece con el tiempo. Según este modelo, los factores protectores son aquellas circunstancias o entornos que favorecen el crecimiento y el bienestar de personas o colectivos, y que, en determinados contextos, atenúan los impactos desfavorables de las adversidades. La autora expone tres categorías: (a) la dimensión interna,

abarcando características individuales; (b) la dimensión externa, englobando el respaldo de la familia, amigos, modelos de comportamiento y recursos institucionales; y (c) la dimensión social, fundamentada en la interacción con otros y la capacidad para solucionar problemas (Creta, 2019).

2.2.1.4.5. Modelo Teórico de Stephan Vanistendael. Este enfoque considera que la construcción de la resiliencia se puede comparar con la construcción de una casa, ya que ambas requieren cuidado y atención para evitar que se debiliten. Además, destaca la importancia de los componentes que favorecen la capacidad humana para mostrar actitudes resilientes. En su teoría, Vanistendael usa una metáfora llamada "la casita de resiliencia" para explicar cómo se construye la capacidad de enfrentar las adversidades (Meza & Huamán, 2020). Según Quispe (2019), Vanistendael describe la resiliencia como compuesta por dos componentes: el primero, que se refiere a la capacidad de perseverar y ser auténtico en situaciones de presión, y el segundo, que describe la disposición para mantener pensamientos positivos a pesar de las dificultades.

Puig y Rubio (2013, citados en Franco 2020), utilizan la metáfora de una casa para ilustrar los diferentes elementos que contribuyen a la construcción de la resiliencia. De acuerdo con esta metáfora, la casa se compone de diferentes partes que representan distintos elementos potenciales para la edificación de la resiliencia. Por ejemplo, el suelo o la base simbolizan las necesidades materiales esenciales, que resultan fundamentales para iniciar el proceso de construcción de la resiliencia. En el subsuelo, se halla la confianza básica, que se forja a partir de vivencias tempranas y la existencia de un vínculo emocional, ambos aspectos cruciales para establecer los cimientos de la resiliencia. En la planta baja o primer piso, se desarrolla la capacidad para otorgar sentido y significado a las vivencias en la vida. En el segundo piso se encuentran el cultivo de habilidades o destrezas personales (tanto sociales como profesionales) y el sentido del humor. Finalmente, en el último nivel se agrupan otras experiencias que contribuyen a la creación de la resiliencia. De este modo, se configura la representación de una casa, en este caso, de la resiliencia (Mangualaya, 2022).

Figura 2*Modelo de la Casita de la Resiliencia de Vanistendael*

2.2.1.4.6. Modelo Ecológico de Resiliencia. Con relación a esto, Bronfenbrenner sostiene que la resiliencia es una habilidad inherente al ser humano para progresar de manera positiva y en sintonía con las normas sociales a pesar de enfrentar desafíos que suelen tener efectos adversos (Bronfenbrenner, 1987, citado en Ruiz-Román et al., 2020). Asimismo, según Bronfenbrenner (1979), los entornos naturales tienen un rol preponderante en la manera en que los seres humanos se comportan, y estos sistemas de interacción con el entorno se categorizan como: (a) el microsistema, que constituye el entorno más cercano del sujeto, (b) el

mesosistema, que se produce cuando dos o más entornos interactúan activamente con la persona en desarrollo, (c) el exosistema, donde se produce la interacción de uno o más entornos, aunque al menos uno de ellos no incluye a la persona en desarrollo como un participante activo, y (d) el macrosistema, que comprende el patrón global de las características del microsistema, mesosistema y exosistema en una cultura, subcultura, grupo étnico o contexto social específico.

Por otro lado, Ungar (2004, 2008) reformuló el enfoque fundamentado en el modelo ecológico de Bronfenbrenner (1979), adoptando una perspectiva global sobre el desarrollo humano como un proceso dinámico en el cual la esencia del individuo y los diferentes estratos del entorno interactúan de manera constante, ejerciendo influencia en las conductas, convicciones, interacciones y lazos de las personas. En esta línea, este autor propone una interpretación constructivista del modelo ecológico, resaltando las relaciones impredecibles entre los factores de riesgo y protección, la causalidad circular y los procesos transaccionales, lo que posibilita una comprensión postmoderna y culturalmente variada de la resiliencia manifestada por individuos, familias y comunidades. En consecuencia, la resiliencia se contempla como un procedimiento en constante evolución que debe ser examinado en niveles personales, familiares, redes sociales y entornos más extensos, tomando en consideración los diversos niveles del entorno. Estos estratos involucran lo individual, lo familiar, lo comunitario, las dimensiones culturales y los valores sociales.

2.2.1.4.7. Modelo de Resiliencia Como Resultado. Según Hornor (2017), este enfoque considera que la resiliencia puede ser evaluada mediante la ausencia de trastornos psicológicos, ya que la reacción psicológica habitual ante una circunstancia crítica es la manifestación de trastorno o patología psicológica.

Por su parte, Happer et al., (2017), sostienen que, dentro de este modelo, la comprensión de la resiliencia se centra únicamente en los resultados inmediatos que se observan en un individuo tras una situación crítica, ya sea por la inexistencia de señales sintomáticas o por una adaptación efectiva.

2.2.1.4.8. Modelo de Resiliencia Como Rasgo. De acuerdo con Ortega y Mijares (2018), este modelo considera que la capacidad intrínseca de la personalidad es la principal característica que define a una persona resiliente. Esta conceptualización se basa en el término *hardiness* utilizado por Kobasa et al. (1982, citado en Ortega & Mijares, 2018), el cual se refiere a la resistencia interna con la cual una persona encara circunstancias desafiantes haciendo uso de una variedad de capacidades internas.

Por otro lado, Smith et al., (2017) afirman que la resiliencia como rasgo implica un atributo intrínseco de la personalidad del individuo, donde la capacidad para sobrellevar desafíos está influenciada por las dimensiones biológicas y psicológicas inherentes al individuo.

2.2.1.4.9. Modelo de Resiliencia como Proceso. Según Rutter (2013, citado en Hornor, 2017), para entender este modelo es necesario comprender que la exposición a situaciones adversas puede generar estrategias que reduzcan su impacto negativo en el desarrollo humano. Sin embargo, esto no garantiza la formación de la resiliencia, por lo cual se requieren elementos externos que tengan una función de protección.

La resiliencia vista como un proceso se centra en los recursos o elementos internos (habilidades de afrontamiento y adaptabilidad) y externos (familia, entorno, compañeros) que pueden respaldar al individuo en recuperar su equilibrio previo a la adversidad (Wagnild & Young, 1993, citados en Happer et al., 2017). Barcelata-Eguiarte (2015, citado en Aguilar-Maldonado et al., 2019) concibe el desarrollo de la resiliencia como el resultado de la interacción entre características personales y factores externos (familiares, sociales, ambientales y culturales) que habilitan al individuo afrontar situaciones hostiles.

En este sentido, la resiliencia, vista como una evolución continua, reconoce que las particularidades del entorno pueden desempeñar un papel de protector en conjunto con las aptitudes individuales. Esto implica que la resiliencia es moldeada por las cualidades desfavorables o beneficiosas del entorno (Espinoza, 2022).

2.2.1.5. Dimensiones de la Resiliencia. Wagnild y Young (1993) identifican cinco dimensiones que son fundamentales para la resiliencia: satisfacción personal, ecuanimidad, sentirse bien solo, confianza en uno mismo y perseverancia.

2.2.1.5.1. Satisfacción Personal. Enfocada en comprender el sentido de la vida y saber cómo alcanzarlo, centrándose en obtener un propósito y descubrir cómo crearlo.

2.2.1.5.2. Ecuanimidad. Referida a aquella capacidad de enfrentar los problemas de manera tranquila y serena, manteniendo la compostura y reaccionando con control ante la situación.

2.2.1.5.3. Sentirse Bien Solo. Vinculado a un estado de sentirse único e importante, lo que implica sentirse libre, singular y valioso.

2.2.1.5.4. Confianza en uno Mismo. Se refiere a la cualidad de confiar en las propias capacidades y generar autoeficacia.

2.2.1.5.5. Perseverancia. Referida a la constancia y convicción ante la adversidad, es decir, la actitud de mantenerse firme en la consecución de objetivos a pesar de los contratiempos o dificultades que se presenten.

4.2.1.6. Indicadores de la Resiliencia. En cuanto a los indicadores de esta variable se tienen los siguientes:

2.2.1.6.1. Complacencia de Vida. Implica sentirse cómodo con relación a uno mismo y a la propia existencia, pero al mismo tiempo, no estar conforme con aceptar o reprochar las limitaciones que la vida impone de manera desinteresada, se fundamenta en una valoración subjetiva (Rivas, 2019).

2.2.1.6.2. Optimismo. Variable que influye directamente en la salud física y mental de las personas es el optimismo, y esto se debe a dos factores: en primer lugar, el optimismo ayuda a enfrentar el estrés y la adversidad de manera más efectiva, y, en segundo lugar, fomenta hábitos saludables para un bienestar general (Vera, 2008, citado en García, 2016).

2.2.1.6.3. Objetividad. Acontece cuando la persona actúa y se desenvuelve de manera coherente en relación con las situaciones que ha experimentado (Valladares, 2020).

2.2.1.6.4. Estabilidad. Capacidad de una persona para reconocer y aceptar tanto sus fortalezas como debilidades, la cual es fundamental para lograr un equilibrio emocional y psicológico. Este reconocimiento permite encontrar una sensación de tranquilidad y estabilidad, y puede ser un paso importante en el camino hacia el crecimiento personal y la automejora (Sánchez, 2020).

2.2.1.6.5. Libertad. Referida a la libertad que un trabajador tiene para llevar a cabo sus tareas y poner en práctica sus habilidades, así como su grado de autonomía y responsabilidad dentro del sistema laboral, los cuales son recursos fundamentales para afrontar los desafíos presentes en el entorno laboral (Capezzuto, et al., 2017).

2.2.1.6.6. Actitud. Habilidad de una persona para afrontar situaciones adversas de manera efectiva, la cual puede ser mejorada a través de la interacción social con individuos que ya poseen dicha cualidad, es decir, la predisposición positiva ante eventos negativos puede ser adquirida y desarrollada por medio de la influencia de personas que ya la tienen (Valladares, 2020).

2.2.1.6.7. Flexibilidad. Se caracteriza por la disposición de una persona a no sentirse intimidada por situaciones nuevas, sino por el contrario, que esta pueda reconocer en ellas una oportunidad para aprender de nuevos desafíos o

experiencias. En consecuencia, se trata de una habilidad que permite adaptarse con éxito a situaciones desconocidas, en lugar de sentirse abrumado o rechazarlas de plano (Sánchez, 2020).

2.2.1.6.8. Seguridad Personal. La evaluación de las propias habilidades para resolver problemas puede tener como resultado la creación de un sentido de competencia y confianza en uno mismo (González-Arratia, et al., 2011).

2.2.1.6.9. Determinación de Decisiones. Al reconocer que los errores constituyen una parte esencial del proceso de adquisición de aprendizaje, el sujeto es capaz de tomar decisiones con mayor determinación, en tal sentido, al no tener miedo a ser juzgado por equivocarse, los errores dejan de ser elementos pasivos del aprendizaje y adquieren un papel activo y central en él (Sanchez, 2019).

2.2.1.6.10. Fiabilidad. Hace referencia a aquella habilidad de una persona o entidad para realizar una tarea prometida de manera satisfactoria y confiable (Ministerio de Salud [MINSA], 2012, citado en Paredes & Reyes, 2017).

2.2.1.6.11. Persistencia. Se evidencia cuando una persona está dispuesta a afrontar una situación complicada, sin importar cuánto tiempo y esfuerzo requiera. Además, esta habilidad puede entenderse como un factor que actúa como intermediario entre la motivación y el aprendizaje (Guimarey, 2018).

2.2.1.6.12. Logro de Metas. La capacidad de adaptarse y recuperarse frente a situaciones adversas, motivando la consecución de objetivos de manera original y consciente, lo cual puede ayudar a contrarrestar la inseguridad y la volatilidad que puede sentir el personal de una organización (Ramírez, et al., 2018).

2.2.1.6.13. Disciplina. Se refiere a la competencia conductual que se requiere para alcanzar el éxito, la cual implica el uso de la autodisciplina para satisfacer de manera meditada y coherente las demandas más importantes. Esta

habilidad posibilita el control de la propia conducta y genera la motivación y predisposición necesarias para actuar conforme a lo que se prescribe (Knapczyk, 2008, citado en Guimarey, 2018).

2.2.1.6. Importancia de la Resiliencia. Durante las últimas décadas, la resiliencia ha adquirido mayor relevancia, en parte gracias a la Psicología Positiva, la cual ha brindado un enfoque renovado a la investigación y la intervención. Este enfoque se centra en el desarrollo de habilidades y fortalezas, así como en la promoción y cultivo de factores resilientes que funcionan como un escudo para preservar la estructura interna de una persona, evitando que el estrés al que se enfrenta afecte su bienestar mental o físico (González-Torres, 2011, citado en Aguilar, 2018).

Díaz (2021) sostiene que una persona que posee una actitud resiliente tiene la capacidad de enfrentar situaciones conflictivas, lo que le permite lograr sus metas y proyectos personales, y establecer relaciones interpersonales satisfactorias con su entorno. Además, según Cruz (2021), la resiliencia es fundamental para tener una buena calidad de vida, ya que es uno de los aspectos más satisfactorios para el disfrute personal, como lo son el crecimiento y la realización a lo largo del proceso individual. Asimismo, se puede afirmar que la resiliencia es una herramienta que reconoce el potencial y la capacidad del individuo, y se centra más en la resistencia y la fortaleza que en la vulnerabilidad.

Por lo tanto, según Pineda (2013, citado en Díaz, 2021), la resiliencia genera estabilidad emocional en la persona y fomenta la autoafirmación de sus capacidades, derechos y formas de pensar, lo que a su vez se refleja en sus relaciones interpersonales y en su ajuste social adecuado. Como resultado, una persona resiliente se destaca por tener una imagen positiva de sí misma, un buen autoconcepto y una actitud optimista ante los desafíos de la vida.

2.2.1.7. Resiliencia en los Docentes. El escenario principal en el cual se desenvuelve la resiliencia, entendida como proceso ocasionado por individuos que enfrentan situaciones de infortunio y que les permite fortificarse y alcanzar un

aprendizaje a través de la experiencia, involucra dos de las importantes instituciones de socialización de la persona: la familia y la escuela (Cyrulnik, et al., 2018).

Si un educador invierte en su formación personal y se conoce a sí mismo, es más probable que pueda expresar coherentemente sus valores, creencias y conocimientos, manejar situaciones de manera más segura y efectiva sin estrés ni miedo. Si el educador considera su propio proceso de descubrimiento personal y se conecta con otros individuos y grupos, es importante que se preste atención a la salud mental de los maestros no solo a nivel individual, sino también grupal para prevenir problemas mayores. La dimensión personal del educador es un factor clave en su forma de actuar, activar su capacidad de resiliencia y en su práctica de intervención con los estudiantes (Aguaded & Almeida, 2016).

En este sentido, se puede afirmar que la capacidad de resiliencia se vuelve esencial para los educadores al enfrentar entornos laborales desafiantes, siendo un requisito para cultivar una enseñanza efectiva (Flórez de Alvis, et al., 2020). Esto les permite desempeñarse competentemente en su labor docente, fortaleciendo sus relaciones con los estudiantes al mejorar la comunicación, además de convertir dificultades en oportunidades, gestionar sus emociones y establecer expectativas que fomentan el pensamiento crítico y creativo, tanto en los estudiantes como en ellos mismos (Urrutia-Aguilar, et al., 2022).

Asimismo, los docentes tienen una tarea crucial en este aspecto, creando resiliencia en la escuela mediante la promoción e implementación de factores de protección que fortalezcan las perspectivas de logro de los estudiantes. Es de relevancia tomar en cuenta los contextos de enseñanza y convivencia, promover estados emocionales positivos y forjar relaciones interpersonales fundamentadas en la confianza, el respeto y la estima, a lo largo del transcurso diario (Serrano & Sanz, 2019). Por su parte, Gardner y Stephens (2019) afirmaron que fomentar la resiliencia en la escuela es transcendental para promover el desarrollo de una infancia saludable física y psicológicamente, especialmente para aquellos expuestos a factores de riesgo. En educación, la resiliencia es una habilidad necesaria para afrontar las variaciones que la vida presenta en diversos ámbitos, como lo individual, familiar y laboral, y no es exclusiva de ningún grupo de edad o rol, ya

sea docente, estudiante, niño, joven, adulto o anciano (Segovia-Quesada, et al., 2020).

2.2.1.8. Propuestas Para Promover la Resiliencia en el Ámbito Educativo. Entre las propuestas que brindan diferentes autores para propiciar la resiliencia en este entorno se tienen las siguientes:

2.2.1.8.2. Propuestas Según Serrano y Sanz (2019). Estos autores mencionan algunas propuestas prácticas para cultivar y fortalecer la capacidad de resiliencia, entre las cuales se tienen:

En primera instancia, sugiere generar una nueva mirada sobre la capacidad de educar en las conductas sociales, ya que es importante reconocer que los menores que asisten a las escuelas están en proceso de formación y que es responsabilidad de la escuela guiar y moldear su conducta y forma de reaccionar ante los acontecimientos. Antes, la tarea de la escuela se centraba en impartir conocimientos y fomentar su adquisición, pero ahora también se enfoca en regular la respuesta de los niños a situaciones interpersonales, ya que este tipo de habilidades se aprenden a través de la interacción con los demás. Esta nueva perspectiva implica observar el comportamiento de los niños como un proceso en constante cambio y desarrollo, que, al igual que su dimensión cognitiva, atraviesa fases de desarrollo continuo.

Además, mencionan que la formación de la conducta humana requiere una comprensión desde la perspectiva de los niños y debe ser considerada como un proceso influenciado por múltiples factores. En este contexto, para promover la educación integral de la persona, es esencial que los docentes y las instituciones educativas reconozcan que la conducta de los niños está influenciada por diversos factores de riesgo, tanto individuales como sociales y culturales. Estos factores pueden determinar la forma en que los menores se relacionan con su entorno, con su familia y con sus compañeros de escuela, y, por lo tanto, son importantes a la hora de acompañarlos en su proceso formativo. La comprensión de estos factores de riesgo es fundamental para poder intervenir adecuadamente en situaciones de conflicto y para poder fomentar el crecimiento personal y social de los menores.

A su vez, sostienen que es importante la utilización de una pedagogía basada en la resiliencia, lo cual implica la aplicación de una serie de estrategias o intervenciones por parte de la escuela para modificar los factores que impactan en la conducta de los niños y adolescentes. Este enfoque educativo representa un cambio significativo al priorizar el crecimiento interno del estudiante. Este modelo de educación demanda una mayor coherencia entre el pensamiento y las emociones, así como entre el desarrollo de la abstracción y diversos aspectos de la personalidad. Su meta es unificar el conocimiento con el afecto, el pensamiento con los sentimientos, el razonamiento con lo moral y vincular la enseñanza con los valores en todas las propuestas educativas (Carbonell, 2014). Por lo tanto, con el fin de fomentar una pedagogía orientada a la resiliencia, resulta esencial emplear enfoques metodológicos que reconozcan las capacidades y disposiciones del menor, además de establecer objetivos para afrontar desafíos, donde se reconozca el empeño por proponer soluciones que beneficien a todas las partes implicadas.

La perspectiva pedagógica centrada en la resiliencia demanda una redefinición del rol del profesor, quien debe considerar el tiempo dedicado a la educación como parte integrante del proceso de desarrollo personal, en el cual se conoce la situación de los estudiantes y se labora estrechamente con el conjunto de profesionales docentes y de orientación, evitando adoptar una perspectiva individualista en la orientación educativa. Además, requiere una reestructuración del plan de estudios para otorgar mayor relevancia al fomento de habilidades y actitudes que contribuyan al desarrollo de las capacidades del estudiante (Serrano & Sanz, 2019).

Asimismo, plantea la importancia de lograr un balance entre el aspecto cognitivo y emocional. En este contexto, la pedagogía basada en la resiliencia introduce una nueva visión sobre las habilidades y el potencial del estudiante, enfocándose en sus intereses y habilidades para la vida. La premisa fundamental es que los estudiantes son capaces de hacer lo mejor y ya han desarrollado algunas capacidades, por lo que sólo necesitan aplicar algunas estrategias para adquirir otras habilidades. Por tanto, la planificación del desarrollo del alumno se basa en la redefinición de las capacidades que deben ser desarrolladas de manera consecuente.

El plan de estudios se configura alrededor de las habilidades humanas, abarcando tanto las cognitivas como las emocionales, físicas y comportamentales, con la finalidad de alcanzar un equilibrio en la educación integral del individuo y fomentar la exploración de vocaciones a través del reconocimiento de las potencialidades internas del niño, siempre teniendo en cuenta su contexto real

Por otro lado, señalan la ética del cuidado como un enfoque de convivencia, en el cual, mediante una educación centrada en el cuidado, es posible establecer entornos compartidos en los cuales se aprecia el bienestar colectivo, la colaboración, el respeto hacia los demás y la búsqueda de acuerdos y consensos (Vázquez, et al., 2012), cuestionando la perspectiva individualista, competitiva y descontextualizada de la educación convencional. De esta forma, se promueve una educación que fomenta la convivencia, la comunicación, la escucha activa y el interés genuino por los otros, considerando tanto los aspectos mentales como emocionales, a menudo pasan desapercibidos en la educación tradicional. La educación orientada al cuidado se fundamenta en reconocer la fragilidad propia y de los demás, en contraste con enfoques educativos que promueven una independencia malinterpretada como autosuficiencia. Esta perspectiva fomenta la cooperación, la negociación y el desarrollo de habilidades para convivir en sociedad (Serrano y Sanz, 2019).

2.2.2. Síndrome de Burnout

En la sociedad actual, específicamente en el ámbito laboral, resulta común hablar de adicción al trabajo, estrés laboral, agotamiento, sin embargo, añadiendo a lo anteriormente mencionado, se suma el síndrome de burnout, también denominado como únicamente, burnout o "síndrome del trabajador quemado" (Balladares & Hablick, 2017). En el siguiente apartado se desarrollarán aspectos conceptuales de este constructo.

2.2.2.1. Delimitación Conceptual del Síndrome de Burnout. A un inicio se comenzó a utilizar la terminología inglesa *burnout*, traducido al español como

“estar quemándose”, connotado a un contexto de sobrecarga o sobreexigencia de tipo laboral que va socavando las capacidades físicas e intelectuales de la persona (Cólica, 2018). Asimismo, la OMS (2018), describe el burnout como un estado de agotamiento vital, en donde la palabra “vital”, ya que este “agotamiento” viene a ser un estado extremo de cansancio físico y mental, hasta el punto en que se han agotado todas las reservas, por lo tanto, la persona que sufre burnout se siente agotada, es decir, siente que sus recursos se han agotado por completo. Asimismo, experimenta una sensación de agitación al nivel de no poder desconectarse o relajarse.

Aunado a ello, de acuerdo con Maslach y Leiter (2016), lo definen como un fenómeno psicosocial que acontece como una respuesta a nivel crónico a las tensiones de naturaleza interpersonal que ocurren en el entorno laboral del individuo. Sumado a esto, según Vicente de Vera y Gabari (2019), la investigación académica indica que el burnout representa la etapa avanzada del estrés laboral, resultado de la interacción entre el empleado y su entorno de trabajo, o bien originado por las dinámicas interpersonales entre el trabajador y sus colegas. En consecuencia, el síndrome de burnout se describe de forma coloquial como el estado en el que los trabajadores se sienten quemados o exhaustos, el cual afecta a aquellos individuos que experimentan un estrés prolongado, en el cual el cuerpo responde ante los factores que provocan estrés, como el agotamiento, la sensación de incapacidad e incluso la negación de los eventos que lo generan (Rodríguez et al., 2021).

Por otro lado, Giardini (2018), señala que el burnout o desgaste ocupacional es un síndrome psicológico que nace en escenarios en los que se solicita una extensa y continua respuesta a elementos procedentes del contacto con otras personas, lo cual provoca estrés en el lugar de trabajo, siendo de este modo, una experiencia psicológica que explica un malestar no solo a nivel físico, sino también mental. Es necesario indicar que se considera síndrome al conjunto de síntomas que se repiten ante un determinado ambiente (Cólica, 2018), siendo característico el constructo en mención. Según Balladares y Hablick (2017), alude a una condición que, en términos generales, implica la manifestación de una respuesta extendida de estrés

en el cuerpo de un individuo debido a estímulos emocionales e interpersonales estresantes que se manifiestan en el entorno laboral. Esta situación conlleva síntomas como agotamiento persistente, disminución de la eficacia y una negación de los acontecimientos.

Maslach, describió al síndrome de *burnout* como un modelo conceptual multidimensional, que viene a constituir un desarrollo gradual de agotamiento emocional, despersonalización y renuncia a la búsqueda de logros personales (Cólica, 2018). Más adelante, junto a Jackson, en 1981, lo refirieron como aquella reacción al estrés prolongado en el entorno laboral que resulta en sensaciones de agotamiento emocional, disminución en el desempeño de tareas y sentimientos de índole negativo hacia los colegas, conocido como "despersonalización", además de la aparición de una disminución en la valoración de uno mismo en el ámbito profesional (2018).

Asimismo, según Maslach (1982), puede manifestarse en personas que trabajan en cualquier tipo de actividad centrada en el trato con otras personas. Por otro lado, este síndrome psicológico surge como respuesta a factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo (Maslach, et al., 2001) y se relaciona con un manejo inadecuado de las exigencias psicológicas laborales, lo que impacta tanto en el bienestar de la persona involucrada como en la excelencia de sus labores. En consecuencia, el síndrome de burnout emerge tras un proceso prolongado en el cual las tácticas para enfrentar la situación resultan ineficaces y la capacidad de ajuste disminuye (Vidal, 2019).

A lo largo del tiempo, varios autores han tratado de explicar este síndrome, pero la definición más aceptada a nivel global y dentro de la comunidad científica es la creada por Maslach y Jackson en la década de 1980. Estos investigadores describen el burnout como un trastorno de tres dimensiones que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal en el trabajo, y que puede impactar a individuos cuyas ocupaciones cotidianas involucran brindar servicio a terceros (Olivares, 2017), en este sentido, Maslach y Jackson (1981), sostienen que el cansancio emocional, va referido al deterioro continuado de energía o recursos emocionales que provoca en la persona cansancio o agotamiento;

por su parte, la despersonalización, se vincula al desarrollo de sentimientos y actitudes negativas e indiferentes especialmente hacia estudiantes, padres de familia y otras personas que interactúan con los docentes; y finalmente, la realización personal, deriva de la autoevaluación a nivel cognitivo que tienen los docentes sobre sí mismos y la labor que efectúan en su centro laboral (Maslach & Jackson, 1986). En tal sentido, el burnout es un síndrome psicológico que se desarrolla como respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el entorno laboral (Maslach & Leiter, 2016). Cabe resaltar que, de las definiciones conceptuales ya mencionadas, puede inferirse que el *burnout* impacta a individuos que trabajan profesionalmente con personas de cualquier edad que demandan una atención o compromiso particular, y en numerosas ocasiones con las que tienden a establecer vínculos emocionales y afectivos (Cólica, 2018).

2.2.2.2. Principales Características del Síndrome de Burnout. Con respecto a las características generales que resaltan del burnout, se consideran a las siguientes: surge bruscamente, se muestra rápidamente de un día para otro, varía la intensidad en la misma persona. Asimismo, suele ser complicado determinar con exactitud hasta qué punto refleja el síndrome o simplemente se trata del desgaste emocional propio, y cuál es el punto de separación entre ambos. A esto se suma la aparición de la negación, en la que el individuo tiende a rechazar la situación, lo que a menudo se experimenta como una fuente de frustración tanto a nivel profesional como personal. A su vez, los compañeros del entorno laboral son aquellos que primeramente lo notan, siendo esto muy significativo para un diagnóstico temprano. Finalmente se tiene la fase irreversible, es por ello la importancia de la prevención (Lupi, et al., 2019).

2.2.2.3. Evolución del Término Burnout. Este término fue introducido por Herbert Freudenberger, un psicólogo estadounidense, en 1970. Él describió el síndrome como el resultado de exigir demasiado en términos de energía, esfuerzo o recursos en el lugar de trabajo (Heinemann & Heinemann, 2017), y lo utilizó para describir cómo los voluntarios que trabajaban con una población que padecía

adiciones en la ciudad de Nueva York se veían afectados emocionalmente por su trabajo. En este sentido, este autor observó un agotamiento emocional gradual, acompañado de la disminución de la motivación en algunos voluntarios de la clínica, a lo que denominó a este fenómeno como *burnout*, el cual definió como un estado de agotamiento a nivel físico y mental, que era originado en la vida profesional del sujeto (Freudenberger, 1975).

Posteriormente, Maslach, psicóloga social, realizó investigaciones en donde, a través de entrevistas a empleados sobre el costo emocional de sus trabajos, halló que varios de estos se vincularon fuertemente con la palabra *burnout*, la cual describía cómo se sintieron, a es importante resaltar que, partir de esto, más adelante Maslach y sus colegas, desarrollarán el *Maslach Burnout Inventory* (MBI). En 1977, durante una convención de la *American Psychological Association* (APA), Maslach presentó el término burnout para describir el agotamiento profesional que sufren aquellos individuos empleados en campos relacionados con servicios humanos, especialmente en áreas como la salud, la educación y la policía, donde interactúan directamente con los beneficiarios. Este fenómeno se ve como una reacción intensa al estrés prolongado que emerge en el entorno laboral y tiene consecuencias tanto a nivel individual como organizacional y social (Subelza, 2022). En este sentido, a un inicio, el *burnout* se le reconoce por primera vez como un fenómeno psicológico, considerándose generalmente en relación con trabajadores del ámbito de la salud, educadores y empleados encargados de hacer cumplir la ley (Parker, et al., 2023). Cabe indicar que, Maslach, decidió mantener la denominación que sugirió Freudenberger, debido a que era altamente bien recibido por aquellos individuos que lo experimentaban, en términos de aceptación muy positiva, además este describía coherentemente su estado y, asimismo, era un nombre carente de estigmatiza, es decir, refería un síndrome que señalaba a una causa de índole externo y no a una predisposición psicopatológica personal (Esteras, 2015).

De este modo, a raíz de las investigaciones de Maslach, los cuales fueron detallados y organizados, el concepto de burnout comenzó a delimitarse, el cual es ampliamente respaldado por la comunidad científica en su mayoría; donde este

consenso guía los esfuerzos de investigación en todo el mundo hacia una dirección común, unificando el enfoque sobre el origen del concepto en estudio, su evaluación y su medición correspondiente (Esteras, 2015)

Gracias a los primeros acercamientos al concepto y al estudio llevado a cabo por Maslach y Jackson (1981), donde se propone por primera vez la existencia de un síndrome tridimensional basado en la evidencia empírica, se comenzó a investigar mediante la aplicación de cuestionarios validados a diversos grupos profesionales. Todo ello, permitiría el desarrollo de diversos enfoques teóricos que buscarían profundizar la comprensión de este constructo, asimismo, a partir de lo postulado por Maslach y Jackson, se incluye al burnout dentro de las patologías por estrés en estadios de resistencia y de agotamiento de índole crónico (Cólica, 2018).

Cabe resaltar que, según Maslach, et al., (1996), aunque el término burnout fue utilizado por primera vez por Freudenberger, la conceptualización del síndrome se inició con el desarrollo del *Maslach Burnout Inventory* (MBI), un instrumento de medición creado por Maslach y su equipo en 1976. Este instrumento se basa en la tríada de síntomas característicos del síndrome, que incluyen el cansancio emocional (CE), la despersonalización (D) y la baja realización personal (RP), los cuales se definen como un estado de agotamiento debido a un exceso de esfuerzo físico y una pérdida de interés emocional, una actitud de cinismo y distanciamiento, y una reducción del interés y rendimiento profesional, respectivamente (Maslach, 1976; Maslach, et al., 2001).

2.2.2.4. Características del Síndrome de Burnout. Según El Sahili (2015), es factible describir a los individuos afectados por este síndrome en tres aspectos:

2.2.2.4.1. Deterioro del Compromiso Laboral. Lo que comenzó como una experiencia intensa se convierte en una labor progresivamente menos satisfactoria, incapaz de satisfacer los deseos del individuo como solía hacerlo previamente.

2.2.2.4.2. Desgaste a Nivel Emocional. Los sentimientos positivos de entusiasmo, dedicación, confianza y regocijo que denotaba la persona, se eliminan y estos son desplazados por la ira, ansiedad y depresión.

4.2.2.4.3. Desajuste Entre el Individuo y el Trabajo. Aquellos que experimentan esta condición, gradualmente desarrollan su malestar debido a aspectos que ellos asumían como atribuibles a sí mismos, y resulta difícil reconocer los factores que estaban presentes en su entorno laboral y que contribuyeron a esta desalineación. En este sentido, la tendencia a culparse a sí mismos se manifiesta en las personas con burnout, y aunque su inicio proviene del ámbito laboral, tienden a creer que proviene de sus propias fallas internas, cuando en realidad fueron causadas por las exigencias laborales que contribuyeron a establecer un ciclo negativo: la insatisfacción en el trabajo conduce a una menor dedicación, lo cual a su vez resulta en sanciones que generan decepción.

2.2.2.5. Estrés. Con respecto a ello, la OMS, define el estrés como el conjunto de respuestas fisiológicas que preparan al cuerpo del individuo para la acción siendo el estrés, por lo tanto, como un estímulo o alerta (Cólica, 2018). Asimismo, de acuerdo con Soriano y Décaro (2021), sostienen que este se refiere a un proceso que se tiene ante situaciones imprevistas, que puede tener tanto efectos positivos como negativos. Este se puede presentar en cualquier momento de la vida de la persona y va a depender de la situación el nivel de intensidad que se denote.

Es importante señalar, que el estrés no resulta ser un constructo meramente de carácter negativo. En 1908, dos psicólogos, Yerkes y Dodson (1908), descubrieron que el estrés en realidad puede ser muy positivo, si se maneja adecuadamente, lo cual aplica al mismo sujeto como a equipos y organizaciones. En la investigación realizada por estos autores, buscaron estudiar la relación entre el estrés y el rendimiento, propusieron el modelo conocido como la curva de Yerkes-Dodson, en la cual indica la relación entre qué tan estresado está el sujeto y qué tan óptimo se desempeña en una tarea. En este sentido, la curva muestra que cuando el estrés es bajo, el rendimiento es correspondientemente bajo, ya que, al no

existir desafíos ni estímulos en el trabajo, es probable que la calidad de este sea deficiente, no obstante, a medida que se incremente el estrés y la estimulación en el entorno laboral, también lo será en el rendimiento.

En este sentido, el estrés resultaría ser un aspecto bueno o positivo, también llamado *eutres* hasta cierto punto, como se tiene en la figura, en la parte superior de la curva de tensión hay un punto en el que se puede llegar a producir un rendimiento óptimo. Sin embargo, si el nivel de estrés continúa aumentando, originando el estrés negativo o *distrés*, se tendrá un rendimiento que disminuirá rápida y finalmente se volverá pobre, al tener este escenario reiteradamente, se tendrá como consecuencia al burnout (Drayton, 2021). No obstante, el estrés puede volverse inquietante cuando las circunstancias laborales se vuelven abrumadoras, hay presiones económicas, se enfrenta una competencia intensa, entre otras situaciones que se perciben inconscientemente como amenazas que provocan respuestas defensivas, y que pueden prolongarse en el tiempo. Todo esto puede causar que la persona se vuelva irritable y malhumorada, y su organismo pueda sufrir consecuencias dañinas a largo plazo (Cólica, 2018).

2.2.2.5.1. Fases del Estrés. Cólica (2018), argumenta que, corresponden tres fases, de evolución con respecto al estrés, las cuales son las siguientes: En un inicio se tiene una primera fase aguda o “de alerta”, en donde la persona se enfrenta a una situación desconocida, la cual, es vista cómo peligrosa para su seguridad o integridad, la misma que produce una inestabilidad, de todo su organismo. Puede resolverse con los mecanismos psicofísicos propios y retornar a la estabilidad interna normal, esto quiere decir poner en funcionamiento temporariamente y luego apagar al sistema de estrés normal que moviliza las sustancias químicas como los neurotransmisores, hormonas, citoquinas del sistema inmunológico, entre otros; para dotarnos de la energía y defensas que se requieren. Seguidamente, se tiene una segunda fase de resistencia o de estrés prolongado (o *distrés*). Ahora bien, en el caso no se haya podido afrontar exitosamente al elemento estresor, el mecanismo seguirá en un estado activo, no podrá apagarse y las sustancias movilizadas empezarán a actuar nocivamente contra el propio organismo. En última instancia, se tiene la

tercera fase “de agotamiento” o de estrés crónico. Aquí, el sistema de estrés cede y pueden desarrollarse enfermedades graves, lo cual puede resultar nocivo para el bienestar del sujeto.

2.2.2.5.2. Diferencias Entre Burnout y Estrés. Existen aspectos diferenciales entre estos dos constructos, sin embargo, en cierto punto van a relacionarse. En el presente, se calcula que aproximadamente siete de cada diez empleados experimentan sensaciones de estar quemados o agotados en relación a su trabajo, y se considera que esto se origina como reacción al estrés crónico en el entorno laboral (Gil-Monte & Peiró, 1997). De acuerdo con lo anteriormente mencionado, Cólica (2018) refiere que el burnout se origina por la prolongación de la fase de resistencia, acumulación de carga alostatica y posterior estadio de agotamiento del sistema de estrés. La relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout se puede considerar como un continuo, donde el síndrome de burnout puede ser el último eslabón en este continuo, por lo que el síndrome de burnout es una forma de estrés laboral (Vidal, 2019). Por su parte, Mayzell (2020), expresa que es importante no confundir el estrés con el burnout, ya que el estrés puede resultar adaptativo, ya que este promueve la respuesta del cuerpo a una situación dificultosa. En este sentido, el estrés es temporal, y cuando la persona se aleja del factor estresante, el cuerpo se recupera y funciona normalmente.

Ante esto, mientras las respuestas de estrés agudo emergen como reacción a eventos específicos y críticos, el burnout se manifiesta como una respuesta ante la continua acumulación de factores estresantes relacionados con el trabajo a lo largo del tiempo, constituyendo el mismo, un precursor del burnout, como resultado de su almacenamiento (Merino, 2021). En este sentido, tanto el estrés como el burnout resultan ser el resultado del mal manejo de las demandas del entorno laboral por parte del trabajador.

Ahora bien, cuando el estrés se convierte crónico, es decir, se hace presente por un largo periodo, se vuelve difícil de manejar y las capacidades de acción de la persona quedan rebasadas, por lo tanto, se estará frente al Síndrome de Burnout, enfermedad que surge en el contexto laboral (Soriano & Décaro, 2021). En ese

punto, tal como menciona Guerrero-Barona et al., (2018), el estrés en sí no debe resultar preocupante, sino que el problema emerge cuando se convierte en algo crónico. Por su parte Merino (2021), señala que el burnout es una variante de estrés más amplia y peligrosa que, de no abordarla prontamente y de manera adecuada, puede generar daños y consecuencias severas.

Por lo tanto, el síndrome de burnout, se distingue por la presencia de actitudes y sentimientos negativos hacia los colegas con quienes el individuo trabaja, así como hacia su propia función profesional. Además, incluye la experiencia de agotamiento emocional (Vidal, 2019).

Asimismo, esto representa un efecto a largo plazo del estrés prolongado, que tiene su origen en empleos que implican una interacción personal intensa, en los cuales el apoyo del profesional se torna necesario; y esta se va a presentar específicamente en profesionales vinculadas al sector salud y educativo, donde se tiene el constante desafío de conservar una óptima relación donde se observa el cumplimiento de reglas preestablecidas, que implica una inversión considerable de esfuerzo, atención constante y reserva de energía para hacer frente a las demandas tanto internas como externas. Por lo tanto, el agotamiento y la desilusión que surgen ante la carencia de relaciones amigables y la falta de obediencia a la autoridad están conectados con el origen del burnout y resultan de un proceso de estrés prolongado. Esto conlleva agotamiento emocional, disminución de energía, distanciamiento y pérdida de concentración, además de sentimientos de ineficacia, deterioro de la autoestima y actitudes de aversión hacia las tareas laborales, los cuales pueden sumarse a síntomas de índole psicológica como irritabilidad, ansiedad, tristeza y niveles bajos de autoestima (El Sahili, 2015), donde la implicancia en la actividad laboral es escasa o nula, se produce un sentimiento de abandono, puede llevar a la depresión, hay mínima motivación, poca esperanza, y las consecuencias son esencialmente emocionales. De tal manera, los síntomas y consecuencias del burnout son mucho más graves (Merino, 2021). Es por ello, que es considerado como resultado de un entorno perturbador, que deviene de fuertes cargas y

demandas del contexto laboral del sujeto, lo cual puede resultar perjudicial para el rendimiento, eficacia en el trabajo y la percepción que denote el trabajador.

De acuerdo con Vidal (2019), el estrés se caracteriza por una sobre implicación con los problemas causando daños especialmente físicos, agotamiento e hiperactividad a nivel emocional, en el caso del burnout se vincula a una problemática que origina falta de implicación, desgaste a nivel emocional y escasa motivación como daños trascendentales, perturbando accesoriamente el desgaste de energía física. En cuanto a las consecuencias del estrés, estas pueden implicar efectos positivos en exposiciones de nivel moderado (*eustrés*), que no se dan en el burnout. Asimismo, el estrés se desencadena como reacción ante estímulos que tienen el potencial de generar estrés, como una carga de trabajo excesiva o horarios demandantes, mientras que el burnout puede surgir incluso en un entorno laboral que no sea particularmente estresante, pero carezca de motivación, lo que influye negativamente en la realización de las capacidades del individuo.

Se debe agregar que, el estrés resulta ser diferente para cada sujeto, donde aquello que genera el estrés en una persona, puede ser un factor inofensivo para otra, asimismo, puede también estar vinculado con diversas causas que conciernen a la vida cotidiana, varios factores que revelan esto son: el estado mental y físico; la interpretación atribuida al evento perturbador; así como las condiciones del entorno, ya sean favorables o desfavorables. Por lo tanto, el burnout es una de las manifestaciones del desarrollo del estrés en el ámbito laboral. En consecuencia, se puede afirmar que hay una concordancia de conceptos entre burnout y estrés, no obstante, las definiciones sugieren que existen matices que podrían distinguirlos (Cólica, 2018).

2.2.2.6. Etapas del Síndrome de Burnout. Existen varios autores que proponen etapas de este constructo, entre ellas se encuentran:

2.2.2.6.1. Etapas Según Ayuso. Señala el autor, el síndrome de desgaste profesional se desarrolla gradualmente en varias etapas, en la primera etapa se observa una inestabilidad entre las demandas laborales y los recursos disponibles,

donde las demandas superan los recursos y esto genera un estrés agudo. Asimismo, durante la segunda fase, el individuo se esfuerza excesivamente o se apresura para adecuarse a las exigencias, aunque este enfoque solo resulta temporal y comienzan a manifestarse signos como una disminución en el compromiso laboral, sensación de alienación y reducción de los objetivos profesionales, entre otros. No obstante, hasta este punto, es posible revertir la situación. Por otro lado, en la tercera fase, se manifiesta el síndrome de agotamiento profesional con síntomas psicósomáticos como cefaleas, problemas musculares, malestar en el sistema digestivo, úlceras, fluctuación de peso, fatiga persistente, insomnio y alteraciones en el ciclo menstrual en mujeres, así como hipertensión. Además, emergen síntomas conductuales como ausentismo laboral, abuso de sustancias como alcohol y drogas, consumo excesivo de tabaco, conflictos maritales y familiares, y conductas arriesgadas como conducción temeraria, entre otros. A nivel emocional, la característica más sobresaliente es el distanciamiento afectivo de los compañeros de trabajo, ansiedad que impacta en la concentración y el rendimiento, nerviosismo, irritabilidad y actitudes desconfiadas o incluso paranoicas hacia los demás. Es relevante destacar que la persona puede tornarse despiadada, insensible y cínica. En relación a la cuarta etapa, la degradación tanto psicológica como física resulta en una frecuencia alta de ausencias laborales, ineficacia en las tareas y bajo rendimiento, lo que convierte al individuo en una fuente de riesgo en lugar de asistencia para quienes utilizan sus servicios (Ayuso, 2007, citado en Lupi, et al., 2019).

2.2.2.6.2. Etapas según Fidalgo. El autor explica que el proceso de *burnout* puede ser desglosado en cinco etapas: la fase inicial, el estancamiento, la frustración, la apatía y el quemado. Durante la primera etapa, los trabajadores sienten entusiasmo, energía y tienen grandes expectativas con relación a su trabajo. Sin embargo, en la segunda fase o estancamiento, esas expectativas no se cumplen y empiezan a percibirse los aspectos negativos del trabajo, generando una sensación de desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas. En la fase de frustración, la desmoralización es común y el trabajo comienza a parecer sin sentido, surgiendo problemas de salud asociados. La etapa de apatía se caracteriza

por cambios actitudinales y conductuales derivados del proceso de Burnout. En última instancia, en la fase de quemado, se experimenta un colapso emocional y cognitivo que podría llevar al empleado a abandonar su lugar de trabajo (Fidalgo, 2006, como se menciona en Fernández-Valera et al., 2020).

2.2.2.6.3. Etapas según Vidal (2019). De acuerdo con el autor, este síndrome se desarrolla de forma evolutiva: En la primera etapa, se origina un desbalance entre las exigencias y los recursos que se tienen, en este sentido, se origina un estrés psicosocial. Luego, en una segunda etapa, se provoca un estado de tensión psicofísica, y, finalmente, en la tercera etapa, surgen una serie de trastornos a nivel de conducta.

2.2.2.7. Causas del Síndrome de Burnout. Varios modelos ayudan a explicar las causas del burnout, a continuación, se revisarán los más destacados:

2.2.2.7.1. Causas del Síndrome de Burnout Según el Modelo de Áreas de la Vida Laboral. Se fundamenta en el estudio llevado a cabo por Maslach y Leiter, quienes trabajaron en las universidades de California en Berkeley y Acadia, respectivamente. En su investigación, identificaron seis áreas en las cuales un individuo podría enfrentar desequilibrios que propician el desarrollo del burnout (Saunders, 2021). Estas áreas incluyen:

(a) La carga de trabajo, el cual, si es adecuada cuando está en consonancia con la capacidad del trabajador, le va a permitir ejecutar sus tareas de manera eficaz y contar con la oportunidad de descansar, recobrar y disponer de tiempo para el avance y desarrollo profesional. Sin embargo, cuando el trabajador experimenta una sobrecarga de trabajo crónica, no tiene la oportunidad de reequilibrar su vida laboral y personal. Según Maslach y Leiter (2008), claros ejemplos de una fuerte carga laboral pueden ser: excesivas horas de trabajo, labores que son demasiado complejas, falta de tiempo de inactividad, espacios de trabajo que afectan la privacidad y la concentración, progresivas demandas a nivel tecnológico,

requerimiento de disponibilidad para para trabajar en cualquier momento y en todo momento (Parker, et al., 2023).

Por otro lado, destaca (b) la percepción de falta de control, esto se produce cuando un trabajador experimenta una falta de autonomía, recursos y dificultades para tomar elecciones que tienen un impacto en su vida profesional, lo que a su vez puede afectar su bienestar. A su vez se tiene (c) la recompensa, en donde si las extrínsecas como intrínsecas del trabajo no están en línea con el esfuerzo y el tiempo invertidos, el trabajador puede sentir que no vale la pena el esfuerzo realizado, lo cual influirá en el trabajador. También resalta la (d) comunidad, ante la cual, en muchas situaciones laborales, los compañeros de trabajo y los clientes no se pueden elegir, pero es posible mejorar la dinámica y las relaciones con ellos para aumentar el compromiso individual y grupal. Si el trabajador ha hecho todo lo que puede para mejorar estas relaciones y no ve mejoras, puede considerar un cambio de trabajo. Además, se tiene a (e) la equidad, la cual se refiere a la creencia del trabajador de que está siendo tratado justa y equitativamente en el trabajo. Esto puede incluir cuestiones como si se reconocen sus contribuciones, si su trabajo es valorado o si tiene acceso a recursos adicionales cuando los necesita. De igual modo, se tiene (f) el desajuste de valores, en donde si un trabajador valora lo que la compañía no reconoce, es posible que la determinación para esforzarse y mantenerse constante en el trabajo disminuya de manera considerable. Los valores e incentivos tanto a nivel personal como dentro de la organización pueden tener profundas raíces en los individuos.

2.2.2.6.2. Causas Según Factores Individuales de Lupi. En cuanto a los factores individuales que influyen en el síndrome de burnout se mencionan los siguientes (Lupi et al., 2019): La personalidad del sujeto, donde los eventos vitales, la edad y los años de ejercicio profesional, el sexo, la familia y el apoyo social son significativos. En este sentido, una personalidad madura y una situación de vida favorable pueden funcionar como elementos que protegen contra el agotamiento profesional. Además, existen los factores relacionados con el ámbito laboral, especialmente en las ocupaciones que involucran la interacción con personas, así

como condiciones laborales deficientes en términos de entorno físico, ambiente interpersonal, organización del trabajo, niveles salariales bajos y sobrecarga laboral. Adicionalmente, los factores sociales también tienen un papel importante. En relación a estos, se plantea que el burnout puede ser un indicio de problemas más amplios en la sociedad, dado que la prevalencia del síndrome de agotamiento profesional podría reflejar cuestiones sociales subyacentes.

2.2.2.7. Desencadenantes Laborales del Síndrome de Burnout. Según Maslach (1996), el síndrome de desgaste profesional (*Burnout*) se produce por una combinación de factores sociales, laborales y personales. Se han estudiado variables de diferentes tipos como posibles causas de este, y se ha descubierto que los factores situacionales (el entorno laboral) pueden desencadenar el burnout, mientras que las variables personales pueden actuar como factores moduladores. Los estresores laborales que pueden provocar este constructo se pueden dividir en cuatro categorías, según Lupi, et al., (2019):

(a) Tanto el entorno físico de trabajo como los elementos vinculados al rol laboral tienen la capacidad de influir en el desarrollo del síndrome de agotamiento profesional. Esto engloba factores como el nivel de ruido, la calidad de la iluminación, la temperatura, la higiene, la exposición a sustancias tóxicas, el espacio disponible, el exceso de carga y la rotación de turnos, entre otros. (b) Las responsabilidades de los roles, las relaciones interpersonales y el crecimiento en la trayectoria profesional también pueden contribuir a la manifestación del síndrome de agotamiento profesional. Algunos elementos que pueden tener un impacto en esta categoría abarcan la falta de claridad y el conflicto en los roles, las relaciones con superiores, colegas y subordinados, la cohesión del equipo y la disponibilidad de oportunidades para el desarrollo profesional. (c) Las nuevas tecnologías y otros aspectos organizativos también pueden generar tensiones que alimentan el síndrome de agotamiento profesional. Esto puede involucrar cambios en las habilidades requeridas, el ritmo de trabajo, el grado de participación y autonomía, así como el nivel de supervisión. (d) Junto a los factores organizativos, las interacciones entre el trabajo y la vida familiar también pueden generar estrés en el

ámbito laboral. Sin embargo, estas conexiones rara vez son el principal catalizador del síndrome de agotamiento profesional, sino más bien una variable que puede facilitar su aparición, por ejemplo, se puede señalar entre las variables facilitadoras los factores sociodemográficos y de personalidad.

Adicionalmente, según Sharma y Cooper (2017), existen varios factores relacionados con el trabajo en una organización que pueden desencadenar burnout, los cuales se resumen a continuación (Parker, et al., 2023):

- Condiciones ambientales o físicas en el lugar de trabajo, como el ruido, la iluminación y la temperatura.
- Sobrecarga laboral, pero también la existencia de una carga laboral insuficiente que resulta estresante.
- Largas horas de trabajo y presión de tiempo, donde el trabajador no tiene un horario de trabajo específico.
- Baja eficacia del rol, que se produce si el empleado se siente insignificante en la organización y no puede ser proactivo y creativo, lo que tiene un mayor impacto si el trabajo es monótono.
- Conflicto de funciones, ya sea con otros miembros del personal, superiores o en las demandas de trabajo que enfrenta, o cuando las expectativas del trabajador no coinciden con las de la organización.
- Ambigüedad de roles, cuando existe una falta de claridad sobre el rol que cumple la persona, sus responsabilidades y roles de trabajo.
- Incertidumbre en cuanto al desarrollo de la carrera profesional, donde el individuo se siente inseguro sobre su carrera o siente que su carrera se ha estancado.
- Un desajuste entre las normas, metas y reglas de la organización y los valores u objetivos de la persona.
- Modificaciones en la estructura organizacional afectan el clima laboral, donde el riesgo de burnout aumenta si la administración es autocrática e injusta.
- Falta de control y autonomía del empleado para organizar su propia actividad de trabajo, en relación con el tiempo y/o los métodos.

- Ausencia de recompensas adecuadas o la presencia de castigos injustos en el sistema de evaluación y recompensa de la organización.
- Cambios en la organización, como reestructuraciones o fusiones, que pueden comprometer las creencias del individuo sobre las obligaciones compartidas con su organización.
- Ausencia de respaldo social dentro de la entidad, como la carencia de atención, reconocimiento o apoyo emocional, lo que puede aumentar el riesgo de burnout.
- Falta de justicia y equidad por parte del supervisor o de la organización para obtener o mantener poder sobre el empleado, lo que puede manifestarse como intimidación directa o indirecta.

2.2.2.10. Sintomatología del Síndrome de Burnout. Según Mayzell (2020), los síntomas del burnout pueden ser sutiles tanto a nivel de organización como personal, asimismo, es posible que los primeros en notar estos síntomas sean los cónyuges, sin embargo, estos individuos pueden no entender la razón o la importancia de la situación. Esteras (2015) propone que, con el fin de organizar los síntomas de manera que facilite el manejo de la información disponible, se introduce la siguiente agrupación de los síntomas característicos del burnout:

2.2.2.10.1. Emocionales. Se pueden experimentar síntomas de ansiedad, inestabilidad emocional con tendencia a la irritación y una sensación de abatimiento y depresión. También se puede sentir culpa, tristeza y soledad. Según Maslach y Leiter (1997), las personas pueden sentirse agotadas y sin la capacidad de recuperarse, sin la energía necesaria para abordar nuevos proyectos.

2.2.2.10.2. Cognitivos. La dimensión cognitiva abarca una reducción en la autoestima tanto a nivel profesional como personal, y un incremento en el descontento en el trabajo. Se experimenta una sensación de inadecuación tanto personal como profesional debido a la falta de armonía entre las exigencias y las habilidades y recursos disponibles para cumplirlas. En ocasiones, esta sensación se

enmascara detrás de una apariencia de autoridad o control (Álvarez & Fernández, 1991). Esto puede generar baja autoestima, frustración, tensión y una sensación de fracaso personal, lo que se manifiesta en actitudes negativas hacia el entorno laboral y, en algunos casos, pensamientos suicidas en situaciones desesperadas. Además, González (2003) describe cómo estos síntomas pueden causar una alteración en la persona que la paraliza y le impide reflexionar y organizarse de manera efectiva.

2.2.2.10.3. Psicósomáticos y Conductuales. Pueden surgir como resultado del síndrome: Pueden aparecer problemas físicos y comportamientos anormales, incluyendo cefaleas, fatiga persistente, problemas de sueño, presión arterial elevada, agotamiento marcado, trastornos del sistema gastrointestinal, molestias musculares en la espalda y el cuello, alteraciones en los patrones menstruales, cambios en los hábitos alimentarios, actitudes agresivas o violentas hacia colegas, familiares y vecinos, abuso de tabaco, café o medicamentos (Olabarriá, 1995). Además, es común observar cambios conductuales como la evasión, la ausencia en el trabajo y la falta de interés, acompañados por una disminución en el rendimiento y en la calidad de los servicios ofrecidos (Gil-Monte, 2005). A su vez, las personas afectadas por este síndrome a menudo utilizan un lenguaje despectivo al referirse a las personas a quienes atienden, desarrollando actitudes rígidas y burocráticas (una aplicación inflexible e impersonal de las reglas), sin demostrar ningún tipo de involucramiento ni intención de buscar soluciones.

2.2.2.10.4. Sociales. Existen cambios en la forma en que los individuos interaccionan con aquellos que atienden en su trabajo, como el distanciamiento, la inhibición y la frialdad con compañeros y personas a quienes brindan sus servicios. También puede haber acusaciones hacia otros, como descalificaciones generalizadas e inapropiadas hacia compañeros, superiores y clientes, y en ocasiones, el uso irónico y sarcástico del humor para atacar a otros. Estas discordias entre individuos se definen por la presencia de antagonismo e indiferencia hacia los demás. El burnout es una condición frecuente en ocupaciones orientadas a servicios, tales como docentes, profesionales de la salud, trabajadores sociales, psicólogos y

policías, que son vulnerables a desarrollar este síndrome y presentan síntomas similares. Los individuos afectados por el burnout pueden exhibir comportamientos como el abuso de sustancias, como el alcohol, la comida, el café, las drogas y los barbitúricos. Esto podría resultar en disputas con las personas a su alrededor y en sensaciones de frustración tanto a nivel personal como laboral, generando un impacto notable en su bienestar tanto físico como psicológico. En el trabajo, se observa una disminución significativa en el rendimiento, un deterioro en la calidad y cantidad del trabajo, dificultades para resolver problemas y una falta de compromiso con los objetivos de la organización (Esteras, 2015).

Por su parte, Gallego y Ríos (1991, citado en Parra 2021), desarrollaron una clasificación de síntomas agrupados en cuatro áreas con el propósito de facilitar su comprensión. En primera instancia se tienen a los (a) síntomas psicósomáticos, que comprenden manifestaciones como fatiga persistente, cefaleas, trastornos del sueño, úlceras, afecciones gastrointestinales, descenso de peso, hipertensión, asma, molestias musculares en la zona lumbar y cervical, y también interrupción de los ciclos menstruales.

A su vez, se tienen los (b) síntomas conductuales, tales como el ausentismo en el trabajo, el consumo excesivo de sustancias, actos de violencia, comportamientos arriesgados como conducir de manera temeraria y prácticas de juego riesgosas son parte de esta categorización. A nivel emocional, se observan signos de distanciamiento afectivo, irritabilidad, aversión, dificultad en la concentración, autoestima baja, tendencia a la evasión e ideación suicida. Finalmente, los (c) síntomas defensivos, como la negación de las emociones, la atención selectiva, la ironía y la racionalización, completan la clasificación.

De acuerdo con El Sahili (2015), cada individuo denota los síntomas de una forma única, ya que el índice de desgaste se relaciona con la personalidad, es decir, la evolución del síndrome está influenciada tanto por la disposición personal del empleado como por la dinámica de la organización en la que trabaja. En términos de la personalidad, se ha establecido que aquellos que exhiben características de la conducta tipo A, un locus de control externo y una baja regulación emocional tienen

una probabilidad mayor de experimentar o manifestar este síndrome (Rueda et al., 2018).

2.2.2.10.5. Síntomas Según los Niveles del Síndrome de Burnout. El síndrome de burnout es el último eslabón en la serie de varios intentos frustrados de manipular y reducir diversos escenarios laborales negativos. La variedad de síntomas psicológicos que pueden derivar de este síndrome es extensa, y pueden manifestarse en niveles leves, moderados, graves o extremos. Los primeros síntomas en el nivel leve, que funcionan como señales iniciales de alerta, abarcan dificultades para levantarse por la mañana o una fatiga patológica. En el nivel moderado, surgen actitudes cínicas, agotamiento, distanciamiento, irritabilidad, aburrimiento y una disminución progresiva del idealismo. Esto lleva a un agotamiento emocional en el individuo, acompañado de sentimientos de frustración, culpa, incompetencia y una autoevaluación negativa. En niveles más graves, se manifiestan síntomas como el ausentismo laboral, el uso excesivo de fármacos psicotrópicos, el abuso de sustancias y alcohol, entre otros. En este sentido, se produce una secuencia de factores generadores de estrés que contribuyen a la formación de una condición crónica. Esto desencadena una disminución en la autoestima, sentimientos de impotencia y una abrumadora frustración que se acompaña de melancolía y tristeza. La sensación de pérdida, fracaso y la manifestación de estados neuróticos, y en ciertas circunstancias, psicosis con angustia y/o depresión, pueden generar la sensación de que la vida carece de sentido. En situaciones extremas, incluso podría surgir la ideación suicida (Lupi, et al., 2019).

2.2.2.10.6. Síntomas que Caracterizan el Burnout en Docentes. Grant (2023), señala que el burnout en docentes puede manifestarse de diferentes maneras, los signos incluyen:

- Desapego del trabajo, la vida personal o lo que sucede en su entorno (puede incluir un continuo ausentismo)
- Cinismo o apatía

- Sentimientos de desesperanza, incompetencia o falta de logros
- Irritabilidad
- Incapacidad de disfrute de experiencias (como por ejemplo rechazar la participación en reuniones sociales)
- Disminución de la productividad o el desempeño en el trabajo
- Agotamiento físico o emocional
- Cambios en el sueño y/o apariencia a nivel físico

De acuerdo con Lupi, et al., (2019), entre los síntomas que se pueden destacar del síndrome de burnout, se tienen los siguientes: (a) físicos: como fatiga, dificultades con el sueño, cefaleas, impotencia, dificultades a nivel gastrointestinal, entre otros, (b) emocionales: tales como ansiedad, depresión, irritabilidad, desesperanza, (c) conductuales: incluyendo agresividad, actitud cínica, defensividad y consumo excesivo de sustancias, (d) relacionados con el trabajo: baja productividad, ausentismo laboral y actos de robo, (e) interpersonales: falta de comunicación, problemas de concentración y aislamiento. En este sentido, el sentirse utilizado, defectuoso o extenuado a causa de las enormes demandas de energía, fuerza o recursos a nivel personal, origina asimismo grandes efectos en la persona y en su entorno familiar. En lo que respecta a los estados de extenuación o frustración, estos surgen como consecuencia de la dedicación a una causa, modo de vida o relación que no logró proporcionar la gratificación esperada.

Según Cárdenas y Orozco (2020), se proponen síntomas observables y preocupantes que los trabajadores pueden desarrollar, y que las organizaciones deben tener en cuenta. Estos síntomas se dividen en tres categorías: salud, social y trabajo. En cuanto a los síntomas a nivel de salud, se incluyen variaciones en el estado de ánimo con frecuencia, estrés constante, cansancio, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, dolores musculares, jaquecas, asma y trastornos menstruales, son algunos de los síntomas a nivel físico. En el ámbito social, se evidencia la falta de interacción con colegas, aislamiento, ausencia de vida personal y complicaciones en relaciones con amigos y pareja. Con relación a los síntomas del trabajo, se incluyen la baja productividad, la falta de objetivos, decisiones

equivocadas, incremento del ausentismo, falta de motivación y dedicación, y la posibilidad de renunciar son consecuencias asociadas. Además, se pueden observar horarios laborales complicados, turnos inadecuadamente planificados y horarios de trabajo impredecibles. En cuanto a síntomas vinculados a la sobrecarga de trabajo, se considera las tareas con plazos muy cortos o estrictos y la falta de oportunidades de crecimiento también son factores perjudiciales. Finalmente, en cuanto a las relaciones interpersonales, los síntomas incluyen la inseguridad laboral, amenazas, hostigamiento, agresiones, falta de supervisión adecuada y carencia de protocolos para abordar conflictos y quejas.

2.2.2.11. Modelos Teóricos del Síndrome de Burnout. Según Suleiman (2020), los diversos modelos del síndrome de burnout han surgido a partir de diversas perspectivas teóricas, cada uno de ellos aportando elementos distintos en cuanto al proceso y desarrollo del síndrome. Debido a la complejidad del término, cada modelo ha buscado ofrecer una comprensión más completa del fenómeno del burnout.

2.2.2.11.1. Modelo de Competencia Social de Harrison (1983). Según este autor, la raíz del síndrome de burnout radica principalmente en cómo el trabajador percibe su competencia, lo cual lleva a la creación del modelo de competencia social. Según esta perspectiva, muchos profesionales que desempeñan roles de asistencia están preparados y tienen la motivación para apoyar a otros. En su contexto laboral, se encuentran con factores que pueden facilitar o dificultar su trabajo, como objetivos laborales, satisfacción del trabajador, capacitación, retroalimentación, la toma de decisiones, la disponibilidad de recursos, la incertidumbre en las funciones y la carga excesiva de trabajo.

Acorde al modelo, la motivación es esencial para el desempeño exitoso del empleado al alcanzar metas laborales, y los elementos de apoyo en el entorno de trabajo mejoran la eficacia y la percepción de competencia social del individuo. Estos sentimientos actúan como refuerzos positivos que mantienen y aumentan la disposición del trabajador para ayudar. Por otro lado, si el trabajador enfrenta un

entorno estresante que le impide alcanzar sus objetivos, su disposición disminuye y la frustración aumenta. Si esta situación persiste, puede llevar al síndrome de burnout, disminuyendo la eficacia y la motivación del trabajador para ayudar. Por lo tanto, el síndrome de burnout surge como consecuencia de un proceso de desencanto en empleados que inicialmente tenían una alta motivación hacia sus labores (Mantilla, 2017).

2.2.2.11.2. Modelo de Edelwich y Brodsky (1980). Sostiene que el síndrome de burnout es un proceso gradual de pérdida de la idealización, vitalidad y sentido de propósito se ven afectados debido a las circunstancias laborales de los expertos que trabajan en el cuidado de la salud. Las etapas descritas se corresponden con las dimensiones del modelo de Maslach y Jackson (1986), siendo la segunda etapa similar a la despersonalización, la tercera referida a la carencia de satisfacción personal, mientras que la cuarta alude al agotamiento emocional, las cuales son las siguientes:

En la primera fase, el individuo siente un gran idealismo y entusiasmo, contemplando metas profesionales inverosímiles y poco realistas. En la segunda fase, conocida como la fase de estancamiento o meseta, el profesional no ve reconocido su esfuerzo y logros por parte de sus compañeros o clientes al desempeñar su labor. Esta fase se asemeja a la dimensión de baja realización personal (RP) en el modelo de Maslach, lo que sugiere que esta dimensión es el punto de partida del síndrome. La tercera fase se caracteriza por la frustración y apatía, en la que el profesional comienza a cuestionarse acerca de su rol laboral y su implicación en el trabajo, y se ve afectado por un entorno laboral negativo. Esta fase se relaciona con la dimensión de cansancio emocional (CE) en el modelo de Maslach. Por último, en la cuarta fase, el profesional se aleja emocionalmente y opta por la indiferencia y apatía hacia el público al que atiende y hacia sus compañeros. Esta fase está relacionada con la dimensión de despersonalización (D) en el modelo de Maslach (1996, como se cita en Suleiman, 2020).

2.2.2.11.3. Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson (1981). Según estos autores, el síndrome de burnout surge como resultado de una exposición prolongada al estrés laboral, manifestándose en actitudes y emociones no tan favorables hacia las personas de su entorno de trabajo, así como hacia su propia función profesional.

Las dimensiones de acuerdo con los autores son las siguientes: En primer lugar, (a) el agotamiento emocional se caracteriza por la pérdida de voluntad, fatiga emocional y desgaste. En segundo lugar, (b) la despersonalización se refiere a actitudes hostiles con relación a los colegas y demás individuos con quienes se colabora en el ámbito laboral, clientes o pacientes, y puede manifestarse en forma de irritabilidad y pérdida de motivación. En tercer lugar, (c) la falta de realización personal se refiere a una predisposición negativa hacia el trabajo y hacia uno mismo, con una autoevaluación negativa, reducción en el desempeño en el trabajo, baja capacidad para sobrellevar la presión y habilidad limitada para afrontar circunstancias estresantes (Albarracin et al., 2019).

En suma, acorde a las dimensiones mencionadas, el agotamiento surge como resultado del estrés en la primera fase, mientras que, en la segunda fase, se produce un cambio negativo en la percepción del trabajo y en las relaciones con los compañeros de trabajo, y finalmente, en la tercera fase, se experimentan sensaciones negativas hacia uno mismo, falta de motivación y competencias, lo cual impacta negativamente en la ejecución en el entorno laboral y la persona en sí misma (Rodríguez, 2019).

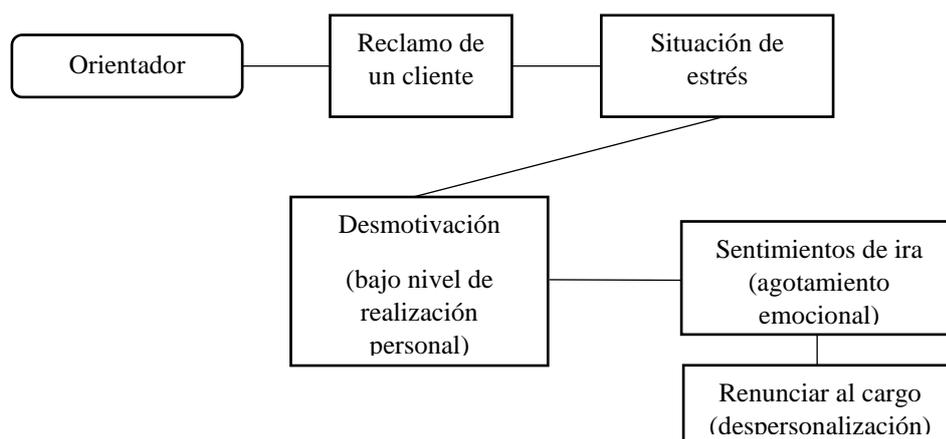
2.2.2.11.4. Modelo de Gil-Monte y Peiró (1999). Estos autores delinearon una serie de elementos psicológicos y sociales para explorar en mayor detalle el concepto de burnout, al cual describieron como la consecuencia del estrés que individuos experimentan cuando no logran manejar de manera efectiva las demandas de su trabajo. Estas personas realizan actividades laborales en beneficio de otros, pero debido a la presión laboral excesiva, no pueden desempeñar su trabajo de manera eficaz, lo que produce el estrés en el ámbito laboral aludido por los investigadores. Estos expertos concuerdan en que, en línea con las definiciones de

otros autores, el burnout se manifiesta en etapas o fases, lo que conlleva a dos aspectos principales en el individuo: un nivel alto de agotamiento emocional y una disminución en la satisfacción en el trabajo. Esto se origina de la combinación entre el estrés laboral y sus resultados, que abarcan variadas respuestas de actitud y comportamiento (Albarracín et al., 2019).

Gil-Monte y Peiró (1999) proponen en su modelo que la percepción que un profesional tenga de sus condiciones laborales se relaciona directamente con su nivel de desempeño en el trabajo, lo que afecta la calidad de atención al cliente. Los autores de este modelo, los autores abordan esta cuestión desde una perspectiva psicosocial, en la que se identifican dos elementos clave que surgen cuando un trabajador se enfrenta a una situación nueva o imprevista. En primer lugar, puede experimentar desmotivación a nivel cognitivo en relación con su propia realización personal. Posteriormente, esto puede llevar a un estado de agotamiento emocional y, en última instancia, a una actitud evitativa o de despersonalización (Rodríguez, 2019).

Figura 3

Modelo de Gill-Monte y Peiró



2.2.2.12. Dimensiones del Síndrome de Burnout. Maslach y Jackson (1981) identifican tres dimensiones interconectadas del burnout, relacionadas con aspectos emocionales, actitudinales y cognitivos, las cuales son las siguientes:

2.2.2.12.1. Agotamiento Emocional. Se refiere a una sensación de agotamiento emocional y autopercepción negativa originados por las demandas laborales, lo que resulta en la disminución de los recursos emocionales del individuo. El trabajador puede sentir que no tiene la capacidad para hacer frente a las demandas laborales.

2.2.2.12.2. Despersonalización. Implica la aparición de actitudes negativas, sentimientos y comportamientos cínicos hacia los demás, manifestados a través de insensibilidad, falta de empatía y rechazo hacia el usuario, que suele ser el destinatario del servicio.

2.2.2.12.3. Baja Realización Personal. Se refiere a la dificultad para lograr metas y la tendencia del trabajador a evaluar negativamente tanto su propio desempeño como su trabajo, lo que puede generar desinterés, irritabilidad, baja autovaloración, reducción de la habilidad laboral y otros fenómenos afines.

2.2.2.13. Indicadores del Síndrome de Burnout. Entre los indicadores de esta variable, se tienen los siguientes:

2.2.2.13.1. Emocionalmente Exhausto. Esto surge debido al ambiente laboral, en donde se produce como resultado de interactuar de forma continuada en el tiempo con personas que son consideradas como objetos de trabajo (Mora, 2020).

2.2.2.13.2. Agotamiento Físico. Se manifiesta en forma de fatiga crónica, lo que puede interferir en la calidad del sueño; además, puede estar acompañada de dolores de cabeza, de estómago o de espalda, lo que aumenta la probabilidad de problemas de salud, como resfriados, en las personas afectadas (Mora, 2020).

2.2.2.13.3. Sentimientos y Actitudes Negativas Hacia los Demás. Se desarrollan como una actitud cínica hacia los sujetos con los que se trabaja. Este

proceso de deshumanización o endurecimiento, lo cual puede llevar a los profesionales a considerar que las personas merecen los problemas que enfrentan (Pando & Tapia, 2019).

2.2.2.13.4. Respuesta Hostil. Se manifiesta en una actitud de hostilidad por parte de la persona, que llega al punto de no tolerar a sus jefes y compañeros de trabajo. La persona se siente molesta por todo, incluso por las tareas relacionadas con el trabajo, lo que puede generar conflictos sociales entre los compañeros de trabajo (Del Pezo, 2018).

2.2.2.13.5. Irritabilidad. Indica que la persona puede experimentar niveles altos de irritabilidad al interactuar con personas de su entorno laboral (Gamarra, 2022), lo cual afectaría claramente las relaciones interpersonales.

2.2.2.13.6. Pérdida de Motivación. Las personas experimentan una pérdida de motivación y no encuentran incentivos para continuar su desarrollo profesional (Carlotto & Gonzales, 2019).

2.2.2.13.7. Distanciamiento Emocional. La persona experimenta distanciamiento emocional hacia aquellos a los que brinda servicios, lo que puede llevar a desarrollar actitudes negativas, hostiles, críticas y distantes hacia ellos (Vásquez, 2020).

2.2.2.13.8. Trato Interpersonal Hacia los Demás. La sobrecarga de trabajo puede generar ambigüedad en los roles, falta de apoyo social, falta de reciprocidad y deterioro en las relaciones interpersonales, en este sentido, todo ello puede empeorar las relaciones interpersonales (Del Pezo, 2018).

2.2.2.13.9. Ausencia de interés en las dificultades de otras personas. La persona puede experimentar falta de preocupación o apatía no solo hacia su trabajo, sino también hacia las personas que lo rodean (Rodríguez & Huamán, 2016).

2.2.2.13.10. Autoconcepto. Se produce un deterioro en el autoconcepto de la persona, manifestado por sentimientos de insuficiencia, inadecuación y duda en sus propias capacidades (Subelza, 2022).

2.2.2.14. Síndrome de Burnout en Docentes. Desde hace casi treinta años, se considera que la profesión de docente es una de las que presenta mayor riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016, como se cita en León & Monzón, 2017), ya que, involucra ejecutar diferentes actividades en diversas áreas, como: investigaciones, interacción con la comunidad, proyectos emprendedores y clases, tanto dentro como fuera del aula. Estas tareas contribuyen al incremento de estrés entre los docentes. Adicionalmente, la presión laboral bajo la que operan juega un rol significativo en la aparición de signos de este síndrome. Es importante mencionar que las reacciones varían en cada individuo; mientras algunos pueden manejar situaciones con control, otros podrían experimentar estados depresivos (Alfaro et al., 2022).

Vinculado a ello, los avances educativos exigen que cada profesional cumpla una función que constituye un reto de gran impacto en el desarrollo humano a nivel cognitivo, vinculado a aspectos biopsicosociales y culturales que se declaren en el proceso educacional y en el relacionamiento entre docente-estudiante (Carranco & Moreno, 2019). Además, Prado-Gasco et al., (2020), sostienen que, a nivel personal, los profesores enfrentan una larga exposición y enfrentamiento de desafíos que engloban aspectos como conflictos de rol, exceso de responsabilidades laborales y dificultades en las relaciones interpersonales, demandas en cuanto a la autorregulación emocional, inseguridad laboral y conflictos en relación con el aprendizaje de los educandos. Por esta razón, la profesión docente es una de las más afectadas por las progresivas obligaciones de la sociedad, como son la intensificación del trabajo dentro y fuera del aula, el aumento de horas en la jornada laboral sin remunerar, los ascendentes requerimientos formativos, saturación de labores administrativas, entre otros (Cisneros & Druet, 2014). En tal sentido, la formación educativa de niños, niñas y jóvenes requiere no solo de docentes

capacitados y con valores, sino también que gocen de una buena salud mental. Por lo tanto, la educación es un proceso que demanda la preparación adecuada de los docentes en todos estos aspectos (Rodríguez, et al., 2021). Es por lo que, en definitiva, el burnout resulta ser una preocupación a nivel primario de salud entre los docentes escolares, ya que influye significativamente en la resistencia psicológica y física (Aparisi et al., 2019).

Este síndrome, emerge evidenciando fatiga y declive en el desempeño de los educadores, es crucial destacar que la motivación y el compromiso de los mismos repercuten directamente en la motivación y el aprendizaje de sus estudiantes (Pourtousi & Ghanizadeh, 2020). A su vez, este fenómeno puede dar lugar a una carencia de profesionalismo e incluso llevar a la despersonalización, lo que a su vez impacta en la calidad de vida personal y en la progresión de sus carreras, con consecuencias adversas para sus estudiantes (Wu, 2020).

Acorde a El Sahili (2015), algunas expresiones comunes de maestros que indican la presencia de burnout son: (a) Experimentar frustración en su labor, los estudiantes parecen estar empeorando y no encuentra cómo controlar la situación, (b) La satisfacción al acudir a la escuela disminuye constantemente, (c) Sentir resentimiento hacia los administradores escolares, quienes muestran poco respeto hacia el sujeto, (d) Preocupación por perder el empleo, (e) Percibir que los alumnos notan que el rendimiento ha disminuido, (f) Experimentar depresión al final del día laboral y como resultado de ello, (g) Sentir que la rutina lo ha atrapado y ya no puede llevar a cabo las tareas como antes; la sobrecarga impide organizar adecuadamente las cosas.

Ante este panorama, un docente, que padece del síndrome de burnout, su desempeño se verá influido en la calidad de servicio que denote a los educandos, más aún si no es identificado y tratado oportunamente (Fuster, et al., 2019). A su vez, aunado a lo anterior, los docentes pueden enfrentar el estrés a través de estrategias de afrontamiento que denoten, sin embargo, a largo plazo podrían no tener éxito; trayendo consigo el incremento de vulnerabilidad de estos en cuanto problemas a nivel emocional (Philippe et al., 2019). Por su parte, en un estudio realizado por Rodríguez, et al., (2017), se hizo hincapié en que los docentes son

más propensos a mostrar signos y síntomas relacionados con el síndrome de burnout, traducido en un trabajo extremadamente agotador, estresante y desalentador, que conlleva a un alejamiento social, fatiga y falta de motivación en el trabajo. Los investigadores también encontraron una manifestación interesante de síntomas como cefalea intensa, trastornos digestivos, falta de energía, problemas de comunicación familiar, dificultad para concentrarse y una disminución en la creatividad.

Es por ello, que, el síndrome de burnout emerge como una preocupante problemática laboral en el ámbito educativo, representando una psicopatología de alto riesgo para los docentes. Este fenómeno psicosocial surge como una respuesta persistente a los factores estresantes de naturaleza interpersonal presentes en el contexto organizacional (Ferreira et al., 2015).

Ahora bien, en el Perú, la educación primaria y secundaria tiene limitaciones que obstaculizan el desempeño efectivo de los profesores, y se vinculan con diversos factores como el tipo de contrato laboral, la existencia o falta de recursos didácticos, el enfoque pedagógico, la calidad de la infraestructura escolar, las demandas del MINEDU, la gran cantidad de estudiantes por clase y las tensiones entre los compañeros de trabajo, los directores, los padres y la comunidad educativa en general (De Vera García & Gabari, 2019; Guadalupe, et al., 2017).

Aunado a ello, de acuerdo con León y Monzón (2017), en este contexto, los docentes han enfrentado una gran presión social en cuanto a mejorar la calidad de la educación, la cual se ha expresado en responsabilizar al educador por las dificultades educativas, lo que ha llevado a que los docentes experimenten una serie de problemas como la disminución de la autoridad ante los estudiantes, la ausencia de implicación por parte de los padres, la limitación de recursos educativos y la depreciación de la profesión docente han generado un conflicto entre las expectativas asociadas a un profesor y su capacidad efectiva para cumplirlas.

2.2.2.15. Consecuencias del Burnout. Este constructo tiene graves consecuencias que no solo afectan al individuo que lo padece, sino también al clima organizacional y a la calidad de los servicios brindados. Además, este síndrome

trasciende el nivel individual y afecta a la sociedad en su conjunto. El estrés laboral puede perjudicar la salud, la capacidad de afrontar el entorno, el estilo de vida y el desempeño laboral del individuo, lo que no solo tiene un costo personal, sino que también afecta a aquellos que lo rodean, tanto en el trabajo como en el hogar (Del Pezo, 2018).

2.2.2.15.1. Consecuencias en el Individuo. Según Ponguillo y Sánchez (2017), el síndrome de burnout puede generar diversas consecuencias, como un incremento en el riesgo de alcoholismo o el consumo de sustancias. Este síndrome también puede provocar alteraciones del sueño, incluyendo dificultades para conciliar el sueño (insomnio) y despertares nocturnos frecuentes, además, puede debilitar el sistema inmunológico, lo que hace a la persona más susceptible a enfermedades infecciosas. También, puede prolongar la duración de las enfermedades una vez contraídas e incluso precipitar situaciones de mayor gravedad.

En el aspecto psicológico, en algunas ocasiones, los trabajadores pueden experimentar cambios conductuales radicales, como sentirse constantemente desmotivados, frustrados y desconcentrados, lo que afecta negativamente la producción laboral de manera rutinaria y constante, lo que puede generar inestabilidad y un deseo constante de retirarse. Además, esta falta de motivación puede hacer que el trabajador pierda el interés en el trabajo y abandone sus metas y objetivos, lo que crea un ambiente hostil en el lugar de trabajo. Los sujetos que denotan el síndrome de burnout a menudo adoptan una actitud defensiva y sarcástica, mostrando indiferencia hacia sus compañeros y usuarios. Los síntomas psicológicos pueden ser confundidos con el cansancio, por lo que no se les presta la atención adecuada. Por lo tanto, promover la salud del empleado mediante actividades de crecimiento y recreación puede mejorar el bienestar de la empresa en general y ayudar a los empleados a controlar y manejar sus emociones. El deterioro de la salud mental del empleado puede provocar angustia, depresión, inquietud, ansiedad y trastornos del patrón de sueño que afectan negativamente la calidad de vida del individuo (Arias, 2019).

2.2.2.15.2. Efectos en las relaciones personales fuera del entorno laboral.

Gil-Monte y Peiró (1997) señalan que los individuos que presentan síndrome de burnout muestran una mayor cantidad de tensiones a nivel emocional y comportamentales en el entorno familiar, según las altas puntuaciones obtenidas. A veces, los resultados del síndrome de burnout son más evidentes que los síntomas reales, los cuales pueden ser más fácilmente notados por amigos y familiares en la forma de abuso de sustancias, relaciones rotas, falta de atención a los detalles y depresión, pero no siempre es evidente que el agotamiento es la causa subyacente (West, et al., 2018). La falta de distanciamiento del profesional de sus problemas laborales debido al agotamiento emocional que sufre también afecta su relación con su familia. En ocasiones, el individuo se aísla y continúa con la dinámica laboral, lo cual origina un deterioro de las relaciones familiares.

Asimismo, la despersonalización que experimenta puede manifestarse en actitudes cínicas, irritables, impacientes y una falta de comunicación tanto con familiares como con amigos, lo que puede aumentar las barreras comunicativas en su entorno y afectar su relación matrimonial. De hecho, estudios anteriores han demostrado que las personas insatisfechas en su relación de pareja son más propensas a presentar altas puntuaciones en el síndrome de burnout (Freudenberger, 1986; Maslach, 1982).

2.2.2.15.3. Consecuencias Para la Organización. En la actualidad, el bienestar y la calidad de vida están estrechamente ligados a la salud laboral, ya que cualquier trabajo puede exponer a las personas a estímulos estresantes que, en sujetos susceptibles, pueden aumentar la probabilidad de sufrir problemas de salud físicos y emocionales (Rodríguez & Méndez, 2016). Ello concuerda con Brito (2018), quien afirma que la salud laboral es crucial para una vida plena y equilibrada. Ante esto todas las profesiones implican actividades que generan estímulos estresantes, estas situaciones pueden aumentar la probabilidad de inadaptación y afectar la salud física y emocional de los trabajadores.

Ahora bien, en las últimas décadas, se ha producido un cambio significativo en el entorno laboral en términos socioculturales. Estas transformaciones, junto con

las crecientes exigencias laborales y la discrepancia entre las expectativas del puesto en las organizaciones y las habilidades individuales de los empleados, han dado lugar a la aparición de nuevos factores de riesgo psicosocial, incluyendo el síndrome de burnout, cuya prevalencia ha ido aumentando, llegando a constituirse en un problema social (Balladares & Hablick, 2017). Ante esto, el entorno de trabajo juega un papel crucial como un elemento que activa situaciones estresantes que pueden afectar negativamente el comportamiento de los trabajadores, aunque su impacto puede variar según la personalidad y las estrategias de afrontamiento adoptadas por cada persona (Foronda, et al., 2018).

El síndrome de burnout ejerce un efecto negativo en la calidad de vida de los empleados, impactando en los aspectos psicológicos, sociales y físicos relacionados con su labor. La sensación de agotamiento se refleja en la conexión emocional, interpersonal y de realización personal de los trabajadores. Estas consecuencias pueden resultar en múltiples ausencias laborales y tener repercusiones tanto a nivel individual como dentro de la organización. A nivel personal, el burnout puede generar sentimientos de incompetencia, conduciendo a altos niveles de frustración que dificultan un buen rendimiento en el trabajo. A nivel organizacional, se correlaciona con la reducción en la eficacia y calidad del servicio ofrecido, una menor productividad, el abandono laboral y una alta rotación de personal, lo que implica una mayor inversión en la selección y formación de empleados (Domínguez, 2015). En vista de esto, se puede observar que este síndrome de burnout se manifiesta predominantemente en los trabajadores que interaccionan con otras en su entorno.

A su vez, los síntomas del síndrome de burnout generan consecuencias negativas en el ambiente laboral, las cuales afectan el funcionamiento de la organización. Estos síntomas se manifiestan de manera gradual y provocan un deterioro en la comunicación y las relaciones interpersonales. Además, se reduce significativamente la eficiencia y nivel de calidad ejercido en las actividades laborales, lo que impacta en el rendimiento y en los servicios que se ofrecen. También se experimentan sentimientos de indiferencia y desesperación hacia el trabajo, lo que aumenta el absentismo y la desmotivación descontrolada,

incrementando el deseo de abandonar el trabajo y generando un nivel creciente de desmoralización, incluso llegando al abandono de la profesión. Si la entidad no promueve la adecuada concordancia entre las necesidades de los empleados y los propósitos de la institución, ocurre una disminución en la excelencia de los servicios proporcionados, lo que refleja una desilusión generalizada (Mantilla, 2017).

Por su parte, El Sahili (2015) afirma que el Síndrome de Burnout puede tener consecuencias negativas para la organización. Entre ellas se encuentran la falta de motivación de los empleados para asistir al trabajo debido a que no se sienten cómodos al efectuar sus actividades. También puede disminuir su capacidad de concentración, lo que puede llevar a un menor interés en realizar actividades laborales y una baja implicación laboral. Además, el síndrome puede aumentar el riesgo de renuncia laboral o desvinculación de la posición o entidad, provocar conflictos con los colegas de trabajo, incrementar una rotación organización que no se desea y la extensión de las condiciones desfavorables en el trabajo. En suma, este síndrome no solo afecta al individuo, sino también a la organización en la que trabaja.

2.3. Definición de Conceptos

2.3.1. *Agotamiento Emocional*

Se refiere a una sensación de fatiga emocional y negatividad hacia uno mismo a raíz de las demandas laborales, lo que conduce a la reducción de los recursos emocionales del individuo. El empleado puede experimentar la percepción de no estar capacitado para afrontar las obligaciones profesionales (Maslach & Jackson, 1981).

2.3.2. *Baja Realización Personal*

Se refiere a la dificultad para lograr metas y la tendencia del trabajador a evaluar negativamente tanto su propio desempeño como su trabajo, lo que puede

generar desinterés, irritabilidad, autoestima reducida, disminución de la habilidad laboral y otros efectos (Maslach & Jackson, 1981).

2.3.3. *Confianza en uno Mismo*

Se refiere a la cualidad de confiar en las propias capacidades y generar autoeficacia (Wagnild & Young, 1993).

2.3.4. *Despersonalización*

Implica la aparición de actitudes negativas, sentimientos y comportamientos cínicos hacia los demás, manifestados a través de insensibilidad, falta de empatía y rechazo hacia el usuario, que suele ser el destinatario del servicio (Maslach & Jackson, 1981).

2.3.5. *Ecuanimidad*

Referida a aquella capacidad de enfrentar los problemas de manera tranquila y serena, manteniendo la compostura y reaccionando con control ante la situación (Wagnild & Young, 1993).

2.3.6. *Perseverancia*

Referida a la constancia y convicción ante la adversidad, es decir, la actitud de mantenerse firme en la consecución de objetivos a pesar de los contratiempos o dificultades que se presenten (Wagnild & Young, 1993).

2.3.7. Resiliencia

Atributo positivo que actúa como un amortiguador de los efectos del estrés, guiando al individuo a través de un proceso de superación, fortalecimiento y adaptación (Wagnild & Young, 1993).

2.3.8. Satisfacción Personal

Enfocada en comprender el sentido de la vida y saber cómo alcanzarlo, centrándose en obtener un propósito y descubrir cómo crearlo (Wagnild & Young, 1993).

2.3.9. Sentirse Bien Solo

Vinculado a un estado de sentirse único e importante, lo que implica sentirse libre, singular y valioso (Wagnild & Young, 1993).

2.3.10. Síndrome de Burnout

Constituye un afrontamiento del estrés de carácter inadecuado, lo que resulta en agotamiento a nivel emocional, despersonalización y baja realización personal del trabajador (Maslach & Jackson, 1981).

Capítulo III

Metodología

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

Existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

3.1.2. *Hipótesis Específicas*

El nivel de resiliencia es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

El nivel de síndrome de burnout es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

3.2. Operacionalización de las Variables

3.2.1. Identificación de la Variable Independiente: Resiliencia

Definición operacional: Resiliencia según las categorías: resiliencia alta, resiliencia media y resiliencia baja, que se puede medir mediante la Escala de Resiliencia.

Tabla 1

Operacionalización de Variable 1

Dimensiones	Categoría	Escala
Satisfacción personal Complacencia de vida Optimismo		
Ecuanimidad Objetividad Actitud Estabilidad	Alta: 158 a 175 Media alta: 151 a 157	
Sentirse bien solo Libertad Flexibilidad	Media: 141- 150	Ordinal
Confianza en sí mismo Seguridad personal Determinación de decisiones Fiabilidad	Media baja: 128-140 Baja: 25 a 127	
Perseverancia Persistencia Logro de metas Disciplina		

3.2.2. Identificación de la Variable Dependiente: Síndrome de Burnout

Definición operacional: Síndrome de burnout según las dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, el cual es posible evaluar a través del Inventario de Maslach Burnout – MBI.

Tabla 2

Operacionalización de Variable 2

Dimensiones e Indicadores	Categoría	Escala
Cansancio emocional		
Emocionalmente Exhausto		
Agotamiento físico		
Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás	Alto:	
Despersonalización	Mayor a 75	Ordinal
Respuesta hostil		
Irritabilidad	Medio:	
Pérdida de motivación	26-75	
Distanciamiento emocional		
Realización personal	Bajo:	
Trato interpersonal hacia los demás	1-25	
Falta de preocupación por los problemas de otros		
Auto concepto		

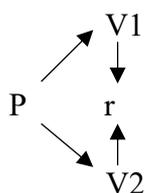
3.3. Tipo de Investigación

La investigación según la finalidad fue de tipo básica, la cual tiene como finalidad enriquecer y originar mayores conocimientos y teorías a través de la investigación (Hernández-Sampieri, & Mendoza, 2018).

3.4. Nivel de Investigación

Según el nivel de conocimiento, fue de tipo descriptivo correlacional, cuyo propósito de estudio fue conocer la relación o nivel de asociación que se puede encontrar entre dos o más variables, conceptos o categorías dentro de un contexto

determinado (Hernández-Sampieri, & Mendoza, 2018). Su esquema constituye el siguiente:



Dónde:

P = Población

V1 = Variable Resiliencia

V2 = Variable Síndrome de Burnout

r = relación, asociación

3.5. Diseño de Investigación

En cuanto al diseño, el presente estudio fue no experimental transeccional correlacional causal, ya que, en este caso, la hipótesis no se corroboró mediante experimentos, sino mediante el registro de las variables tal y como acontecen, sin manipular los hechos y, asimismo, describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado en términos correlacionales (Hernández-Sampieri, & Mendoza, 2018).

3.6. Ámbito y Tiempo Social de la Investigación

En lo que respecta al tiempo social, el presente estudio se desarrolló en el año 2022, específicamente entre los meses de octubre y noviembre del 2023.

3.7. Población y Muestra

3.7.1. Unidad de Estudio

La unidad de estudio estuvo conformada por los docentes que laboran en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna.

3.7.2. Población

Con respecto a la población de estudio, se tomó la información consignada en el portal de transparencia de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna [(UGEL), 2022], los cuales se detallan a continuación.

Tabla 3

Docentes que laboran en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna

Instituciones Educativas Emblemáticas	Docentes	Porcentaje
Don José de San Martín	61	12%
Coronel Francisco Bolognesi	100	36%
Francisco Antonio de Zela	124	37%
Champagnat	56	15%
Total	341	100,00%

Por lo tanto, la población esta estuvo conformada por 341 docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna.

Asimismo, se consideraron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

Docentes que laboren en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Tacna.

Docentes de ambos sexos

Docentes cuyas edades oscilen entre los 22 y 65 años.

Docentes que voluntariamente deseen participar del estudio y llenen adecuadamente los instrumentos y el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

Docentes que no laboren en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Tacna.

Docentes cuyas edades no oscilen entre los 22 y 65 años.

Docentes que por algún motivo no deseen participar del estudio.

Docentes que hayan llenado mal los instrumentos y que no firmen el consentimiento informado.

3.7.3. Muestra

Considerando estos criterios, la muestra estuvo conformada por 184 sujetos, siendo los mismos con los que se trabajó para efectos de la muestra constituyéndose así un muestreo no probabilístico de carácter intencional.

Tabla 4

Muestra de docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna

Instituciones Educativas Emblemáticas	Docentes	Porcentaje
Don José de San Martín	30	16%
Coronel Francisco Bolognesi	53	29%
Francisco Antonio de Zela	51	28%
Champagnat	50	27%
Total	184	100%

3.8. Procedimiento, Técnicas e Instrumentos

3.8.1. Procedimiento

Para la realización de la presente investigación, se coordinó primero con el director de la UGEL Tacna, para la elaboración de un oficio a fin de obtener la autorización para la realización del estudio en las instituciones emblemáticas de Tacna. Seguidamente, se realizó la coordinación con dirección de cada institución educativa emblemática, con el propósito de exponer los objetivos de la investigación y dar inicio al proceso de recopilación de información. Una vez obtenida la autorización, previa verificación de instrumentos sobre confiabilidad y validez, se procedió a llevar a cabo la recolección de datos. Cabe mencionar que, antes de aplicar los instrumentos, se proporcionó a los docentes un consentimiento informado para su firma, explicando el propósito y alcance del estudio, en el cual se detallaron los procedimientos, y la garantía de confidencialidad de la información recopilada, detallando que la base de datos que se recabará será debidamente codificada y en ningún caso se registrarán nombres, la misma que será tratada con reserva buscando de este modo garantizar el derecho a la privacidad de los participantes, la cual solo será utilizada con fines investigativos cumpliendo con todas las regulaciones pertinentes sobre protección de datos y de ética en investigación. Luego de esto, se dio pase a la aplicación en la muestra de docentes que laboran en las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, la cual se llevó a cabo durante los meses de octubre y noviembre del año 2022.

Asimismo, se llevó a cabo el procesamiento de los datos recopilados en una base de datos de Microsoft Excel. Además, se trabajó en conjunto con el software estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versión 28. Se emplearon tablas de frecuencia y figuras para presentar los resultados de manera descriptiva, a su vez, en cuanto a la comprobación de las hipótesis, se empleó la prueba estadística Rho de Spearman.

3.8.2. *Técnicas*

En lo que respecta a las técnicas de recolección de los datos, se utilizó la técnica de encuesta tipo test, la cual permitió obtener la información de forma precisa y cuantificable.

3.8.3. *Instrumentos*

En cuanto a los instrumentos para la recolección de los datos se tienen los siguientes:

3.8.3.1. Resiliencia. Para evaluar la variable resiliencia, se utilizó la versión adaptada al contexto peruano de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, llevada a cabo por Novella (2002). La escala original fue originada en Estados Unidos por Wagnild y Young (1993), y consta de un total de 25 ítems distribuidos en dos dimensiones: competencia personal (17 ítems) y aceptación de uno mismo y de la vida (8 ítems). Cada ítem se valora mediante una escala Likert con siete opciones (1 = totalmente en desacuerdo; 2 = bastante en desacuerdo; 3 = en desacuerdo; 4 = ni de acuerdo ni en desacuerdo; 5 = de acuerdo; 6 = bastante de acuerdo; 7 = totalmente de acuerdo). Estos autores demostraron la validez concurrente del instrumento mediante correlaciones con constructos como adaptabilidad ($r=0.67$) y depresión ($r=-.84$) (Wagnild & Young, 1993). Además, Wagnild y Young obtuvieron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.94 para la consistencia interna global (Jaramillo et al., 2005).

Asimismo, Novella (2002) evaluó las características psicométricas del instrumento, realizando un análisis factorial exploratorio que reveló la presencia de dos factores, y obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach global de 0.88. En el presente estudio, se encontró un coeficiente de 0.84 para la consistencia interna, lo que sugiere que la escala es confiable. La puntuación total se calcula mediante la suma de los puntajes de los ítems de la escala, con valores que oscilan entre 25 y 175 puntos. Puntuaciones mayores a 145 denotan un nivel superior de resiliencia,

mientras que puntuaciones entre 126 y 145 reflejan un nivel moderado, y puntajes de 125 o menos indican un nivel bajo de resiliencia (Wagnild, 2009).

Por propósitos de la investigación se decidió realizar la validación del instrumento mediante juicio de expertos, donde se contó con cuatro profesionales los cuales destacan por su amplio conocimiento en la materia, quienes a su vez desempeñan labores de docencia e investigación; siendo ellos los encargados de evaluar en base a su juicio crítico y experiencia, la adaptación de los instrumentos originales para la aplicación, considerando además, criterios básicos como: claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia, que fueron sometidos al análisis en base una escala *likert*, correspondiente a los niveles: Muy malo, Malo, Regular, Bueno y Muy bueno, representados por los valores del 1 al 5, que en conjunto, al tener el nivel y la puntuación más alta, hace el total de 30 puntos, que representa al 100%; tomando en referencia la opinión en consenso de los jueces expertos, en referencia a la escala de Resiliencia, se obtiene una puntuación promedio de 29,25, que representa el 97.50% de acuerdo en relación a la validez de contenido del instrumento.

Asimismo, para determinar el grado de confiabilidad por el método de consistencia interna considerando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, se realizó una prueba piloto conformada por 50 participantes, al evaluar las dimensiones, se puede observar que el valor obtenido es de 0.88, que representa a un nivel alto de confiabilidad (Sánchez, 2020).

Tabla 5

Prueba de Confiabilidad para la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

Alfa de Cronbach	N de elementos
.888	25

3.8.3.2. Síndrome de Burnout. Para evaluar la variable en cuestión, se empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), adaptado a la versión peruana y validado por Fernández (2002). La versión original de este cuestionario fue desarrollada por Maslach y Jackson en 1986, el cual tiene como finalidad de evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estas tres facetas del burnout se miden a través de un total de 22 ítems, distribuidos en 9, 5 y 8 ítems respectivamente. Cada uno de estos ítems utiliza un formato de respuesta tipo Likert, que consta de siete opciones (0 = nunca; 1 = alguna vez al año o menos; 2 = una vez al mes o menos; 3 = algunas veces al mes; 4 = una vez por semana; 5 = algunas veces por semana; 6 = todos los días). La consistencia interna global del instrumento, según Maslach y Jackson, es de .80, con coeficientes alfa de Cronbach que varían entre 0.71 y 0.90 para las tres dimensiones (Martínez, 2010).

Gold et al. (1989) desarrollaron una versión del instrumento dirigida a profesores, en la que lograron obtener propiedades psicométricas satisfactorias del instrumento, con valores de consistencia interna oscilando entre 0.64 y 0.89 para las diferentes dimensiones. En el contexto peruano, Fernández (2002) llevó a cabo la validación de esta escala, realizando un análisis factorial confirmatorio que respaldó la pertinencia del modelo de tres factores. Asimismo, se identificaron índices de alfa de Cronbach en el rango de 0.74 a 0.78 para las distintas dimensiones. A través del análisis de confiabilidad interna, se obtuvieron coeficientes de 0.77 para el agotamiento emocional, 0.66 para la despersonalización y 0.72 para la realización personal. Estos resultados indican que el instrumento posee niveles de confiabilidad adecuados (Tacca & Tacca, 2019).

Por otro lado, para este estudio se decidió realizar la validación del instrumento mediante juicio de expertos, donde se contó con cuatro expertos, reconocidos por su amplio conocimiento en la materia, y que, asimismo, desempeñan labores de docencia e investigación; siendo ellos los encargados de evaluar en base a su juicio crítico y experiencia, la adaptación del instrumento original, para la aplicación, considerando en este sentido criterios básicos como: claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia, que fueron

sometidos al análisis en base una escala *likert*, correspondiente a los niveles: Muy malo, Malo, Regular, Bueno y Muy bueno, representados por los valores del 1 al 5, que en conjunto, al tener el nivel y la puntuación más alta, hace el total de 30 puntos, que representa al 100%; tomando en referencia la opinión en consenso de los jueces expertos, en referencia al instrumento, se obtiene la puntuación promedio de 29,25, que representa el 97.50% de acuerdo en relación a la validez de contenido del instrumento.

A su vez, para determinar el grado de confiabilidad por el método de consistencia interna considerando el coeficiente de Alfa de Cronbach, se realizó una prueba piloto conformada por 50 participantes, al evaluar las dimensiones, se obtuvo 0.669, que representa a un nivel bueno de Confiabilidad (Sánchez, 2020).

Tabla 6

Prueba de Confiabilidad para el Inventario de Burnout de Maslach – MBI

Alfa de Cronbach	N de elementos
.669	22

Capítulo IV

Resultados

4.1. Descripción del Trabajo de Campo

En la ejecución de este estudio, se siguió un proceso que involucró diversas etapas. En primera instancia, se estableció una coordinación inicial con el director de la UGEL Tacna para redactar un documento oficial que solicitara el permiso necesario para llevar a cabo la investigación en las instituciones destacadas de Tacna. Seguidamente, se procedió a presentar una carta de solicitud de autorización a cada una de las instituciones educativas emblemáticas, la cual tiene como finalidad obtener el permiso necesario para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos requeridos para el presente análisis. Una vez obtenida la aprobación, se estableció una coordinación con la dirección de cada institución educativa, con el objetivo de explicar en detalle los propósitos y alcances de la investigación que se llevaría a cabo. Esta etapa fue esencial para brindar claridad y transparencia acerca de los objetivos del estudio, antes de proceder con la recolección de datos.

La fase de aplicación de los instrumentos fue bimestral, específicamente durante los meses de octubre y noviembre del 2022. Cabe destacar, que antes de recolectar datos, se entregó a los docentes un consentimiento informado detallando el objetivo del estudio, sus procedimientos y la confidencialidad garantizada, asimismo se hizo mención que los datos se codificarán y anonimizarán para proteger la privacidad, cumpliendo con las normativas éticas y de protección de datos. Posteriormente, se procedió a la recolección de datos entre los docentes teniendo como tiempo promedio de respuesta por cada participante 25 minutos aproximadamente. Es relevante mencionar que los docentes mostraron una actitud positiva y colaborativa al responder a los instrumentos, lo que contribuyó al éxito de esta etapa.

Una vez recopilados los cuestionarios, se procedió a su procesamiento utilizando el programa estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) en su versión 28. Este software permitió llevar a cabo el análisis de los datos recopilados y presentar los resultados de la investigación en forma de tablas y figuras. Los hallazgos y conclusiones derivados de este análisis se exponen detalladamente en las siguientes secciones del estudio.

4.2. Diseño de la Presentación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos en el estudio, los cuales serán presentados siguiendo el siguiente orden:

En primer término, se presentan los descubrimientos identificados en la muestra total, analizados de acuerdo con la prevalencia e incidencia de la variable resiliencia.

En segundo lugar, se expone la prevalencia e incidencia de la variable síndrome de burnout.

Finalmente, en tercer lugar, se realiza la evaluación y comprobación de las hipótesis planteadas en la presente investigación.

4.3. Resultados

4.3.1. Resultados de la Variable Resiliencia en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas De Tacna, 2022

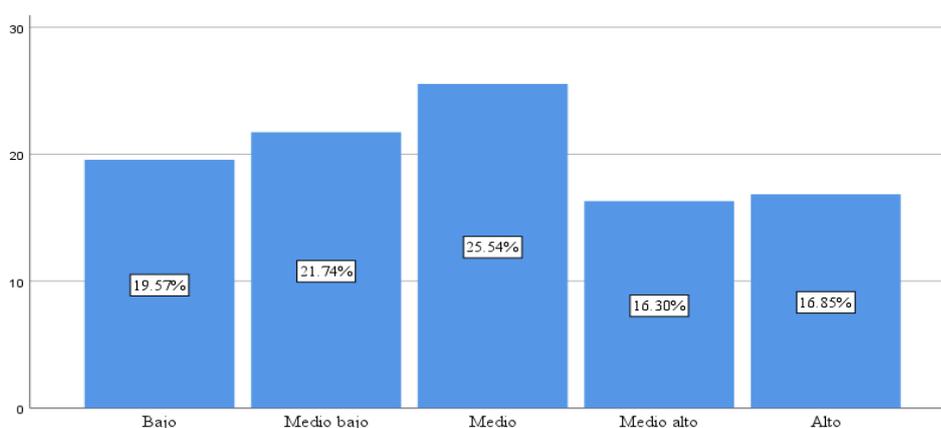
Tabla 7

Nivel de Resiliencia en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	19.6%
Medio bajo	40	21.7%
Medio	47	25.5%
Medio alto	30	16.3%
Alto	31	16.8%
Total	184	100.0%

Figura 4

Nivel de Resiliencia en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022



En la tabla 7, se observa la distribución de los niveles de Resiliencia, de los docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna, 2022, donde se evidencia que el 25.5%, corresponde a un nivel medio.

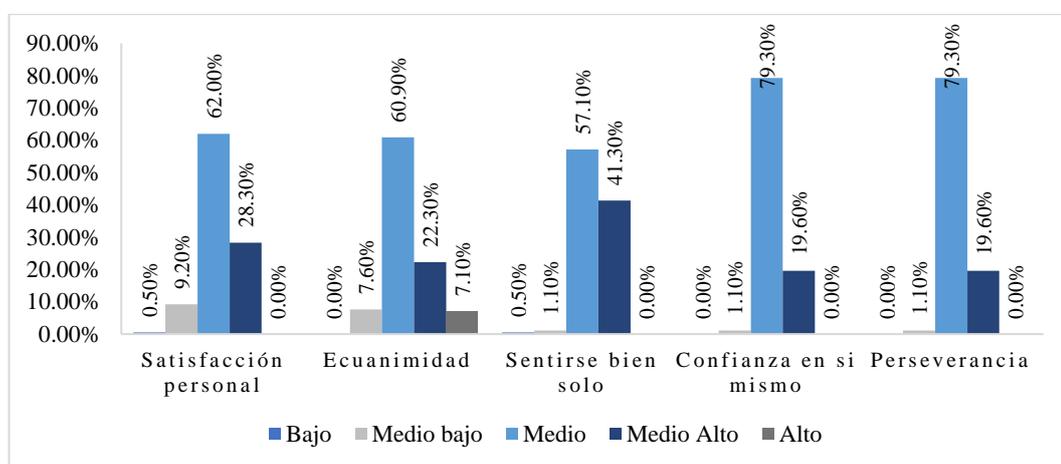
Tabla 8

Niveles de las Dimensiones de Resiliencia en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022

Niveles	SP		E		SBS		CMC		P	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	1	0.5%	4	2.2%	1	0.5%	0	0.0%	0	0.0%
Medio bajo	12	9.2%	14	7.6%	2	1.1%	2	1.1%	7	1.1%
Medio	114	62.0%	112	60.9%	105	57.1%	146	79.3%	144	79.3%
Medio Alto	52	28.3%	41	22.3%	76	41.3%	36	19.6%	33	19.6%
Alto	0	0.0%	13	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	184	100.00%	184	100.00%	184	100.00%	184	100.00%	184	100.00%

Figura 5

Niveles de las Dimensiones de Resiliencia en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022



En la tabla 8 se evidencia la frecuencia (f) y el porcentaje (%) de niveles de las dimensiones de resiliencia. Se contempla que en las dimensiones de la variable destaca el nivel medio, donde las dimensiones confianza en sí mismo y perseverancia denotan 79.30% respectivamente, además la dimensión satisfacción personal presenta 62.00%, seguida de la dimensión ecuanimidad con 60.90% y finalmente se halla la dimensión sentirse bien solo con 57.10%.

4.3.2. Resultados Sobre el Nivel de Síndrome de Burnout

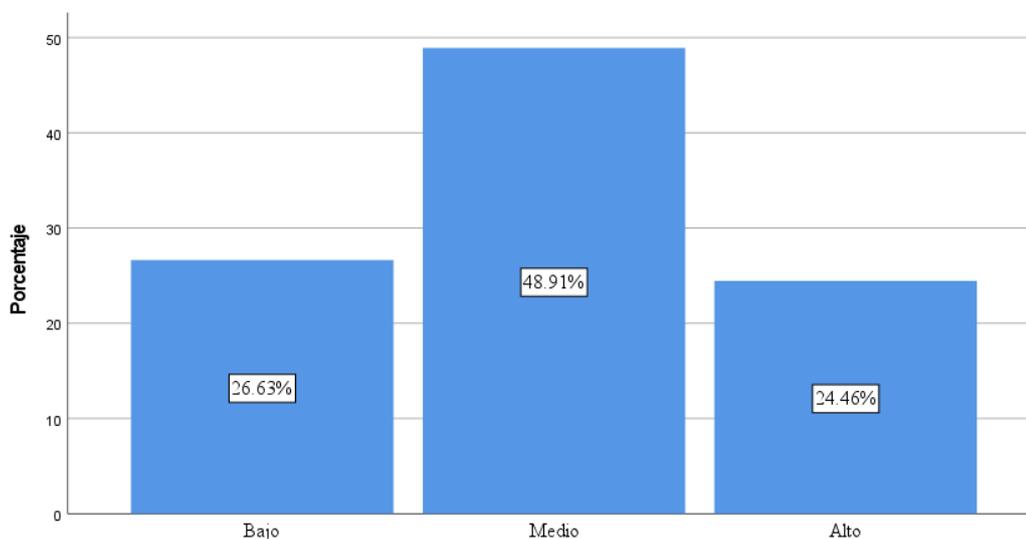
Tabla 9

Nivel de Síndrome de Burnout en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	26.6%
Medio	90	48.9%
Alto	45	24.5%
Total	184	100,0%

Figura 6

Nivel de Síndrome de Burnout en los Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022



En la tabla 9, se observa la distribución de los niveles del Síndrome de Burnout, de los docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna, 2022, donde se evidencia que el 48.91% corresponde a un nivel medio, mientras que el nivel alto, está representado por el 24.5 %.

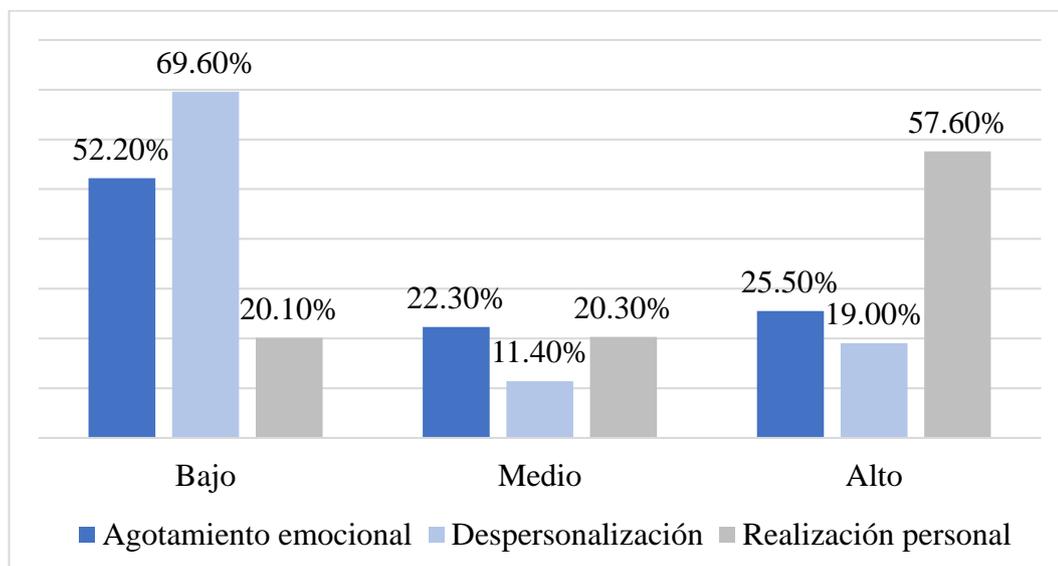
Tabla 10

Niveles de las Dimensiones de Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022

Niveles	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	96	52.2%	128	69.6%	37	20.1%
Medio	41	22.3%	21	11.4%	41	22.3%
Alto	47	25.5%	35	19.0%	106	57.6%
Total	184	100.00%	184	100.00%	184	100.00%

Figura 7

Niveles de las Dimensiones de Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna, 2022



En la tabla 10, se evidencia la frecuencia (f) y el porcentaje (%) de niveles de las dimensiones de síndrome de burnout. Se contempla que en la dimensión agotamiento emocional destaca el nivel bajo con 52.2%, asimismo, en cuanto a la dimensión despersonalización destaca el nivel bajo con el 69.6%, y con respecto a la dimensión baja realización personal destaca el nivel alto con 57.6%.

4.4. Prueba Estadística

Prueba de Normalidad

Para seleccionar la prueba de hipótesis adecuada, es necesario verificar si los datos cumplen con el criterio de normalidad a nivel estadístico. Para realizar esta evaluación, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de las Variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Resiliencia	,067	184	,042
Síndrome de Burnout	,108	184	,000

La tabla 11 muestra que los valores p en ambas variables fueron inferiores a 0,05. Por lo tanto, se puede inferir que la distribución de los datos para las variables de resiliencia y síndrome de burnout no siguen una distribución normal. Debido a esto, para el análisis de la relación en este estudio, se optó por utilizar una prueba no paramétrica, como el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.5. Comprobación de Hipótesis

4.5.1. Prueba de Primera Hipótesis Específica

Formulación de Hipótesis:

H0. El nivel de resiliencia no es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

H1. El nivel de resiliencia es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 12

Prueba no Paramétrica Chi Cuadrado Bondad de Ajuste de la Variable Resiliencia

	Resiliencia
T para una muestra	18.938
gl	183
Significación asintótica	0.000

Lectura del valor P

H0: ($p \geq 0.05$) → No se rechaza la H0

H1: ($p < 0.05$) → Se rechaza la H0

En la tabla 12 se observa que la significación asintótica tiene un puntaje de 0.000, siendo este índice menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se concluye que el nivel de resiliencia no es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

4.5.2. Prueba de Segunda Hipótesis Específica

Formulación de Hipótesis:

H0. El nivel de síndrome de burnout no es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

H1. El nivel de síndrome de burnout es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 13

Prueba no Paramétrica Chi Cuadrado Bondad de Ajuste de la Variable Síndrome de Burnout

	Valor
T para una muestra	-19,347
gl	183
Significación asintótica (bilateral)	0.000

Lectura del valor P

H0: ($p \geq 0.05$) → No se rechaza la H0

H1: ($p < 0.05$) → Se rechaza la H0

En la tabla 13 se observa que la significación asintótica tiene un puntaje de 0.001, siendo este índice menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se concluye que el nivel de síndrome de burnout no es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

4.5.3. Prueba de Tercera Hipótesis Específica

Formulación de Hipótesis:

H0. No existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

H1. Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 14

Presentación de la Prueba de Hipótesis 3

Rho de Spearman		Agotamiento emocional
Resiliencia	Coefficiente decorrelación	-0.070
	Sig. (bilateral)	0,342

La tabla 14 muestra el análisis estadístico mediante el uso de Rho de Spearman para evaluar la asociación entre las variables propuestas, para el análisis fue considerado 0,05 como nivel de significancia estadística; los resultados evidencian que el coeficiente de correlación es de -0.070, representando una correlación negativa muy baja; sin embargo, el análisis demostró que el resultado del sig. es 0,342; valor que es superior a 0,05, por lo tanto, teniendo en consideración el P-valor hallado, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, concluyendo así que la relación entre la variable resiliencia y la dimensión de agotamiento emocional, no es estadísticamente significativa en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna.

4.5.4. Prueba de Cuarta Hipótesis Específica

Formulación de Hipótesis:

H0. No existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

H1. Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 15

Presentación de la Prueba de Hipótesis 4

	Rho de Spearman	Desesperanza
Resiliencia	Coefficiente decorrelación	-0.074
	Sig. (bilateral)	0,318

La tabla 15 muestra el análisis estadístico mediante el uso de Rho de Spearman para evaluar la asociación entre las variables propuestas, para el análisis fue considerado 0,05 como nivel de significancia estadística; los resultados evidencian que el coeficiente de correlación es de -0.074, representando una correlación negativa muy baja; sin embargo, el análisis demostró que el resultado del sig. es 0,318, valor que es superior a 0,05, por lo tanto, teniendo en consideración el P-valor hallado, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, concluyendo así que la relación entre la Variable Resiliencia y la dimensión de Desesperanza, no es estadísticamente significativa en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna.

4.5.5. Prueba de Quinta Hipótesis Específica

Formulación de Hipótesis:

H0. No existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

H1. Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 16

Presentación de la Prueba de Hipótesis 5

Rho de Spearman		Realización personal
Resiliencia	Coefficiente decorrelación	0.332
	Sig. (bilateral)	0,000

La tabla 16 denota el análisis estadístico mediante el uso de Rho de Spearman para evaluar la asociación entre las variables propuestas, para el análisis fue considerado 0,05 como nivel de significancia estadística, los resultados evidencian que el coeficiente de correlación es de 0.332, representando una correlación positiva baja, el análisis demostró que el resultado del sig. es 0,000; valor que es inferior a 0,05, por lo tanto, teniendo en consideración el P-valor hallado se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo así que la relación entre la variable resiliencia y la dimensión de realización es estadísticamente significativa en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna.

4.5.6. Prueba de Hipótesis General

Formulación de Hipótesis:

H1. Existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna

H0. No existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\%$

Tabla 17

Correlación de Hipótesis General Rho de Spearman de Resiliencia y Síndrome de Burnout

	Síndrome de Burnout				P valor	
	Bajo	Medio	Alto	Total		
Resiliencia	Bajo	10	17	9	36	0,449
	Medio bajo	12	20	8	40	
	Medio	11	29	7	47	
	Medio alto	6	12	12	30	
	Alto	10	12	9	31	
	Total	49	90	45	184	

La tabla 15 cruza la información referente a la Resiliencia y Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, donde se puede observar que los niveles predominantes corresponden al nivel Medio, Resiliencia (n=47) y Síndrome de Burnout (n=90).

Tabla 18*Correlación Entre las Variables Resiliencia y Síndrome de Burnout.*

Correlaciones		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,050
	Sig. (bilateral)	0,449
	N	184

En la tabla 18 se puede observar el contraste de la hipótesis planteada para el estudio mediante el estadístico Rho de Spearman, se evidencia que el valor de la correlación es 0.050, que representa una correlación positiva muy baja, sin embargo, con nivel de significancia del 5% (0,05), p valor >0,05 (0,449), evidencia que la correlación alcanzada no es estadísticamente significativa entre las variables de Resiliencia y Síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

4.6. Discusión de Resultados

En respuesta al objetivo general de analizar si existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, los resultados conseguidos en la tabla 17 mediante el estadístico Rho de Spearman, muestran que la correlación alcanzada no es estadísticamente significativa entre las variables mencionadas; lo cual concuerda con Mateo (2022), quien efectuó un estudio en docentes pertenecientes a una institución educativa particular de Chinca Alta, Ica, en donde no se encontró una relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y resiliencia, siendo el valor de significancia observado $p=0,371$, lo que sugiere que el aumento del teletrabajo durante la coyuntura por la COVID-19 no ha afectado significativamente la resiliencia de los docentes, ni la ha incrementado de manera considerable, sino que, por el contrario, parece que se ha mantenido intacta en este contexto. Asimismo, estos hallazgos coinciden con los encontrados por De Paz (2017), quien encontró que no existe relación entre las variables anteriormente

mencionadas ($p=0.128$) en una muestra de docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito Comas, Lima.

Con respecto a esto se podría señalar que la ausencia de una relación significativa entre estas variables tanto antes como después de la pandemia, podría atribuirse a la influencia de factores individuales y contextuales que han podido mantenerse relativamente constantes a lo largo del tiempo, así como la capacidad de las personas para adaptarse y utilizar estrategias de afrontamiento efectivas en diferentes circunstancias, es decir, aunque la pandemia ha propiciado nuevos desafíos y tensiones en la vida laboral y personal de los docentes, no todos han experimentado un aumento significativo de síndrome de burnout, y además, no todos pueden haber desarrollado nuevas estrategias de afrontamiento, por lo que podría haberles permitido mantener un nivel medio de resiliencia y de síndrome de burnout.

Por el contrario, estos hallazgos discrepan de Torres y Chavez (2021), los cuales hallaron en una muestra de docentes de instituciones educativas nacionales de las regiones de Arequipa, Cusco, Madre de Dios e Ica que existe una relación significativa entre las variables, donde la resiliencia presenta correlaciones muy significativas con el síndrome de burnout ($r_s= 0.153$; $p<.001$).

Mientras que en el estudio realizado por Rivera (2022), se descubrió una correlación significativa inversa (-0.441) entre las variables señaladas en docentes ante pandemia por COVID-19 de una institución educativa en Piura. Asimismo, saliendo del contexto peruano, según la investigación realizada por Echeverría (2023) en docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín en Ecuador, se encontró una relación inversamente proporcional entre la prevalencia del síndrome de burnout y la resiliencia, lo cual quiere decir que los docentes que presentaban altos niveles de síndrome de burnout presentaron bajos niveles de resiliencia.

Por su parte, Huanca (2020), halló que, si hay relación entre resiliencia y síndrome de burnout, con el $-0,512$, siendo esta una correlación negativa moderada, lo cual implica que cuanto mayor sea la capacidad de resiliencia, menor será la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout.

Por otro lado, con respecto al primer objetivo específico, se obtuvo que el nivel de resiliencia no es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022, donde el 25.5%, corresponde a un nivel medio. Del mismo modo, Arévalo y Quezada (2021), encontraron que los docentes de educación secundaria correspondientes a instituciones públicas y privadas ubicadas en la ciudad de Lima se encuentran en el nivel medio de resiliencia con el 45.7%, lo cual se asemeja a lo encontrado por Trinidad (2020), quien realizó un estudio con docentes pertenecientes al Distrito de Ate, en Lima, obteniendo que el 52.6% poseían un nivel medio. Por su parte, De Paz (2017) en una muestra de docentes del nivel primario de instituciones educativas estatales del distrito Comas, Lima, encontró que el 52.6% presenta un nivel promedio de resiliencia.

Sin embargo, en contraparte, Cumpa e Yarlaqué (2022), hallaron en una muestra de docentes de instituciones educativas de la región Lambayeque una predominancia del nivel alto con el 54%. Por su parte, Mateo (2022), en su investigación dirigida a docentes pertenecientes a una institución educativa particular de Chinca Alta, Ica, encontró un nivel de resiliencia bajo con el 45.45%. Y, asimismo, Rivera (2022), halló una predominancia de un nivel bajo de resiliencia con el 65% en maestros de una institución educativa de Piura.

Ahora bien, con respecto a lo último, estas discrepancias podrían deberse a aspectos vinculantes con el contexto, ya que hay una clara diferencia de niveles de resiliencia entre las investigaciones ejecutadas en el año 2022 en Lima en comparación con las desarrolladas en otras ciudades como Lambayeque, Ica, Piura y los resultados de la presente investigación efectuada en Tacna. Pero además se podría atribuir el motivo de estas diferencias, abarcando todos los estudios analizados y citados, a aspectos personales de los docentes como los propios recursos y capacidades que poseen para hacer frente a los desafíos diarios de su centro laboral, el cual puede resultar un lugar adecuado para desarrollar y fortalecer su resiliencia; a su vez, se encuentran las propias características de su profesión, donde al lidiar con situaciones de estrés, como la intervención con los educandos, las exigencias a nivel administrativo, presiones a nivel académico, entre otros, es posible que hayan adquirido diversas habilidades para afrontar y adaptarse a estos

escenarios. Asimismo, no hay que dejar de lado que, ante las exigencias de los últimos años aunadas a la aparición del COVID-19, se han organizado y desarrollado diversas capacitaciones en el ámbito educativo con el objetivo de contribuir al desarrollo personal y profesional de los docentes, para que estos puedan adquirir estrategias y herramientas vinculadas al autocuidado y manejo emocional, además de aquellas vinculadas a la propia profesión como el manejo de actividades no presenciales. En este sentido, es probable que estas acciones hayan podido desempeñar un rol importante para el mantenimiento de niveles medios de resiliencia en los docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna, sin embargo, sería necesario e importante no descuidar el hecho de seguir procurando que esta población continúe fortaleciéndose para denotar niveles óptimos de resiliencia.

En cuanto al segundo objetivo específico, se obtuvo que el nivel de síndrome de burnout no es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, donde el 48.91% corresponde a un nivel medio. Estos hallazgos concuerdan con Manrique (2021), quien halló que los docentes pertenecientes al distrito de Cayma, Arequipa, presentaban niveles moderados con un 50,0%, de la misma forma, Rodríguez (2020), en una muestra de docentes del Distrito de La Cruz, en Tumbes, halló que el 90.9% presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout, de forma similar Calderón y Raymundo (2019), hallaron que el 85,7% de una muestra de docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo, Junín, denotaban un nivel medio de síndrome de burnout, y, de la misma forma, De Paz (2017) encontró un nivel promedio de síndrome de burnout correspondiente al 54.4% de una muestra de docentes del nivel primario de instituciones educativas estatales del distrito Comas, Lima.

Sin embargo, estos hallazgos discrepan de los resultados encontrados por Carrillo (2020), quien, en una muestra de docentes de la ciudad de Lambayeque, encontró que el 55.4 % presentaban un nivel alto del síndrome de burnout, a su vez, esto se asemeja a lo hallado por Rivera (2022), quien determinó que los docentes de una institución educativa de Piura denotaban un nivel alto de burnout con 52%. Por otro lado, Alvarez (2018), halló que una muestra de docentes en Arequipa,

presentaban solo 8,33% síndrome de burnout, mientras que el 91,67% no lo mostraba.

Ahora bien, a nivel latinoamericano, Manzano (2020), determinó que los docentes pertenecientes a una Unidad Educativa, en Ecuador, poseen una prevalencia baja del síndrome con 73%, de la misma manera, Mateo (2022), en su investigación dirigida a docentes pertenecientes a una institución educativa particular de Chinca Alta, Ica, encontró la presencia de nivel de riesgo (bajo) de síndrome de burnout con el 90.91%. Por otro lado, Román (2022), determinó que, en una muestra de docentes tanto docentes de colegios como de universidades de Quito, Ecuador, revelaron una incidencia significativamente alta del síndrome de burnout. En contraste, según el estudio realizado por Jiménez y Parra (2021), descubrieron que, tanto los docentes de colegios urbanos como los de colegios rurales en la región de Maule, Chile, presentaban un nivel bajo de síndrome de burnout. De este modo, los resultados indicaron que no existía una diferencia significativa en la presencia del síndrome de burnout entre estos dos grupos de docentes. Esta información sugiere que el síndrome de burnout puede afectar a los docentes independientemente del entorno en el que trabajen, ya sea en un entorno urbano o rural, lo cual implica la necesidad de brindar apoyo y atención a los docentes en ambos contextos, para prevenir el desarrollo y la escalada del síndrome de burnout. Además, estos hallazgos pueden servir como base para la implementación de estrategias de intervención dirigidas a promover el bienestar y la salud mental de los docentes, independientemente de su ubicación geográfica.

En este sentido, la diferencia podría deberse al impacto de la pandemia por COVID-19, en donde los resultados del presente estudio como lo de otros externos a la realidad local o nacional, se vieron influenciados por este periodo vertiginoso de cambios, teniendo así consecuencias derivadas como las exigencias o altas demandas laborales, las cuales, sin embargo, los docentes estarían sobrellevando hasta en la actualidad teniendo escenarios diferentes de afrontamiento al estrés, como es lo que sucede con los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna y los niveles medios de síndrome de burnout que presentan. Sin embargo, a pesar de que esta variable en esta población docente destaque un

nivel medio, es de suma importancia considerar acciones para enfrentar y prevenir esta condición, ya que este constructo puede tener un impacto significativo en diversos aspectos de la vida de los docentes, abarcando su bienestar general, salud mental y desempeño laboral, además de impactar en los resultados académicos de los estudiantes y la efectividad general del proceso educativo. En este sentido, es necesario considerar estas acciones para propiciar un entorno educativo favorable para todos los involucrados.

Por otro lado, con relación al tercer objetivo específico, el cual consistió en verificar la relación que existe entre resiliencia y agotamiento emocional en docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, a través de los resultados conseguidos en la tabla 12, se deduce que la relación no es estadísticamente significativa. En contraparte, esto difiere con lo hallado por Mateo (2022), quien señala que existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y resiliencia ($p - \text{valor} = 0,007$), en los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta – 2020. De igual manera, acorde a Huanca (2020), en una muestra de docentes de secundaria en la UGEL 02, Lima, encontró que hay relación ($r = -0.636$) lo cual indica una correlación negativa alta.

Con relación al cuarto objetivo específico, de analizar la relación que existe entre resiliencia y despersonalización en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, los resultados hallados en la tabla 13, refieren que no existe una relación significativa entre resiliencia y la dimensión despersonalización. Estos resultados guardan similitud con lo que encontró Mateo (2022), quien refiere que no existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y variable la resiliencia ($p - \text{valor} = 0,083$) en los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta, Lima. Sin embargo, estos datos difieren con Huanca (2020), quien en una muestra de docentes de secundaria en la UGEL 02, Lima, encontró que existe relación entre la despersonalización y la resiliencia ($r = -0.416$) lo cual indica una correlación negativa moderada.

Ahora bien, el presente hallazgo podría explicarse por la influencia de factores organizacionales y del mismo medio en el cual se desempeñan los docentes de estas instituciones educativas, así como por el desarrollo de sus habilidades

resilientes, por ello sería importante seguir realizando investigaciones y comprender los factores que contribuyen al bienestar emocional de los docentes para promover ambientes laborales saludables.

Con respecto al quinto objetivo específico el cual consistía en determinar la relación que existe entre resiliencia y realización personal en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, los resultados conseguidos en la tabla 14, se encontró que hay una relación significativa entre resiliencia y realización personal. Este resultado se asemeja a lo hallado por Mateo (2022), quien descubrió que existe relación significativa entre la dimensión realización personal y resiliencia de los docentes de una institución educativa particular Chincha Alta, Lima (p – valor = 0,058). Asimismo, lo anteriormente mencionado coincide con los autores Tacca y Tacca, (2019), quienes hallaron una correlación positiva entre resiliencia y la dimensión realización personal ($r = -.67$, $p < .001$), lo cual indicaría que la habilidad de sobreponerse y adaptarse a situaciones estresantes está asociada con lograr el éxito y el bienestar, lo que a su vez genera una mayor disposición para alcanzar metas establecidas, luchar por deseos y superar dificultades. Del mismo modo, Huanca (2020), determinó que en una muestra de docentes de secundaria en la UGEL 02, Lima, existe relación entre la realización personal y resiliencia ($r = -0.439$) lo cual indica una correlación negativa moderada.

Este hallazgo guarda coherencia con la teoría de rasgos de personalidad de Wagnild y Young, quienes consideran que la resiliencia constituye un atributo personal que promueve la capacidad de adaptación del sujeto y contribuye a moderar los impactos negativos del estrés, siendo la resiliencia la responsable de fomentar el desarrollo de la capacidad de adaptación y permitir hacer frente de manera positiva a situaciones adversas (Mangualaya, 2022). En este sentido, se podría señalar que la capacidad de los docentes para alcanzar la realización personal y enfrentar los desafíos o presiones de su profesión de manera efectiva se ve estrechamente relacionada con su nivel de resiliencia, es decir que, aquellos maestros que cuentan con niveles óptimos de este constructo pueden denotar la capacidad de poder superar obstáculos, mantener la motivación y encontrar satisfacción en su trabajo, lo que a su vez contribuye a su sentido de realización

personal, es por ello que la resiliencia juega un papel fundamental como un factor protector, permitiendo a los docentes mantener una salud mental equilibrada y abordar eficientemente los desafíos inherentes a su labor educativa.

En definitiva, cabe destacar que, en Perú, aun se carece de programas preventivos o de intervención en lo que se refiere a salud laboral y bienestar docente, pese a que se ha evidenciado que la labor docente exige una alta demanda de esfuerzo y atención a estudiantes y a toda la comunidad educativa, donde además las condiciones laborales aun presentan carencias para un adecuado desempeño, lo que podría inducir a la aparición de síntomas relacionados al síndrome de burnout (Ibáñez et al., 2012, Rodríguez et al., 2017), es por lo que resulta necesario implementar estas estrategias en favor del bienestar y desempleo de los docentes de las instituciones emblemáticas de Tacna.

Finalmente, cabe destacar que una limitación del presente estudio radica en la cantidad resultante de sujetos, donde algunos docentes no pudieron participar debido a compromisos ineludibles de dictado de clases o decidieron no participar por diversas razones personales. A pesar de esta circunstancia, se tomaron medidas para maximizar la diversidad y relevancia de los participantes involucrados, donde, además, los hallazgos y conclusiones obtenidos en el presente estudio ofrecen valiosas perspectivas y contribuyen al cuerpo de conocimiento en el área de investigación educativa. En este sentido, se destaca la importancia de considerar diversos factores contextuales en futuros estudios en los cuales se aborde población docente.

Conclusiones

5.1. Primera

Se ha comprobado que no existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

5.2. Segunda

Se obtuvo que el nivel de resiliencia no es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

5.3. Tercera

Se encontró que el nivel de síndrome de burnout no es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

5.4. Cuarta

Se halló que no existe relación significativa entre resiliencia y agotamiento emocional, en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

5.5. Quinta

Se encontró que no existe relación significativa entre resiliencia y desesperanza, en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

5.6. Sexta

Finalmente, se ha puesto en evidencia que existe relación significativa entre resiliencia y realización personal, en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.

Recomendaciones

6.1. Primera

Desarrollar programas de intervención a cargo del área de psicología de cada institución educativa emblemática, enfocados en coadyuvar al nivel de resiliencia de los docentes, mencionando su relevancia y significado en términos de impacto en la esfera personal, familiar y profesional, con el propósito de fomentar un rendimiento óptimo en cada uno de estos ámbitos (Véase Apéndice H).

6.2. Segunda

Formular y ejecutar iniciativas de intervención dirigidas por el departamento de psicología de cada institución emblemática, con el propósito de orientar a los docentes sobre elementos esenciales del síndrome de burnout en el contexto de la educación. Además, de proporcionar recursos para abordar el estrés laboral, permitiendo a los docentes adoptar prácticas positivas que mejoren tanto su rendimiento como su bienestar. Asimismo, se buscará realizar una retroalimentación a los participantes del estudio, especialmente aquellos que denotan altos niveles de riesgo de burnout, proporcionando información detallada y orientación sobre estrategias de manejo del estrés y recursos disponibles, buscando de este modo promover la salud mental en el entorno laboral (Véase Apéndice H).

6.3. Tercera

Brindar capacitaciones y talleres al personal docente, a través del área administrativa de cada institución educativa emblemática, sobre la optimización de tiempo y esfuerzo, a fin de cumplir con las propuestas de tareas laborales sin que afecte de manera excesiva su bienestar emocional.

6.4. Cuarta

Realizar seguimiento de manera permanente sobre el estado emocional de los trabajadores a cargo del área de psicología de cada institución educativa emblemática, para que de esta forma se puedan prevenir patologías que afecten su vida laboral y por ende la sostenibilidad de cada institución educativa.

6.5. Quinta

A los investigadores en el campo educativo y psicológico, efectuar estudios que analicen otras variables que se vinculen al bienestar docente postpandemia, para de esta forma, dar continuidad al conocimiento científico con respecto a esta población tan relevante y que requiere ser analizada y beneficiada a través de intervenciones en su salud mental para la mejora de su desempeño.

6.6. Sexta

A los investigadores en el campo educativo y psicológico, efectuar estudios que analicen a profundidad la relación de la variable resiliencia y la dimensión realización personal, para de esta manera conocer más sobre estos constructos y poder continuar aportando al conocimiento científico.

Referencias

- Aguaded, M., & Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias pedagógicas*, 28, 167-180. <https://doi.org/10.15366/tp2016.28.012>
- Aguilar-Maldonado, S., Gallegos-Cari, A., & Muñoz-Sánchez, S. (2019). Análisis de componentes y definición del concepto resiliencia: una revisión narrativa. *Revista de Investigación Psicológica*, (22), 77-100. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S222330322019000200007&script=sci_arttext
- Aguilar, S. (2018). Resiliencia en la escuela: Un camino saludable. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 8(1). <http://dx.doi.org/10.18259/acs.2018002>
- Albarracín, C., Castro, E., & Quevedo, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2319>
- Alfaro, A., Peña, A., Rozo, J., Guerrero, L., & Cucunuba, I. (2022). El Burnout en el sector educativo: en docentes de universidad pública en cuarentena por Covid-19. *Criterio Libre*, 20(36), 1-15. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/8847/7953>
- Alvarado, S. (2019). *Resilience, mental health, and burnout among school teachers in Mexico* [Tesis de doctorado, San Diego State University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/docview/2271926937/F86B73AADA664D14PQ/3>
- Álvarez, J. (2018). *Relación entre el síndrome burnout y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].

- Repositorio digital: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5208/Tesis_56531.pdf.
- Álvarez, E., & Fernández, L. (1991). El síndrome de burnout y desgaste profesional (II). Estudio empírico de los Profesionales Gallegos del área de salud mental. Revisión de estudios. *Revista Asociación española de neuropsiquiatría*, 10 (39), 257-265.
- Aparisi, D., Torregrosa, M., Ingles, C., & Garcí, J. (2019). Stress, burnout, and health in a sample of Spanish teachers. *Advances in Higher Education*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.18686/ah.v3i1.1128>
- Apaza, A. (2019). *El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades – UNJBG 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio digital. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3773>
- Arbulu, J. (2021). *Resiliencia y síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Particular de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70412/Arbulu_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, Y., & Quezada, Y. (2021). *Resiliencia en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana*. [Tesis de bachiller, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3236>
- Arias, E. (2019). *Consecuencias por el síndrome de burnout en soldados guatemaltecos*. [Artículo especializado para obtener el grado académico, Universidad Panamericana]. Repositorio digital: https://glifos.upana.edu.gt/library/images/b/b5/Elsa_Rosario_Hern%C3%A1ndez_Arias.pdf
- Arias, W. & Jimenez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291/5288>

- Arís, N. (2009). Burnout syndrome in educators. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Artacho, R., & González, M. (2021). Educación de calidad y reconstrucción resiliente en el alumnado. Estudio piloto durante el confinamiento por laCovid-19. *Dedica Revista De Educação E Humanidades*, (18), 129- 151. <https://doi.org/10.30827/dreh.vi18.17993>
- Artuch, R., y González, M. (2021). Educación de calidad y reconstrucción resiliente en el alumnado. Estudio piloto durante el confinamiento por laCovid-19. *DEDiCA Revista De Educação E Humanidades*, (18), 129- 151. <https://doi.org/10.30827/dreh.vi18.17993>
- Avila, B. (2022). *Resiliencia y desempeño docente en tiempo de pandemia en las instituciones educativas de secundaria. Pataz. 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81045/Avila_VBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balladares, K., & Hablick, F. (2017). Burnout: the labor syndrome. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.37956/jbes.v1i1.1>
- Barcelata, B. (2015). *Adolescentes en riesgo: Una mirada a partir de la resiliencia*. Manual Moderno.
- Bardales, M. (2019). *Resiliencia y engagement en docentes de un Programa de Educación Rural de Tambogrande-Piura*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40508/Bardales_RMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bailon, H. (2019). *Análisis y evaluación del clima institucional y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna*, año 2018. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1087/Bailon-Ilaquita-Haydee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Bonilla-Guachamín, J. (2020). Las dos caras de la educación en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 89-98. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.294>
- Breilh, J. (2003). *Epidemiología Crítica. Ciencia emancipadora e interculturalidad*. Lugar Editorial.
- Brito, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(16), 1-19.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: experiments by nature and design*. Harvard University Press
- Cadiz, B., Juan, C., Rivero, A., Herce, C., & Achucarro, C. (1997). “Burnout” profesional ¿Un problema nuevo? Reflexiones sobre el concepto y su evaluación. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 13(1), 23–50
- Calderón, W., & Raymundo, G. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1233>
- Camacho, N., Cortez, C., & Carrillo, A. (2020). La docencia universitaria ante la educación confinada: Oportunidades para la resiliencia. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 418-437. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1402>
- Capezuto, B., Garay, M., Castrillón, S., Chávez, G., & Díaz, A. (2017). Estrés laboral: síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. *Aspectos psicológicos. Comisión Sectorial de Educación Permanente*. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/10792>
- Carbonell, J. (2014). *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. (5ta Ed). Morata.
- Cárdenas, A., & Orozco, I. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y*

- Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 78-86.
<https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/217/283>
- Carlin, M., & Garcés de los Fallos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26(1), 169-180
- Carlotto, M. & Gonzales, S. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica* (2) 135-146. <http://publicacoes.ispa.pt/index.php/ap/article/view/1471>
- Carranco, S. & Moreno, M. (2019). Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento* 3(1) 522-554. 10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. [Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7297>
- Chacaliaza, C. (2022). Resiliencia en adultos del distrito de Ica-Ica, en contexto de COVID-19. *Avances en Psicología*, 30(2), e2596-e2596. 1 – 14 <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2022.v30n2.2596>
- Cisneros, I., & Druet, N. (2014). Bienestar emocional en los profesores. *Educación y Ciencia, Cuarta Época*. 3(7), 7-20.
- Cólica, P. (2018). *Neurociencias y psicobiología del estrés laboral: el burnout en docentes y personal de salud, y hostigamiento "mobbing"* (Primera ed.). Editorial Brujas.
- Condor-Herrera, O. (2020). Educar en tiempos de COVID 19. *CienciAmérica*. Número Especial Desafíos Humanos ante el COVID-19,9 (2). <https://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.281>
- Creta, M. (2019). *Evaluación de la resiliencia en niños, adolescentes y jóvenes: análisis de las propiedades psicométricas de la escala Child Youth Resilience Measure (CYRM-32)*. [Tesis doctoral. Universidad Autónoma de

- Barcelona]. Repositorio digital:
https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2018/hdl_10803_666835/mclp1de1.pdf
- Cruz, C. (2021). *Resiliencia: Cómo desarrollar la fuerza mental para superar cualquier situación difícil y vivir una vida mejor*. CX Cruz.
- Cumpa, R, & Yarlaqué, K. (2022). *Resiliencia y ansiedad en docentes de instituciones educativas de la región Lambayeque, en tiempos de COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/10521>
- Curbelo, D., & Ziglio, E. (2020). Fortaleciendo la resiliencia en tiempos de la COVID-19: una prioridad para la salud y para el progreso hacia los ODS. *Revista Iberoamericana de Bioética*, (14), 1-11. <https://doi.org/10.14422/rib.i14.y2020.004>
- Cyrułnik, B. (2001). *La maravilla del dolor: el sentido de la resiliencia*. Granica
- Cyrułnik, B. (2003). *Le Murmure des fantômes*. Odile Jacob.
- Cyrułnik, B. (2016) *¿Por qué la resiliencia?* Gedisa.
- Cyrułnik, B. (Coord.), Anaut, M. (Coord.) y Diez, A. (Trad.). (2018). *Resiliencia y adaptación: la familia y la escuela como tutores de resiliencia*. Editorial Gedisa.
- De Lérica, S., Grau, V. & Casielles, M. (2015). Prácticas Socioemocionales de profesores para ayudar a sus estudiantes a elaborar el terremoto de Chile de 2010: Aplicación de un material de trabajo en educación primaria. *Journal of Latino/Latin American Studies*, 7(1), 45–66. <https://doi.org/10.18085/1549-9502-7.1.45>
- De Paz, Y. (2017). *Resiliencia y síndrome burnout en docentes del nivel primario de instituciones educativas estatales del distrito Comas, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11293>
- De Vera, I., & Gabari, I. (2019). Niveles de Burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *Revista INFAD de Psicología*, 2(1), 455-464. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349860126042>

- Del Pezo, G. (2018). *Identificación del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud de una institución privada, en el sector Virgen del Cisne, de la ciudad de la Libertad, Provincia de Santa Elena 2017-2018*. [Trabajo de titulación, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio digital: <http://dspace.utpl.edu.ec/jspui/handle/20.500.11962/22492>
- Díaz, E. (2021). *Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa alimentaria durante la pandemia por COVID-19–Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio digital: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3683/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez, M. (2015). *Relación entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en los docentes* [Tesis de bachiller, Universidad Casa Grande]. <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/handle/ucasagrande/617>
- Drayton, M. (2021). *Anti-burnout: how to create a psychologically safe and high-performance organisation*. Routledge
- Echeverría, C. (2023). *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]. Repositorio digital: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15658>
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in helping professions*. Human Services Press.
- El Sahili, L. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones* (Primera edición). Editorial El Manual Moderno.
- Elias, V. (2019). *Resiliencia en estudiantes de 5to y 6to grado de Primaria de un Centro Educativo Parroquial del Cercado de Lima 2017*. [Tesis de bachiller, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio digital: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3874>
- Espinoza, N. (2022). *Resiliencia en la población vulnerable de niños y adolescentes*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].

- Repositorio digital:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11574/Resiliencia_EspinozaVargas_Nicoole.pdf?sequence=1
- Esteras, J., Chorot, P & Sandín, B. (2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. (1era Ed). Ediciones Pirámide.
- Esteras, J. (2015). *Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes* [Tesis de doctorado. Universidad Nacional de Educación a Distancia]. Repositorio digital: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:PsicologiaJesteras/ESTERAS_PENA_Jesus_Tesis.pdf
- Evans, B. (2022). *Burnout, Stress, and Resilience of Doctoral Students between the Coursework and Research Phase*. [Tesis doctoral, Grand Canyon University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://www.proquest.com/docview/2640110877/B735EA5CAE9747BFPQ/4>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Persona* 5, 27-66. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>
- Fernández-Valera, M., Soler-Sánchez, M., & Meseguer-De Pedro, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13 (3), 182-188. <https://reviberopsicologia.iberico.edu.co/article/view/1969182>
- Ferreira, E., Silva, F., Bento, G., Soleman, S., Bernardo, V., & Da Silva, R. (2015). Revisão sistemática sobre síndrome de burnout e atividade física em professores. *Educación Física y Deporte*, 34(2): 309-330. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-831036>
- Flórez de Alvis, L., López-Coronado, J., & Vílchez-Pírela, R. (2020). Niveles de resiliencia y estrategias de afrontamiento: Reto de las instituciones de educación superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.438531>

- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Cegesti. Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Foronda, D., Ciro, D., & Berrío, N. (2018). Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 10(2), 157-181. 10.17533/udea.rp.v10n2a07
- Fraile, J. (2021). *Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio digital: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/696723>
- Franco, L. (2020). Directivos docentes resilientes. Universidad UMECIT. *Revista Oratores*, Núm. 13 (8), 51 – 84. <https://doi.org/10.37594/oratores.n13.413>
- Freire, Y., Cueva, M., Lema, L., & Macías, M. (2021). Resiliencia y neurociencia. Reflexiones en el contexto educativo. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(2), 401-415. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1494/1454>
- Freudenberger, H. (1986). The issues of staff burnout in therapeutic communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 3, 247-251.
- Freudenberger, H. (1975). *The Staff Burn-out Syndrome*. Drug Abuse Council.
- Fuster, D., Jara, N., Ramírez, E., Maldonado, H., Norabuena R., & García A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*. 7(3):198-214. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(4), 1-15. 10.5872/psiencia/9.4.21
- Gamarra, J. (2022). *Influencia del síndrome de burnout sobre el engagement en docentes universitarios de Chiclayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101820>

- Garay, G., & Veliz, D. (2021). Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19. *UCV-SCIENTIA*, 13(2), 7-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226254>
- García, F. (2016). *Resiliencia en la escuela: Proyecto de Acción Tutorial para el desarrollo de Factores Resilientes*. [Trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio digital: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/17943>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400–406. <https://doi.org/10.1016/j.ad.2015.09.016>
- Gardner, R. & Stephens-Piseco, T. (2019). Empowering educators to foster student resilience. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues, and Ideas*, 92(4-5), 125-134. <https://doi.org/10.1080/00098655.2019.1621258>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400–406. Doi: 10.1016/j.ad.2015.09.016
- Giardini, A. (2018). *Christina Maslach. Barcelona*. Editorial Salvat.
- Gil-Lacruz, M. (2009). Dinámicas comunitarias y acceso al sistema sanitario: una participación desigual. *Revista Internacional de Organizaciones*, 2, 311-325.
- Gil- Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. & Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)* (Primera Edición). Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de*

- Psicología*, 15 (2), 261-268.
http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Gold, Y., Bachelor, P., & Michael, W. (1989). The dimensionality of a modified of the Maslach Burnout Inventory for university students in a teacher-training program. *Educational and Psychological Measurement*, 49(3), 549-561.
 oi:10.1177/001316448904900305
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, M., Andrea, C. & Avella-García, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(2), 279-293.
- González, R. (2003). Síndrome de burnout: una oportunidad para aprender y reflexionar. *Semergen*, 29 (1), 2-3.
- González, N. (2016). *Resiliencia y personalidad en niños y adolescentes: cómo desarrollarse en tiempos de crisis*. (2da Ed). Ediciones y Gráficos Eón.
- González-Arratia, N., Nieto, D., & Valdez, J. (2011). Resiliencia en madres e hijos con cáncer. *Psicooncología*, 8(1), 113-123.
https://seom.org/seomcms/images/stories/recursos/sociosyprofs/documentacion/psicooncologia/vol8_numero1/articulo9.pdf
- Grant, J. (2023). *First aid for teacher burnout: How you can*. (2da Ed). Routledge
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú: Análisis y Perspectivas de la Educación Básica*. Grade.
<http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Estado%20de%20la%20educacion%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 59–86.
<https://doi.org/10.20511/pyr2013.v1n1.7>
- Guerrero-Barona, E., Gómez-Del Amo, R., Moreno-Manso, J. & Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental

- en el profesorado. *Revista Clínica Contemporánea*, 9(1), 1-12. doi: <https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Guevara, A. (2020). *Efectividad del programa “Afronta” sobre la resiliencia en adolescentes de riesgo infractor alto de la Línea de Acción Jóvenes Líderes del Ministerio Público de Lima, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2916/Alicia_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Guimarey, M. (2018). *Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, 2017*. [Tesis de bachiller, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19126>
- Happer, K., Brown, E., & Sharma-Patel, K. (2017). Children’s resilience and trauma-specific cognitive behavioral therapy: Comparing resilience as an outcome, a trait, and a process. *Child Abuse and Neglect*, 73, 30-41. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2017.09.021>
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. *Stress and burnout in the human services professions*. 1, 29-39.
- Heinemann, L., & Heinemann, T. (2017). Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *SAGE Open*, 7 (1), 1–12.
- Henderson, N. & Milstein, M. (2003). *Resiliencia en las escuelas*. Editorial Paidós.
- Hernández, C., Gamboa, A., & Prada, R. (2021) Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 10 (9) 472-488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Hernández, X. (2017). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio digital: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/46770/1/T39672.pdf>
- Hinojosa, A. (2019). *Gestión institucional y calidad educativa, según percepción de docentes y administrativos de las instituciones educativas emblemáticas*

- públicas de Tacna, 2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio digital: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2795/TD%20CE%202041%20H1%20-%20Hinojosa%20Mamani%20Adolfo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hornor, G. (2017). Resilience. *Journal of Pediatric Health Care*, 31(3), 384-390. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2016.09.005>
- Huamán, E., & Guevara, M. (2019). *Resiliencia en adolescentes mujeres de una Institución Educativa Estatal de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio digital: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1096>
- Huanca, L. (2020). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes de secundaria en la UGEL 02, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51308>
- Ibáñez J., López J., Márquez A., Sánchez N., Florez L., & Vera A. Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 6(2):103-116. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862012000200009
- Irala, A. (2021). La Educación Resiliente en Tiempos de COVID-19. *Revista Científica Multidisciplinar*, 1(1). <http://revistas.uninter.edu.py/index.php/multidisciplinar/article/view/3/3>
- Jaramillo-Vélez, D., Ospina-Muñoz, D., Cabarcas-Iglesias, G., & Humphreys, J. (2005). Resiliencia, espiritualidad, aflicción y tácticas de resolución de conflictos en mujeres maltratadas. *Revista de salud pública*, 7(3), 281-292. <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/v7n3/v7n3a04.pdf>
- Jarrín-García, G., Patiño-Campoverde, M., Moya-Lara, I., Barandica-Macías, Á., & Bravo-Zurita, V. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(2), 183-197. Doi: 14. 10.23857/pc.v7i1.3579

- Jiménez, R., & Parra, B. (2021). *Burnout, apoyo familiar, justicia organizacional y enriquecimiento trabajo-familia en docentes de la región del Maule*. [Tesis de pregrado, Universidad de Talca]. Repositorio digital: <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/13098>
- Juaneda, E. (2009). *Retos de las organizaciones del Tercer Sector Social en el welfare-mix: implantación de la calidad y compromiso organizativo*. [Tesis de doctorado, Universidad de La Rioja]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=20245>
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208.
- Junta de Andalucía. (2022, 24 de febrero). *¿Es el burnout una enfermedad profesional, según la Organización Mundial de la Salud?* <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/web/apr/node/564>
- Lasprilla, J. (2020). *Hablar de trauma y resiliencia: fundamentos teóricos y clínica contemporánea*. Sello Editorial Unicatólica.
- León, K., & Monzón, R. (2017). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de las instituciones educativas de jornada escolar completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca-2017. *Revista Perspectiva*, 20 (3), 320-326. <https://doi.org/10.33198/rp.v20i3.00044>
- Lupi, M., Shimkevich, V., & Lugo, J. (2019). *Aportes teóricos en gerencia hospitalaria productiva ante el Síndrome del Burnout en organizaciones de salud*. [Trabajo de Investigación de doctorado. Centro Internacional de educación Continua– Caribbean International University]. Repositorio digital: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupt/196942?page=34>.
- Machuca, L., & Velarde, K. (2021). *Resiliencia y proyecto de vida en adolescentes*. [Tesis de bachiller. Universidad Antonio Guillero Urrelo]. Repositorio digital: <http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/1529/RESILIENCIA%20Y%20PROYECTO%20DE%20VIDA%20EN%20ADOLESCENTES%20CORREGIDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mamani, C. (2019). *La conducta corporativa y su relación con la imagen institucional en la unidad de gestión educativa local Tacna*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Digital: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bd67d8af-8444-402c-980e-5dd26fda20ba/content>
- Mangualaya, G. (2022). *Proceso de construcción de la resiliencia en la infancia y adolescencia, perspectivas en las décadas 2010-2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/12516>
- Manrique, R. (2021). *Síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en docentes del Distrito de Cayma* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio digital: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12275/UPmadira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mantilla J. (2017). *Prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con variables sociodemográficas y laborales en maestros de una unidad educativa del cantón Otavalo, provincia de Imbabura en el año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio digital: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14773>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Marchesi, A. (2014). Retos y dilemas de la inclusión educativa. En A. Marchesi, R. Blanco & L. Hernández (Coords.), *Avances y desafíos de la educación inclusiva en Iberoamérica* (pp. 37-45). Organización de Estados Iberoamericanos (EOI).
- Martínez, A (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112),42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5257/525752962004>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall Press
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16–22.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1996). *Manual del Inventario Burnout de Maslach*. TEA Ediciones.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.
- Maslach C., & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey- Bass Inc. Publishers.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, (3), pp. 498–512.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Mateo, J. (2022). *Síndrome de burnout y su relación con la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Particular–Chincha Alta–2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio digital: <http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/handle/autonomaieca/1819>
- Maurer (2022). *Resources, Demands, Engagement and Resilience as factor limiting human resource profesional burnout*. [Tesis de doctorado, Walden University]. ProQuest Dissertations Publishing. <https://shib.unibo.it/idp/profile/SAML2/Redirect/SSO?execution=e1s2>
- Mayer, J., Roberts, R. & Barsade, S. (2008). Human Abilities: Emotional Intelligence. *Annu. Rev. Psychol*, 59, 507-536.
- Mayzell, G. (2020). *The resilient healthcare organization: how to reduce physician and healthcare worker burnout*. Routledge
- Meeusen, V., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundert, A., & Knape, H. (2010). Burnout, psychosomatic symptoms, and job satisfaction among

- Dutch nurse anaesthetists: A survey. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 54(5), 616–621. doi: 1111/j.1399-6576.2010.02213.
- Méndez, J. (2019). Estrés laboral o síndrome de ‘burnout’. Working stress or “burnout syndrome.” *Acta Pediátrica de México*, 23(2), 299-302.
- Merino, I. (2021). *El síndrome de Burnout*. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio digital: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51797/TFG-E-1345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meza, A., & Huamán, E. (2020). Desarrollo y ciudadanía: la resiliencia de las comunidades rurales en Pasco y Huánuco post conflicto armado en el Perú. *Revista Científica de Ciencias Sociales*, 4, 34-49.
- Minda, J. (2021). *Carga mental y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas en el Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio digital: <http://uprepositorio.upacifico.edu.ec/handle/123456789/355>
- Mora, L. (2020). *El síndrome de burnout en el trabajo: causas, consecuencias e intervenciones en las organizaciones*. [Tesis de pregrado, Universitat Jaume I]. Repositorio digital: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192066/TFG_2020_Mora%20Galdon_Lydia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, J. (2018). Depresión y agresividad en la resiliencia en estudiantes del 5.º año de Educación Secundaria, Rímac-2017. *Consensus*, 23(1), 31-51. <https://doi.org/10.33539/consensus.2018.v23n1.1474>
- Múnera, J. & Muñoz, X. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de una institución pública de educación media del municipio de Medellín*. [Tesis de grado. Universidad de Antioquia]. Repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/10495/27402>
- Olabarría, B. (1995). El síndrome de “Burnout” (“Quemado”) o del cuidador descuidado. *Ansiedad y estrés*, 1 (2-3), 189-194.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.

- Olmo-Extremera, M., & Segovia, J. (2018). La resiliencia a partir de las relaciones profesionales en centros educativos desafiantes. *Educação & Formação*, 3(9), 3-19. doi:10.25053/redufor.v3i9.864
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. [Tesis de doctorado. Escuela Nacional de Salud Pública - Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores]. Repositorio institucional: http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf
- Orellana, C. (2018). *Síndrome burnout en policías de tránsito de la Región Policial de Huaraz, 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad San Pedro]. Repositorio institucional: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9029>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Preguntas y respuesta sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Ortega, Z., & Mijares, B. (2018). Concepto de resiliencia: desde la diferenciación de otros constructos, escuelas y enfoques. *Orbis: Revista de Ciencias Humanas*, 13(39), 30-43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7149438>
- Oviedo, R., & Salas, V. (2014). *Capacidad de resiliencia y síndrome de burnout en secretarías*. [Tesis de bachiller, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio digital. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4753>
- Quispe, P. (2019). Resiliencia en padres de familia de pacientes con habilidades diferentes de un Centro Neurológico Privado del distrito de San Martín de Porres [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio digital: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.111818/4034/008594_Trab_Suf_Prof_Quispe%20Vargas%20Pamela%20Jennyfer.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Páez, M. (2020). La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Archivos de Medicina*, 20(1), 203-216. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3600.2020>
- Palomino, R., Gamonal, J., Carrillo, R., Vargas, G., & Herrera, J. (2022). Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3131>
- Pando, J., & Tapia, Y. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Ferreyros SA de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio digital: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1110>
- Paredes, J., & Reyes, J. (2017). *Nivel de satisfacción de los usuarios del servicio de farmacia del centro materno infantil "Juan Pablo II", Villa el salvador, durante el mes de Julio del año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Wiener]. Repositorio digital: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/920>
- Parker, G., Tavella, G., & Eyers, K. (2023). *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery* (Primera Ed.). Routledge.
- Parra, F. (2021). *El papel de la Teoría de la Autodeterminación en la etiología del síndrome de burnout en deportistas*. [Tesis de doctorado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio digital: <http://hdl.handle.net/10952/5165>
- Pérez, J. (2018). *El estrés ocupacional en relación al desempeño laboral según edad, sexo y estado emocional de los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tacna, en el año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio digital: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3468>
- Philippe, F., Lopes, M., Houlfort, N., & Fernet, C. (2019). Work-related episodic memories can increase or decrease motivation and psychological health at work. *Work & Stress*, 33(4), 366-384. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1577311>

- Ponguillo, K., & Sánchez, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.37956/jbes.v1i1.1>
- Pourtousi, Z. & Ghanizadeh, A. (2020). Teachers' Motivation and Its Association with Job Commitment and Work Engagement. *Psychological Studies*, 65, 455-466. <https://doi.org/10.1007/s12646-020-00571-x>
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L. & NavarroMateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11(566900), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 241–252. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v4.1053>
- Ramírez, R., Lay, N., Avendaño, I., & Herrera, B. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales* (86), 826-854. <http://hdl.handle.net/11323/5266>
- Rivera, A. (2022). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero–Piura*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79371>
- Rivas, M. (2019). *Variables psicológicas de los pobladores en situación de pobreza material del Asentamiento Humano El Valle de los Lirios en el distrito de Yarinacocha, 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/9110>
- Rodríguez, A. (2021). *Evidencias de validez de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en estudiantes de un instituto tecnológico superior de La Libertad*.

- [Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio digital: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7811/1/REP_ARLY.RODRIGUEZ_EVIDENCIAS.DE.VALIDEZ.DE.LA.ESCALA.pdf
- Rodríguez, G. (2019). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el personal administrativo de una entidad pública de villa el salvador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/817>
- Rodríguez, J. (2020). *Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la IE 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio digital: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2200>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, E., & Huamán, J. (2016). *Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la Municipalidad Alonzo de Alvarado Roque y la Municipalidad de Nueva Cajamarca, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/717>
- Rodríguez, A., & Méndez, A. (2016). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de áreas críticas en un hospital de tercer nivel. *Gaceta Médica Bilbao*, 113(3), 99-104.
- Rodríguez, R., Pérez, Y., Liermo, L., & Liermo, J. (2021). El Síndrome de burnout y la prevención desde la resiliencia. *Revista Científica Higía de la Salud*, 5(2). <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/569/984>
- Rodríguez, R., Parrales, L., Segovia, F., & Macías, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 1(19), 1-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474727>

- Rogel, E., & Urquiza, J. (2019). Aproximación teórica a la resiliencia en las organizaciones financieras. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV (2), 112-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953009>
- Román, C. (2022). *Burnout en docentes por retorno a la presencialidad en la ciudad de Quito*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio digital: <https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5123>
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordehi, D., Calle, L., Poenitz, V., Correa, K., Torres, T., Barceló, E., Conejo, M., Allegri, R. & Ponnet, V. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), 76-87.
- Roque, M. (2020). *Relación entre resiliencia e inteligencia emocional en estudiantes de un centro pre-universitario privado de Lima Metropolitana-2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio digital: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8553/Relacion_RoqueCaqui_Maribel.pdf
- Rueda, S., Ortiz, Y., & Perea, C. (2018). *Factores asociados con el síndrome de burnout y su repercusión en la salud del personal médico (enfermera profesional, auxiliar de enfermería y médico general) del servicio de urgencias de una clínica de III nivel de la ciudad de Medellín en periodo 2017-2018*. [Tesis para segunda especialidad, Universidad CES]. Repositorio digital: <http://hdl.handle.net/10946/4150>
- Ruiz, G., & López, A. (2012). Resiliencia psicológica y dolor crónico. *Escritos de Psicología*, 5(2), 1-11. doi:10.5231/psy. writ.2012.1001
- Ruiz-Román, C., Pérez-Cea, J., & Cuesta, L. (2020). Evolución y nuevas perspectivas del concepto de resiliencia: de lo individual a los contextos y relaciones socioeducativas. *Educatio Siglo XXI*, 38(2), 213-232. <https://doi.org/10.6018/EDUCATIO.43298>
- Salvagioni, D., Melanda, F., Mesas, A., González, A., Gabani, F., & De Andrade, S. (2017). Physical, psychological, and occupational consequences of job

- burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, 12(10), 1–29. doi: 10.1371/journal.pone.0185781
- Sánchez, A. (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Foro educacional*, (34), 77-103. <https://doi.org/10.29344/07180772.34.2361>
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para tesis y uso del SPSS*. Centrum Legalis
- Sánchez, Ó. & Canales, A. (2020). *¡Quédate en casa! Resiliencia y bienestar: psicología aplicada en tiempos de pandemia*. Editorial UOC.
- Sanchez, M. (2019). La resiliencia del súper héroe. *Pulso Académico* (17) 20-21. <https://acortar.link/IX8LCV>
- Sánchez, P., & Vásquez, A. (2018). Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la productividad de las empresas latinoamericanas desde el 2008 al 2018. *Sciencias*, 32(1), 120-132
- Saunders, E. (2021). Six Causes of Burnout, and How to Avoid Them. *En HBR guide to beating burnout* (pp. 23-28). Harvard Business Review Press.
- Segovia-Quesada, S., Fuster-Guillén, D., & Ocaña-Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 411-436. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.20>
- Serrano, A., & Sanz, R. (2019). Reflexiones y propuestas prácticas para desarrollar la capacidad de resiliencia frente a los conflictos en la escuela. *Publicaciones*, 49(1), 177–190. <http://hdl.handle.net/20.500.12466/2417>
- Sharma, R., & Cooper, C. (2017). *Executive Burnout: Eastern and western concepts, models, and approaches for mitigation*. Emerald Group Publishing.
- Siebert, A. (2007). *La resiliencia: Construir en la adversidad*. Grupo Planeta
- Smith, R. (1986). Toward a cognitive-affective model of athletic burnout. *Journal of Sport Psychology*, 8(1), 36-50. doi:10.1123/jsp.8.1.36
- Smith, L., Lenz, A., & Strohmer, D. (2017). Differential Prediction of Resilience Among Individuals with and Without a History of Abuse. *Counseling and Values*, 62(1), 106-122. <https://doi.org/10.1002/CVJ.12052>

- Soriano, M. & Décaro, L. (2021). Estrés y burnout. Efectos en la organización. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 12(36), 36-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958804>
- Soto, M., Soto, C., & Méndez, J. (2022). Síndrome de Burnout en el profesional docente en el marco de la Covid-19. Revisión Teórica. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias* 4(2), 31-46. <http://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/72>
- Subelza, D. (2022). *Presencia del Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento implementadas en contexto de pandemia: Estudio descriptivo-transversal, a desarrollarse con los enfermeros del Sanatorio Allende y de Clínica Universitaria Reina Fabiola durante el segundo semestre de 2022*. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de Córdoba]. Repositorio digital: <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/29512/Libro-%20Presencia%20del%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20y%20Estrategias%20de%20Afrontamiento%20implementadas%20en%20contexto%20de%20pandemia-%20Subelza-convertido.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suleiman, N. (2020). *Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del servicio andaluz de salud*. [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio digital: <http://hdl.handle.net/10481/63312>
- Stratta, P., Capanna, C., Patriarca, S., de Cataldo, S., Bonanni, R., Riccardi, I., & Rossi, A. (2013). Resilience in adolescence: Gender differences two years after the earthquake of L'Aquila. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 327-331. doi:10.1016/j.paid.2012.09.016
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, (22), 11-30. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000200003&lng=es&tlng=es.
- Tapia, G. (2015). *Resiliencia y valor organizacional*. Delta Publicaciones.

- Torres, J. (2019). *Gestión educativa y resiliencia en los docentes de la Institución Educativa N° 1227 Indira Gandhi Ate, 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37016>
- Torres, I., & Chavez, D. (2021). *Síndrome de burnout, bienestar psicológico y resiliencia en docentes de instituciones educativas nacionales de las regiones de Arequipa, Cusco, Madre de Dios e Ica*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio digital: <http://hdl.handle.net/20.500.12590/17145>
- Trinidad, T. (2020). *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por Covid-19 en la Red 13-Ugel 6, Ate, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56670>
- Ugarte, S. (2021). *Resiliencia, compromiso organizacional y ansiedad social en docentes del sector público, del distrito de Santa María, 2021*. [Tesis de doctorado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70396/Ugarte_DSJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ungar, M. (2004). A Constructionist Discourse on Resilience: Multiple Contexts, Multiple Realities Among At-Risk Children and Youth. *Youth & Society*, 35(3), 341–365. <https://doi.org/10.1177/0044118X03257030>
- Ungar, M. (2008). Resilience across Cultures. *British Journal of Social Work*, 38(2), 218-235. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcl343>
- Urrutia-Aguilar, M., Jaimes-Medrano, A., & Aburto-Arciniega, M. (2022). Resiliencia de los docentes de educación media superior durante la pandemia de COVID-19. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 8(01), 1-19. <https://cuved.unam.mx/revistas/index.php/rdpc/article/view/428/894>
- Utria, L., Amar, J., Martínez, M., Colmenares, J., & Crespo, F. (2015). *Resiliencia en mujeres víctimas del desplazamiento forzado*. Editorial Universidad del Norte.

- Valladares, A. (2020). *Resiliencia en víctimas de violencia de género*. [Tesis de Maestría. Universidad De Otavalo]. Repositorio digital: <http://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/451>
- Vargas, J. & Montalvo, A. (2017). *Proceso de resiliencia para la superación de riesgos sociales en los niños, niñas y adolescentes de la ONG GEMA-Huancayo 1990-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/3920>
- Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46900>
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J., Ramírez-Baena, L., De la Fuente, E., & Cañadas-De la Fuente, G. (2019). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: a systematic review. *Japan Journal of Nursing Sciences*, 17(1), e12269. doi: 10.1111/jjns.12269
- Vicente De Vera, M. & Gambarte, M. (2020). Associated factors with resilience and burnout: a cross-sectional study in a teaching group in Spain. *Revista Aula abierta*, 49(2), 177-184. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500116>
- Vicente de Vera, M., & Gabari, M. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. doi:10.17583/rise.2019.3987
- Vicente de Vera, M., & Gabari, M. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: Un estudio descriptivo analítico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 455-464. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349860126042>
- Vicente de Vera, M. (2017). *Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagement en docentes* [Tesis de doctorado. Universidad Pública de Navarra]. Repositorio digital. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/29172>

- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Villalobos, P., & Assaél, J. (2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principiantes egresados de una universidad pública. *Psicoperspectivas*, 17(1), 144-154. doi: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue1-fulltext-1145>
- Villón, F. (2021). *Relación entre autoeficacia, resiliencia y desgaste psíquico en docentes universitarios de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de doctorado. Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio digital. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/848/VILL%c3%93N%20ARELLANO%20FIORELLA%20STEFANY%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vivanco, M., León, C., Rivera, R., & Ortega, E. (2018). Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja-Ecuador. *Revista Boletín REDIPE*, 7(11), 179-194. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/622>
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165- 178. https://sapibg.org/download/1054-wagnild_1993_resilience_scale_2.pdf
- Werner, E. & Smith, R. (1992). *Overcoming the odds: high risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
- West, C., Dyrbye, L., & Shanafelt, T. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences, and solutions. *The Association for the Publication of the Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529.
- Weston, L. (2023). *Teaching Resilience and Mental Health Across the* (Primera Ed.). Curriculum. Routledge
- Wu, D. (2020). Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19(1), 310-315. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>
- Zavala, M. (2021). *Resiliencia y síndrome de burnout en efectivos policiales de la comisaría sectorial de la ciudad de Juliaca, 2021*. [Tesis de pregrado,

Universidad Autónoma de Ica.]. Repositorio digital.
[http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1287/1/
Milagros%20Evelin%20Zavala%20Quispe.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1287/1/Milagros%20Evelin%20Zavala%20Quispe.pdf)

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Doctoranda: FLORES ROSADO, Cristina Beatriz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>1. Pregunta general: ¿Cómo es la relación entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?</p> <p>2. Preguntas específicas:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de resiliencia en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona la resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas</p>	<p>1. Objetivo General Determinar cómo es la relación entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p> <p>2. Objetivos Específicos:</p> <p>a) Identificar el nivel de resiliencia en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022</p> <p>b) Identificar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p>	<p>1. Hipótesis General Existe relación significativa entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas y privadas de Tacna, 2022.</p> <p>2. Hipótesis específicas</p> <p>a) El nivel de resiliencia es bajo en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022</p> <p>b) El nivel de síndrome de burnout es alto en los docentes de las instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022</p> <p>c) Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p> <p>d) Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión</p>	<p>Variable Independiente (Resiliencia)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción personal - Ecuanimidad - Sentirse bien solo - Confianza en sí mismo - Perseverancia <p>Variable Dependiente (Síndrome de Burnout)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cansancio emocional - Despersonalización - Realización personal 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básica <p>Diseño de la Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental <p>Ámbito de Estudio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna (muestra de tipo censal) <p>Técnicas de Recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta tipo test

<p>emblemáticas de Tacna, 2022?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona la resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?</p> <p>e) ¿Cómo se relaciona la resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022?</p>	<p>d) Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p> <p>e) Determinar la relación que existe entre resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p>	<p>desesperanza del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p> <p>e) Existe relación significativa entre resiliencia y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna, 2022.</p>		<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Resiliencia de Wagnild y Young al contexto peruano realizada por Novella (2002). - Inventario de Burnout de Maslach – MBI, validada por Fernández (2002).
---	---	---	--	--

Apéndice B. Consentimiento Informado de Participación en Investigación

Este es un proyecto de investigación dirigido por la Mtra. Cristina Flores Rosado, investigadora de la Universidad Privada de Tacna. El presente estudio tiene por objetivo determinar si existe relación entre resiliencia y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna. Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de doctor y es desarrollado bajo la dirección del asesor Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero, docente adscrito a la Universidad Privada de Tacna.

La metodología de investigación considera la aplicación de dos instrumentos denominados: “Escala de Resiliencia de Wagnild y Young”, validada por Novella (2002) y el “Inventario de Burnout para docentes”, validada por Fernández (2002).

En cuanto a los beneficios de este estudio, esta investigación le entregará a Ud., información relevante respecto al nivel de resiliencia y de síndrome de burnout (estrés laboral), por lo cual, al finalizar el proceso, se le brindará dicha información a través de la UGEL Tacna. No se conocen riesgos asociados a la participación en este proyecto. Su participación no contempla un pago asociado a la misma.

La investigadora y asesor guardarán la información obtenida de su participación en este estudio. Asimismo, su participación será debidamente codificada y en ningún caso se registrarán con nombre. Si los resultados de este estudio se llegaran a publicar en una revista, no se mostrará ninguna información que permita su identificación como participante del estudio.

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted puede decidir no participar en ella. En caso de que usted decida participar, puede definir terminar o dejar de hacerlo cuando lo estime conveniente. Si usted opta por la no participación en este estudio no recibirá ningún tipo de sanción, puesto que usted tiene el derecho para definir si es parte o interrumpe su participación.

Si tiene alguna duda adicional, podrá ponerse en contacto con la investigadora Mtra. Cristina Flores Rosado llamando al teléfono 954422082 o se podrá contactar con la misma al correo electrónico: cbflores@virtual.upt.pe

Su firma indica que:

- Se le ha explicado en qué consiste esta investigación
- Sus preguntas han sido contestadas
- Usted ha decidido libre y voluntariamente participar en este proyecto de investigación.

Nombres y Apellidos	
Firma	
Fecha y hora	

Apéndice C. Instrumentos utilizados

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, (adaptado por Novella, 2002)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada afirmación y encierre en un círculo el número que está al lado de la afirmación que más refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación. Asegúrese de encerrar en un círculo sólo una de las respuestas para cada grupo de afirmaciones. No deje ninguna afirmación sin contestar.

No	Ítems	En desacuerdo			De acuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo.							
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
3	Dependo más de mí misma que de otras personas.							
4	Es importante para mí mantenerme interesada en las cosas.							
5	Puedo estar sola si tengo que hacerlo.							
6	Me siento orgullosa de haber logrado cosas en mi vida.							
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
8	Soy amiga de mí misma.							
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
10	Soy decidida.							
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
12	Tomo las cosas una por una.							
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							
14	Tengo autodisciplina.							
15	Me mantengo interesada en las cosas.							
16	Por lo general, encuentro algo de qué reírme.							
17	El creer en mí misma me permite atravesar tiempos difíciles.							
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.							
20	Algunas veces me obligo hacer cosas, aunque no quiera.							
21	Mi vida tiene significado.							
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
23	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.							
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
25	Está bien si hay personas que no me quieren							

Inventario de Maslach Burnout – MBI, (adaptado por Fernández, 2002)

INSTRUCCIONES: Las 22 frases, que se exponen a continuación, se relacionan con los sentimientos que usted encuentra en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que usted haya tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

0 = Nunca 3 = unas pocas veces al mes 6 = todos los días
 1 = Pocas veces al año 4 = una vez a la semana
 2 = una vez al mes o menos 5 = pocas veces a la semana

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

20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

Apéndice D. Validación Mediante Juicio de Expertos

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Valenzuela Romero, Alex Alfredo
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Psicólogo
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna.
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
- 1.7. Autor del instrumento: Wagnild y Young (1993)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
- NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: Cumple con los requisitos necesarios para la aplicación.
- _____
- _____
- _____

Tacna, 14 de setiembre del 2022



 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Valenzuela Romero Alex Alfredo
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Psicólogo
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Inventario de Maslach Burnout – MBI
- 1.7. Autor del instrumento: Maslach y Jackson (1981)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				x	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

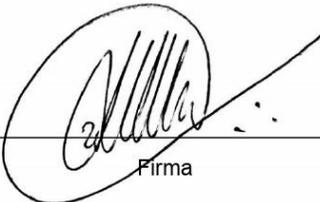
3.4. Valoración total cuantitativa: 29

3.5. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.6. Observaciones: Cumple con los requisitos necesarios para su aplicación.

Tacna, 14 de setiembre del 2022



 Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vargas Chirinos Luz Edith
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Psicóloga
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
- 1.7. Autor del instrumento: Wagnild y Young (1993)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

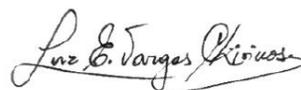
3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: El instrumento es favorable para la aplicación correspondiente.

Tacna, 19 de setiembre del 2022



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vargas Chirinos Luz Edith
- 1.2. Grado Académico: Doctor
- 1.3. Profesión: Psicóloga
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Inventario de Maslach Burnout – MBI
- 1.7. Autor del instrumento: Maslach y Jackson (1981)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
		1	2	3	4	5	
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL						30	
SUMATORIA TOTAL							30

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

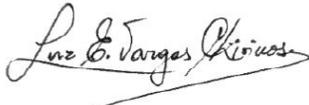
3.4. Valoración total cuantitativa: 30

3.5. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.6. Observaciones: El instrumento se muestra favorable para la aplicación.

Tacna, 19 de setiembre del 2022



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ZEGARRA RODRÍGUEZ, LORENA MARIBEL
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR
- 1.3. Profesión: PSICÓLOGA
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIA
- 1.6. Denominación del Instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
- 1.7. Autor del instrumento: Wagnild y Young (1993)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Postgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ZEGARRA RODRÍGUEZ, LORENA MARIBEL
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR
- 1.3. Profesión: PSICÓLOGA
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIA
- 1.6. Denominación del Instrumento: Inventario de Maslach Burnout – MBI
- 1.7. Autor del instrumento: Maslach y Jackson (1981)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ZEGARRA RODRÍGUEZ, LORENA MARIBEL
- 1.2. Grado Académico: DOCTOR
- 1.3. Profesión: PSICÓLOGA
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIA
- 1.6. Denominación del Instrumento: Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
- 1.7. Autor del instrumento: Wagnild y Young (1993)
- 1.8. Programa de postgrado: Doctorado en Educación con mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	20
SUMATORIA TOTAL		28				

I. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 283.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 23 de setiembre del 2022

_____
Firma

Apéndice E. Solicitud dirigida a las Instituciones Educativas

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Tacna, 29 de setiembre del 2022

SEÑOR:

**Prof. Victor Manuel Ramos Copare
Director I.E.Santa Teresita del Niño Jesús**

Presente. –

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos con fines investigativos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un atento saludo y solicitar su colaboración a fin de aplicar una prueba piloto correspondiente a mi tesis de doctorado, dirigida a los docentes de todos los niveles educativos de la institución que Ud., dignamente dirige. Los instrumentos a aplicar son: el Inventario de Maslach Burnout – MBI y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de doctor y es desarrollado bajo la dirección del asesor Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero, docente adscrito a la Universidad Privada de Tacna.

Posterior al procesamiento de datos, me comprometo a entregar un informe global a su oficina acerca de los resultados obtenidos con las recomendaciones correspondientes.

Sin otro particular quedo de Ud., a la espera de su colaboración, y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Cristina Beatriz Flores Rosado
DNI. 74171308



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Tacna, 13 de octubre del 2022

SEÑOR
Prof. Raul Huayta Mamani
Director de la I.E. Don José de San Martín
Presente. –

MINISTERIO DE EDUCACION
I.E. DON JOSE DE SAN MARTIN
DISTRITO DE TACNA

13 OCT 2022

RECIBIDO

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos con fines investigativos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un atento saludo y solicitar su colaboración a fin de aplicar dos instrumentos correspondientes a mi tesis de doctorado, dirigidos a los docentes de todos los niveles educativos de la institución que Ud., dignamente dirige. Los instrumentos a aplicar son: el Inventario de Maslach Burnout – MBI y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de doctor y es desarrollado bajo la dirección del asesor Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero, docente adscrito a la Universidad Privada de Tacna.

Posterior al procesamiento de datos, me comprometo a entregar un informe global a su oficina acerca de los resultados obtenidos con las recomendaciones correspondientes.

Sin otro particular quedo de Ud., a la espera de su colaboración, y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Cristina Beatriz Flores Rosado
DNI. 74171308

CBFR/cbfr

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

CARGO

Tacna, 10 de octubre del 2022

SEÑOR
Prof. Mauricio Flores Chile
Director de la I.E. Francisco Antonio de Zela
Presente. -

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos con fines investigativos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un atento saludo y solicitar su colaboración a fin de aplicar dos instrumentos correspondientes a mi tesis de doctorado, dirigidos a los docentes de todos los niveles educativos de la institución que Ud., dignamente dirige. Los instrumentos a aplicar son: el Inventario de Maslach Burnout - MBI y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de doctor y es desarrollado bajo la dirección del asesor Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero, docente adscrito a la Universidad Privada de Tacna.

Posterior al procesamiento de datos, me comprometo a entregar un informe global a su oficina acerca de los resultados obtenidos con las recomendaciones correspondientes.

Sin otro particular quedo de Ud., a la espera de su colaboración, y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Mg. Cristina Beatriz Flores Rosado
DNI. 74171308

CBFR/cbfr

Recibido
10/10/22


"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Tacna, 10 de octubre del 2022

SEÑOR
Prof. Javier Antonio García Rondon
Director de la I.E. Coronel Bolognesi
Presente. -

Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos con fines investigativos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un atento saludo y solicitar su colaboración a fin de aplicar dos instrumentos correspondientes a mi tesis de doctorado, dirigidos a los docentes de todos los niveles educativos de la institución que Ud., dignamente dirige. Los instrumentos a aplicar son: el Inventario de Maslach Burnout - MBI y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de doctor y es desarrollado bajo la dirección del asesor Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero, docente adscrito a la Universidad Privada de Tacna.

Posterior al procesamiento de datos, me comprometo a entregar un informe global a su oficina acerca de los resultados obtenidos con las recomendaciones correspondientes.

Sin otro particular quedo de Ud., a la espera de su colaboración, y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Cristina Beatriz Flores Rosado
DNI. 74171308

I.E.E. CORONEL BOLOGNESI	
RECIBIDO	
N°:	1500
Fecha:	10 OCT 2022 10:42
Firma:	

CBFR/cbfr

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Tacna, 10 de octubre del 2022

SEÑORA
 Prof. Ana Luz Huayta Tintaya
 Director(a) de la I.E. Champagnat
 Presente. –



Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos con fines investigativos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un atento saludo y solicitar su colaboración a fin de aplicar dos instrumentos correspondientes a mi tesis de doctorado, dirigidos a los docentes de todos los niveles educativos de la institución que Ud., dignamente dirige. Los instrumentos a aplicar son: el Inventario de Maslach Burnout – MBI y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

Este estudio se desarrolla como parte de los requisitos para la obtención del grado de doctor y es desarrollado bajo la dirección del asesor Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero, docente adscrito a la Universidad Privada de Tacna.

Posterior al procesamiento de datos, me comprometo a entregar un informe global a su oficina acerca de los resultados obtenidos con las recomendaciones correspondientes.

Sin otro particular quedo de Ud., a la espera de su colaboración, y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Cristina Beatriz Flores Rosado
 DNI. 74171308

CBFR/cbfr

66	ID65	47	2	4	21	1	3	5	3	4	6	4	5	2	5	4	5	6	6	7	6	5	2	7	7	6	6	6	26	4	17	3	39	3	33	3	128	2	1	5	1	6	0	1	6	0	0	0	6	6	6	1	3	0	9	1	2	1	45	3	56	Media	4											
67	ID66	54	2	1	28	2	2	7	7	7	7	7	5	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	3	7	6	7	23	3	26	5	20	4	44	3	49	4	162	5	3	6	5	6	0	0	2	2	6	0	0	6	0	1	0	1	6	1	1	2	1	19	2	1	30	1	50	Media	4				
68	ID67	55	2	4	30	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	6	6	6	6	5	5	6	2	3	5	3	4	18	3	16	2	16	3	42	3	33	3	115	1	4	4	2	3	3	4	5	5	4	1	1	1	1	1	4	3	3	2	2	4	25	2	13	3	26	1	64	Media	4			
69	ID68	38	1	1	12	1	3	6	6	6	5	7	6	7	6	5	3	4	6	6	6	6	6	6	7	4	7	7	6	6	26	4	20	3	42	3	40	3	148	3	1	4	2	6	0	0	4	4	6	0	0	6	0	0	6	6	6	1	6	0	12	1	0	1	46	3	58	Media	4					
70	ID69	60	1	1	38	2	3	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	21	3	22	3	18	3	41	3	39	3	141	3	0	4	1	6	0	0	6	3	6	0	0	6	0	0	6	6	0	6	0	8	1	0	1	48	3	56	Media	4					
71	ID70	49	1	4	23	2	3	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	7	27	4	24	4	18	3	43	3	45	4	157	4	0	4	1	6	0	0	6	4	6	0	0	5	0	3	0	1	5	5	6	6	6	0	27	3	0	1	44	3	71	Media	4		
72	ID71	51	1	1	26	2	3	5	5	7	6	7	6	6	7	4	5	5	6	7	6	5	7	7	7	6	7	2	5	5	19	3	22	3	21	4	43	3	40	3	145	3	3	5	4	4	0	0	6	5	6	0	0	5	0	1	0	1	6	6	6	0	6	2	19	2	2	1	45	3	66	Media	4	
73	ID72	56	2	4	20	2	3	7	7	7	5	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7	3	7	7	4	19	3	24	4	20	4	48	4	46	4	157	4	1	3	1	6	0	0	6	5	6	0	0	6	0	0	6	6	0	6	0	10	1	0	1	48	3	58	Media	4	
74	ID73	53	2	1	22	2	3	7	7	7	6	6	5	5	4	5	5	5	7	6	6	5	6	6	6	6	7	7	7	7	26	4	20	3	19	4	41	3	46	4	152	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	1	1	0	2	6	6	6	5	5	34	3	22	3	42	3	98	Alta	4		
75	ID74	42	2	3	15	2	3	7	7	6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	27	4	26	5	19	4	49	4	48	4	169	5	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	5	1	3	1	5	1	13	Baja	4					
76	ID75	45	1	1	6	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	17	3	15	3	29	3	30	2	105	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	0	3	0	1	0	1	4	4	3	1	3	0	20	2	4	1	28	1	52	Media	4			
77	ID76	30	2	4	5	1	2	7	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	25	4	24	4	20	4	43	3	44	3	156	4	5	6	3	6	0	4	6	5	6	0	1	1	1	5	1	5	6	5	6	5	6	1	39	3	3	1	42	3	84	Alta	4	
78	ID77	46	2	4	10	1	3	7	5	6	6	5	5	4	5	3	5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	4	4	6	5	4	20	3	19	3	15	3	35	3	38	3	127	1	1	3	3	5	0	0	6	1	5	0	6	0	0	0	5	5	0	5	0	8	1	0	1	42	3	50	Media	4			
79	ID78	33	2	4	30	1	3	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	3	24	4	19	4	44	3	44	3	155	4	5	5	5	4	4	5	2	6	5	5	6	1	0	0	5	6	6	0	2	2	2	2	14	3	41	3	77	Alta	4				
80	ID79	35	2	4	16	1	2	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	23	3	20	3	18	3	41	3	42	3	144	3	1	4	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	5	0	14	1	0	1	47	3	61	Media	4									
81	ID80	55	2	4	22	2	2	6	2	6	3	7	5	2	6	7	3	6	5	6	4	3	5	6	4	6	6	3	5	6	3	15	2	16	2	17	3	40	3	32	3	120	1	5	5	3	6	1	2	6	1	6	0	1	5	1	0	0	1	5	6	6	0	5	0	18	1	2	1	45	3	65	Media	4
82	ID81	45	2	3	24	2	2	6	6	4	5	4	7	5	6	5	6	5	6	5	6	5	7	6	6	6	7	6	6	6	26	4	17	3	14	3	42	3	41	3	140	2	5	4	1	6	0	1	6	2	6	0	0	5	0	1	0	1	6	6	6	1	6	0	16	1	0	1	47	3	63	Media	3	
83	ID82	64	2	1	36	2	2	6	6	5	5	6	6	6	7	6	1	5	6	7	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6	25	4	18	3	15	3	43	3	43	3	144	3	4	1	3	0	1	6	4	6	0	0	5	0	1	0	1	6	6	6	2	4	0	16	1	0	1	43	3	61	Media	3	
84	ID83	60	1	4	34	2	2	5	5	4	5	5	6	4	6	5	3	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	2	6	5	22	3	17	3	14	3	39	3	33	3	125	1	5	4	6	0	2	3	6	0	0	3	0	1	0	1	6	6	6	2	1	6	0	30	3	4	1	29	1	63	Media	3	
85	ID84	51	2	4	30	2	2	7	1	7	5	7	1	6	3	7	1	7	7	6	5	7	7	7	7	6	6	6	5	24	3	16	2	19	4	44	3	39	3	142	3	2	2	1	1	0	1	6	3	6	0	0	5	0	0	1	5	5	6	5	5	1	15	1	1	1	39	2	55	Media	3			
86	ID85	64	2	1	38	2	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	20	3	21	3	14	3	40	3	33	3	121	1	3	1	2	6	0	1	6	1	6	0	1	1	6	0	0	1	6	6	0	1	6	0	10	1	2	1	48	3	60	Media	3		
87	ID86	56	1	1	30	2	2	6	7	7	7	7	5	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	21	3	20	3	20	4	44	3	43	3	144	3	2	3	5	6	0	0	6	3	6	0	1	5	1	0	0	1	6	6	6	4	6	1	19	2	2	1	47	3	68	Media	3		
88	ID87	51	2	4	27	2	2	6	6	6	4	4	6	4	6	4	4	3	4	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	19	3	17	3	16	3	38	3	38	3	128	2	3	3	4	4	1	1	2	3	3	1	2	5	2	1	1	1	4	4	5	0	4	2	18	1	7	2	31	1	56	Media	3		
89	ID88	57	2	1	31	2	2	4	4	5	6	6	7	6	6	4	5	5	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	23	3	23	4	17	3	42	3	38	3	143	3	3	3	6	0	0	3	3	6	0	0	6	0	3	3	6	3	3	3	1	21	2	1	1	36	2	58	Media	3					
90	ID89	55	2	4	30	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	7	1	20	3	23	4	19	4	46	4	43	3	151	4	5	0	5	6	1	5	6	5	6	0	1	5	1	1	0	1	6	5	6	1	6	0	24	2	2	1	46	3	72	Media	3		
91	ID90	60	2	1	40	2	2	5	5	6	6	5	7	6	4	6	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	19	3	20	3	15	3	39	3	34	3	127	1	5	4	5	1	1	6	4	6	0	1	5	2	1	0	3	3	6	1	5	0	24	2	3	1	43	3	70	Media	3				
92	ID91	57	2	4	36	2	2	7	6	6	7	5	6	7	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	22	3	25	4	19	4	41	3	44	3	151	4	4	2	5	2	5	1	1	1	5	0	0	5	4	6	0	6	5	4	5	0	37	3	1	1	35	2	73	Media	3				
93	ID92	52	1	4	30	2	2	7	7	7	7	4	4	7	7	1	5	6	6	7	7	7	7	7	7	6																																																

Apéndice G. Fotografías de la Aplicación de Instrumentos





Apéndice H. Propuesta de Intervención Dirigida a Docentes de las Instituciones Emblemáticas de Tacna

Nombre de la Propuesta:

- “Bienestar Laboral Docente: Previniendo el Estrés, Potenciando la Resiliencia”

Tiempo Estimado Para la Ejecución:

- 2 meses

Beneficiarios:

- Docentes que laboren en las Instituciones Educativas Emblemáticas de Tacna

Justificación:

Dada la identificación de la predominancia de niveles medios en las variables síndrome de burnout (48.91%) y resiliencia (25.5%), y considerando que existen cifras importantes en niveles altos de síndrome de burnout con 24.5%, y en los niveles medio bajo y bajo de resiliencia con 21.74% y 19.57% respectivamente, resulta imperativo plantear una propuesta que involucre la implementación de estrategias de intervención en esta población. Estas acciones buscan no solo contribuir a la salud y bienestar de los docentes, sino también garantizar un entorno educativo óptimo y de calidad para los estudiantes.

Objetivo:

Fortalecer la resiliencia y reducir los niveles de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas emblemáticas de Tacna.

Resumen de la Propuesta de Intervención:

Entre las actividades de intervención que se proponen se tienen:

Sesión	Nombre	Objetivo	Descripción	Recursos	Duración
1	Fortaleciendo la resiliencia en el Aula	Comprender el concepto de resiliencia, y conocer herramientas básicas para fortalecer la resiliencia.	Introducción al concepto de resiliencia, entendiendo su importancia y aplicando técnicas específicas para fortalecerla. Estas herramientas buscan potenciar la capacidad de adaptación ante desafíos y promover un crecimiento personal resiliente, mejorando la capacidad de recuperación y bienestar emocional.	Laptop, proyector, diapositivas, marcadores, hojas de trabajo, lapiceros	1 hora
2	Reconociendo el Estrés	Reconocer los síntomas, identificar factores que causan estrés en el trabajo y sus efectos en el bienestar personal y profesional de los docentes.	Propiciar en los docentes la identificación y comprensión del estrés en el ámbito laboral, sus causas y cómo este impacta tanto en el bienestar personal como en el desempeño profesional es crucial para entender cómo el estrés laboral puede influir negativamente en la salud.	Cartulinas, marcadores, Laptop, proyector, video, diapositivas, hojas de trabajo, lapiceros	1 hora
3	Desarrollando Estrategias de Afrontamiento	Desarrollar habilidades y herramientas prácticas para gestionar el estrés y promover el bienestar físico y emocional en los docentes.	Brindar e instruir en técnicas y herramientas prácticas (técnicas de relajación, ejercicios de respiración consciente y estrategias cognitivas), para gestionar de manera efectiva el estrés en el entorno educativo, las cuales se orientan a promover un equilibrio integral, potenciando el bienestar emocional y físico de los educadores. Al implementar estas técnicas, los docentes podrán abordar las tensiones diarias de forma saludable, fortaleciendo su salud mental y física y, en consecuencia, elevando su calidad de vida.	Hojas de trabajo, lapiceros, marcadores, laptop, proyector, música relajante, videos, pelotas, cartulinas.	1 hora

4	Comunicación Asertiva y Empatía	Mejorar las habilidades de comunicación asertiva y empatía para fortalecer las relaciones interpersonales y gestionar conflictos en el entorno laboral.	El fortalecimiento de dos competencias clave en el entorno laboral como la comunicación asertiva y la empatía, contribuyen no solo en fortalecer las relaciones con colegas y superiores, sino también desarrollar herramientas para gestionar de manera efectiva cualquier conflicto o desafío que pueda surgir en el entorno laboral.	Laptop, proyector, hojas de trabajo, lapiceros, marcadores, papelotes, marcadores.	1 hora
5	Desarrollando Estrategias de <i>Mindfulness</i> y Autocuidado	Aprender y practicar técnicas de <i>mindfulness</i> y autocuidado para promover la atención plena y el bienestar integral en los docentes.	Introducir a los docentes en técnicas de <i>mindfulness</i> y autocuidado para fomentar la atención plena y el bienestar integral, las cuales incluyen meditación <i>mindfulness</i> , respiración consciente, ejercicios de atención plena, técnicas de relajación y planificación personalizada de autocuidado. Al instruir a los docentes a la práctica de estas herramientas, podrán reducir la sintomatología del estrés presente y fortalecer su bienestar físico, emocional y mental en el entorno educativo.	Audio guías, almohadillas de meditación	1 hora
6	Liderazgo Resiliente	Desarrollar habilidades de liderazgo resiliente para enfrentar desafíos y promover un ambiente de trabajo positivo.	Fortalecer las competencias de liderazgo resiliente mediante la aplicación de técnicas como la gestión efectiva del cambio, la comunicación abierta y la promoción de un clima de confianza y colaboración. Estas estrategias permitirán a los docentes enfrentar desafíos con resiliencia, fomentando un ambiente laboral positivo y motivador que potencie el compromiso y el bienestar de los docentes.	Proyector, laptop, Videos, cartulinas, marcadores, hojas de trabajo	1 hora
7	Equilibrio entre Vida Laboral y Personal	Identificar estrategias para encontrar un equilibrio saludable entre las responsabilidades	Aplicar técnicas que contribuyan a la adecuada gestión del tiempo, establecimiento de límites claros, y prácticas de autocuidado, para alcanzar un equilibrio saludable entre las	Hojas de trabajo, laptop, proyector, lapiceros.	1 hora

		es laborales y personales.	obligaciones laborales y personales. De este modo, se buscará optimizar la productividad, reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los docentes, buscando garantizar su bienestar integral.		
8	Redes de Apoyo y Comunidad	Fortalecer redes de apoyo entre docentes para fomentar la colaboración y la construcción de una comunidad resiliente en el entorno educativo.	Implementar estrategias como reuniones regulares de colaboración, grupos de discusión temáticos y mentorías entre docentes, para fortalecer las redes de apoyo y promover una cultura de colaboración y resiliencia en el entorno educativo, las cuales faciliten el intercambio de experiencias, conocimientos y recursos, contribuyendo a construir una comunidad educativa más unida, resiliente y comprometida con el éxito académico y el bienestar de todos.	Laptop, proyector, lapiceros, hojas de trabajo, papelotes, marcadores.	1 hora
9	Plan de Acción Resiliente	Diseñar un plan de acción personalizado para fortalecer la resiliencia y promover el bienestar en el ámbito laboral y personal.	Elaborar un plan de acción personalizado para cada docente, el cual integre técnicas como la meditación mindfulness, ejercicios de respiración consciente, establecimiento de rutinas de autocuidado y estrategias de manejo del estrés, con el objetivo de potenciar la resiliencia y mejorar el bienestar tanto en el entorno laboral como en el personal. Ante esto, se busca favorecer la adaptabilidad, salud mental y satisfacción de los docentes en todas las áreas de la vida.	Hojas de trabajo, lapiceros, laptop, proyector.	1 hora
10	Feedback y Cierre del Programa	Compartir aprendizajes, reflexiones y experiencias, evaluar el impacto del programa y planificar acciones futuras	Fomentar un espacio para compartir aprendizajes, reflexiones y experiencias vividas a lo largo del programa. Asimismo, se plantea la revisión conjunta de las intervenciones implementadas, analizando los progresos realizados y las áreas	Pizarrón, marcadores, hojas de reflexión	1 hora

		para mantener la resiliencia.	de mejora identificadas. A través de un <i>feedback</i> constructivo, se proporcionarán recomendaciones y estrategias adicionales para mantener y ampliar los beneficios obtenidos, asegurando así una continuidad en el proceso de fortalecimiento del bienestar de los docentes y planificación de acciones futuras para mantener la resiliencia y niveles de estrés saludables.		
--	--	-------------------------------	--	--	--