



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad trabajo
remoto en Lima – Metropolitana, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Rimachi Delgado, Marlon (ORCID: 0000-0003-3221-8111)

Ugaz Arbulú, Iliana Valeria (ORCID: 0000-0003-1614-3017)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Con mucho cariño y amor para nuestros padres, por el esfuerzo que hacen día a día y brindarnos una educación muy buena
Gracias a ellos somos unas personas profesionales.

Marlon Rimachi Delgado

Iliana Ugaz Arbulú

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por darnos la vida y mantenernos con salud en estos momentos difíciles. También, a nuestros padres Fernando Rimachi / Mari Luz Delgado y Angello Ugaz / Lourdes Arbulú por su amor y cariño, por brindarnos su apoyo emocional, moral y económico incondicionalmente en todo momento de nuestras vidas. Además, a nuestros hermanos, que nos motivaron a continuar con nuestra investigación. Asimismo, a nuestro asesor Mg. Davis Velarde por su enseñanza y paciencia, por estar pendiente en todo este proceso de elaboración de tesis. Finalmente, a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega nuestra Alma Mater, los 5 años de carrera conocimos excelentes profesores, compañeros que se convirtieron en amigos de la vida y a la Universidad César Vallejo por acogernos a su casa de estudios para realizar esta investigación. Gracias totales.

Índice de Contenido

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. ¡Error! Marcador no definido.	
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. ¡Error! Marcador no definido.10	
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	10
3.2 Operacionalización de las variables.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos.....	13
3.6 Métodos de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	28

Índice de Tablas

	Pag.
Tabla 1. Nivel del Síndrome de Burnout.....	16
Tabla 2. Nivel del Síndrome de Burnout según sexo.....	16
Tabla 3. Nivel cansancio emocional, despersonalización y realización personales del burnout.....	17
Tabla 4. Nivel de cansancio emocional según sexo.....	17
Tabla 5. Nivel de despersonalización según sexo.....	18
Tabla 6. Nivel de realización personal según sexo.....	18
Tabla 7. Confiabilidad IBM.....	Anexo
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	Anexo

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima - Metropolitana, 2021. El tipo de investigación es descriptivo simple y de diseño no experimental con corte transversal. La muestra de la investigación fue de 102 psicólogos de Lima - Metropolitana que se encuentran laborando de manera remota. El instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) adaptado en el Perú (Llaja, 2007). Con una confiabilidad de 0.89 para la variable y en cada dimensión se obtuvo lo siguiente: Cansancio Emocional 0.85, Despersonalización 0.69 y Realización Personal 0.87. Los resultados indicaron que el nivel de Burnout de los psicólogos que trabajan bajo la modalidad del trabajo remoto reflejó que el 62,7% manifiesta un grado alto, siendo el más resaltante; mientras que el 23,5% un grado medio y el 13,7% un grado bajo. Además, el 61,8% de psicólogas mientras que el 64,7% de psicólogos, demostraron niveles altos de la variable. En conclusión, se evidenció Síndrome de Burnout en los psicólogos de Lima - Metropolitana con un 62.7%. con una categoría alta.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, psicólogos, trabajo remoto.

ABSTRACT

The present study had as a general objective to determine the level of Burnout Syndrome in psychologists under the modality of remote work in Metropolitana Lima, 2021. The type of research is simple descriptive and non-experimental design with a cross-sectional section. The research sample consisted of 102 psychologists from Lima - Metropolitana who are working remotely. The instrument used was the Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted in Peru (Llaja, 2007). With a reliability of 0.89 for the variable and in each dimension the following was obtained: Emotional Fatigue 0.85, Depersonalization 0.69 and Personal Achievement 0.87. The results indicated that the Burnout level of psychologists who work under the modality of remote work reflected that 62.7% manifest a high degree, being the most outstanding; while 23.5% a medium degree and 13.7% a low degree. In addition, 61.8% of psychologists, while 64.7% of psychologists, demonstrated high levels of the variable. In conclusion, Burnout Syndrome was evidenced in the psychologists of Metropolitan Lima with 62.7% with a high category.

Keywords: Burnout Syndrome, psychologists, home office.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la sociedad se encuentra viviendo una coyuntura excepcional por la primera pandemia que se da a nivel global (Segura, 2020, p.2), también conocido como COVID-19. Como resultado, la Organización Mundial de la Salud [OMS], (2020) informó a los distintos gobiernos a enfrentar con seriedad la ola de emergencia y atribuyendo varias medidas de restricciones, una de ellas el confinamiento en muchos países. Asimismo, también se pronunció la Organización Internacional de Trabajo [OIT], (2020) indicó que la mayor parte del sector laboral debía de quedarse en casa y adoptar la forma de trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitieran. Debido a esta contingencia, la Unesco (2020) manifestó un aumento significativo del uso de la modalidad trabajo remoto dentro del desarrollo de las actividades laborales.

Como resultado del confinamiento en Europa se pudo observar que un promedio de 24% de empleados empezaban a experimentar por primera vez el trabajar desde casa en comparación con el 56% que ya tenían experiencia previa en dicha modalidad (OIT, 2020 p. 3). De igual manera en países de América Latina se estimó que un promedio 23% de trabajadores podría llevar a cabo sus actividades de manera remota (OIT, 2020).

De hecho, existen estudios sobre el trabajo a distancia que han demostrado que los trabajadores que desarrollan sus funciones desde casa tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando de manera presencial, debido al tiempo que empleaban para movilizarse al lugar de trabajo y los cambios de rutina (OIT, 2020).

Sin duda alguna el trabajo remoto es una experiencia laboral, pero igual que todo trabajo hay muchos factores dentro del entorno laboral que afectan a la salud mental (OMS, 2019), como lo es el estrés, debido a las responsabilidades que abruman o sobre exigen al trabajador, afectando ocasionalmente al equilibrio entre las áreas personales y profesionales (Rubini, 2012).

Estos factores relacionados al estrés en el trabajo y al impacto que tiene en los profesionales, evidencian que existe características relevantes como la presión o sobre exigencias y niveles altos de estrés provocado por sus actividades (Sánchez y Venegas, 2018).

De acuerdo con lo propuesto por Maslach y Jackson (1981) la exposición constante al estrés laboral tiende a generar síntomas como agotamiento emocional, baja realización personal y perspectiva diferente de uno mismo una, dando lugar al síndrome de Burnout.

Dichos factores asociados al burnout se pueden observar en la actualidad, debido a la nueva modalidad de trabajo, ya que existen estudios que evidencian estas características. Por ejemplo, en la Unión Europea durante el mes de abril del año 2020, se realizó una encuesta a trabajadores con el objetivo de analizar los efectos de la pandemia en el bienestar, el trabajo y el teletrabajo, reportando que un 18,2% declararon que su jornada laboral habría sido aumentada por la pandemia; un 37,3% mencionaron haber trabajado en su tiempo libre para cumplir con sus objetivos durante las 2 últimas semanas y un 58,4% afirmaron no poder pasar tiempo con su familia (Eurofound, 2020).

A nivel de Latinoamérica, el Instituto de Seguridad Laboral del Gobierno de Chile (2020), dentro de sus estudios sobre que el trabajo a distancia reportó los riesgos que genera en la salud mental y física, y esto estaría asociado a los factores de sobrecarga de trabajo, estrés, fatiga mental, sensaciones de aislamiento, desequilibrio de conductas a nivel cognitivo, ansiedad y condiciones ergonómicas.

Así también, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2020) señaló que esta nueva forma de trabajar presenta una serie de retos entre la vida laboral y personal, como la falta de organización de los horarios trabajo y responsabilidades del hogar.

Por otra parte una de las funciones principales del Psicólogo es realizar una presunción al diagnosticar o calificar el grado de salud mental de una persona y para ello autores como Belloch e Ibañez (1992) consideran ciertos parámetros tales como: autonomía funcional, percepción correcta de la realidad, adaptación eficaz y respuesta competente a las demandas del entorno, relaciones interpersonales adecuadas, percepción de autoeficacia, buen autoconcepto, y estrategias adecuadas para afrontar el estrés.

El presente estudio se justificó teóricamente, puesto que se realizó un análisis de las distintas investigaciones que engloban el tema de Síndrome de

Burnout. Asimismo, los resultados encontrados dan sustento a la teoría de Maslach con respecto a dicha variable en trabajadores y como esta nueva forma de trabajar influye. Lo que se busca con esta investigación, es conocer los diferentes niveles del Síndrome Burnout que presentan los trabajadores bajo esta nueva modalidad de trabajar, la cual, es seriamente afectada por las distintas condiciones laborales y factores psicosociales del entorno, perjudicando directamente en el desempeño y la vida personal. De forma metodológica, se aplicará un instrumento acorde al medio local y con evidencia de validez, que permitirá obtener los resultados con una mayor confiabilidad; así mismo, contribuirá al valor y utilidad de la prueba para futuros estudios en referencia a la problemática y poblaciones. En cuanto a los resultados obtenidos, permitirá determinar los distintos factores influyentes que aquejan a la salud mental de los trabajadores, a fin de que se puedan reforzar o elaborar nuevas estrategias de afrontamiento y manejo del síndrome, y a su vez, puedan considerarlo como panorama actual para próximos estudios de la variable.

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar el nivel de Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana, 2021. Asimismo, los objetivos específicos, se propuso investigar el Síndrome de Burnout, determinando los niveles de sus dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal).

II. MARCO TEÓRICO

A Nivel Internacional se encontró las siguientes investigaciones:

Herrero (2021) examinó los niveles de burnout de 368 expertos de los centros sociosanitarios en Salamanca - España, e investigó más a fondo el impacto de los factores sociales y ocupacionales en este problema. A través de MBI. El 81% son mujeres mientras que el 64,4% son auxiliares de enfermería. El 29,9% tenía un alto grado de cansancio emocional, el 64,4% un alto grado de despersonalización y el 26,6% un bajo nivel de satisfacción personal. Los expertos apuntan a tener un nivel promedio alto de SBO. Todas las variables sociales están asociadas con una dimensión del burnout. Los especialistas deben estar capacitados para prevenir el síndrome de burnout y reforzar positivamente la salud al público en general.

Chica et al., (2021) investigaron en 150 trabajadores del área salud como causa del Sars - Cov 2, determinar la existencia del SBO en la profesión médica. Utilizando MBI. Dependiendo de la escala, sintieron que la dimensión de cansancio emocional con un puntaje de 14.4 bajo nivel. La escala despersonalización con un 3.8 de puntaje con nivel demasiado bajo y la escala satisfacción personal con una puntuación de 35 tenía la satisfacción al trabajar con usuarios o usuarios de COVID-19. Se concluyó que el 74% del personal encuestado experimenta estrés moderado por laborar con usuarios infectados del Covid 19.

Isaac et al., (2013) investigaron en dos hospitales del área médico - hospitalaria de la Ciudad de México, describieron la presencia del MBI en 30 psicólogos clínicos y determinaron las características del trabajo que predisponen su aparición. Los resultados mostraron que entre las muestras existe una baja incidencia de burnout y no era significativamente diferente según el entorno de trabajo.

Rodríguez et al., (2010) buscaron la estimación de la prevalencia y los factores asociados del síndrome de quemado en 376 trabajadores de salud en

tres localidades de la ciudad de Bogotá. El estudio fue de corte transversal - descriptivo, utilizando MBI. Los resultados en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal oscilan entre 20,6%; 16,8% y 7,6%. Se concluyó que la prevalencia fue del 2,2% para el burnout, el nivel agotamiento y despersonalización fue del 20,6% y el 16,8% el grupo de estudio necesitaba profundizar. Los estudios que incluyen factores culturales y de comportamiento específicos del trabajo de los colaboradores de la salud en las ciudades pequeñas pueden influir en el cambio climático que causa estrés y puede influir en los síntomas de la enfermedad.

Tarnowski et al., (2007) evaluaron si existe una diferencia en las dimensiones del síndrome del quemado, en 33 estudiantes del primer año de psicología y 33 alumnos de posgrado de una universidad privada en el distrito del Gran Porto Alegre. Con un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Se evaluó a través del MBI. Los resultados del estudio mostraron que al final de la carrera los estudiantes mostraron diferencias estadísticas significativas en agotamiento emocional, es decir, experimentaron mayor más fatiga al comienzo del estudio que sus compañeros.

A nivel Nacional:

Castro (2020) usó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) la investigación fue de tipo no experimental, observacional y transversal aplicado en 25 colaboradores pertenecientes al sector salud del Instituto Peruano de Padres e Hijos Responsables [INPPARES] en el marco Covid 19 de Jesús María. Los problemas emocionales relacionados con el estrés, la ansiedad y la depresión pueden generar una respuesta emocional normal a la pandemia. En este sentido, es importante entender el SBO como una dificultad y tomarlo con suma importancia. El estudio concluyó que el 4% de los trabajadores de salud del INPPARES han alcanzado que en agotamiento emocional, despersonalización bajos niveles y de realización personal categoría alta, descubriendo así la existencia del síndrome de burnout. Los resultados mostraron que, en términos

de burnout, el 84% de los participantes estaban deprimidos, el 84% tenía baja despersonalización y el 56% tenía altos logros personales.

Vilchez et al., (2019), analizaron una investigación transversal analítica cuyo objetivo es determinar si existe síndrome de burnout a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en una muestra de 30 cirujanos de Pucallpa y la escala PREMEPA para medir la percepción de la relación médico-paciente. Los siguientes resultados son que el 76,7% de los médicos son hombres y ocho de cada diez personas sufren de SBO. El 20% de los pacientes se mostró satisfecho con la consulta y solo el 16,7% de los pacientes indicó tener una relación moderada médico-paciente. Se concluyó que, si bien la incidencia del SBO entre médicos es alta, el nivel de relación médico-paciente reportado por los pacientes es alto. Las profesiones son propensas al agotamiento emocional.

De la Cruz (2019) empleó la prueba de Burnout (MBI) en 40 enfermeras de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo para hallar la existencia de niveles de burnout, por la cual, los resultados mostraron que en términos de agotamiento emocional se encontró que el 55% en un nivel promedio y en la dimensión de despersonalización fue de 55% bajo nivel y el 63% se encontró en un nivel medio en la dimensión de falta de realización personal. La conclusión es que el síndrome de burnout en el servicio de urgencias del Hospital Nacional Dos de Mayo se presenta en un nivel moderado, representando el 90%, lo que indica el riesgo de síntomas emocionales y físicos que exacerbaban el estrés y ponen en peligro a los enfermeros en su salud y el bienestar.

Benites (2017) trabajó con 44 trabajadores entre enfermeros, técnicos y auxiliares de enfermería del Hospital Las Palmas de la Fuerza Aérea Peruana con el objetivo de determinar el nivel de síndrome de burnout. Utilizando la herramienta Maslach Burnout Inventory, los resultados mostraron que el 52% de todos los enfermeros, técnicos y auxiliares de enfermería del Hospital Las Palmas de la Fuerza Aérea Peruana tenían tendencia a desarrollar síndrome de burnout, lo que indica que pueden estar agotados, pensamientos negativos y a veces no está satisfecho con su trabajo. En la dimensión de cansancio emocional, con un nivel alto para las técnicas de enfermería es superior al 15%

y el nivel de los auxiliares de enfermería es del 14%. En términos de despersonalización, el 15% de las habilidades de enfermería son altas y el 14% son auxiliares de enfermería. En términos de satisfacción personal, el 76% del grupo de enfermeras se encuentra en un nivel bajo.

Toledo (2016) manejó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para analizar la prevalencia del síndrome de burnout en 56 miembros del personal médico de la Clínica Maison de Sante en Lima, los hombres representaron el 48,2% y las mujeres el 51,8%. La edad promedio fue de $38,1 \pm 10,05$ años. El 48,2% de las personas mostró un agotamiento emocional extremo, el 76,7% de despersonalización y el 60,7% de baja satisfacción personal. La conclusión es que, según los criterios definidos por Maslach, la incidencia de síndrome de burnout es del 39,2%. El área más afectada es la despersonalización con un 76,7% de ellos presenta un alto nivel.

En lo que respecta al síndrome de burnout, fue un fenómeno que comenzó a estudiarse con mayor relevancia a principios de la década de los 70, debido a los cambios y surgimientos en el ámbito laboral, como el desarrollo de nuevas tecnologías, reestructuraciones organizacionales, gestiones e inseguridades laborales (Díaz y Gómez, 2016).

La palabra burnout viene del inglés y se traduce al español como "estar quemado". Freudenberger (1974) comenzó a describir esta enfermedad como un trastorno psiquiátrico percibido por algunos colaboradores que tienen contacto directo con las personas y como resultado el surgimiento de una serie de condiciones médico-biológicas y psicosociales derivadas de actividades con alta demanda energética.

A partir de ello, surgieron nuevos estudios o postulados que explican el desarrollo. El burnout se ha determinado de muchas formas desde el principio. Maslach y Jackson (1981), lo definen como un síndrome de agotamiento o cansancio emocional y cinismo que se percibe con frecuencia en individuos que ejercen sus actividades en base a la interrelación con otras personas.

Maslach y Jackson (1981) concretaron la noción caracterizada por un aspecto tridimensional constituido por: El agotamiento emocional, se considera como el aumento significativo de sentimientos en relación con el cansancio y como resultado es la pérdida del interés. Despersonalización, es otra dimensión en donde se produce el incremento de reacciones y sentimientos negativos, además se muestra distante frente a sus compañeros de trabajo y a los usuarios del servicio, mostrándose irritable, poco sincero, e inclusive hacerles sentir responsables de sus inconvenientes y la disminución de su rendimiento en el trabajo. Realización personal, se muestra cuando a la persona se le dificulta enfrentar las exigencias de la vida cotidiana, llegando a responderse asimismo de manera desfavorable. En el trabajo evita interrelacionarse con los demás se produce una disminución en su desempeño, no puede con la presión laboral presentando una baja autoestima, Llegan a sentir que no existe sentido el continuar laborando, evita realizar sus funciones, fomentando el ausentismo y por último de deserción laboral.

El Burnout es una respuesta a la presión entre las personas en el entorno laboral, donde el contacto excesivo con los trabajadores provoca cambios negativos en las actitudes y comportamientos de estas personas (Leiter y Maslach, 1988).

Gil-Monte, Peiró y Valcarcel (1995), plantean un modelo integral, resaltando que la forma de pensar del sujeto, afecta directamente a la percepción y actitud, estas percepciones son influenciadas por el comportamiento y la acumulación de situaciones adversas percibida por el entorno. Es por ello, que Por tanto, el autoconcepto de sí mismo determinará la capacidad del sujeto para lograr el objetivo y la adecuada respuesta emocional. Con base en estos métodos, apoyan las tres dimensiones del burnout, pero muestran que existe otra relación entre ellas. En resumen, este síndrome es el resultado de una valoración de niveles bajos eficiencia laboral

Moreno y Peñacoba (1999) diferenciaron el síndrome de burnout y el cansancio, y concluyeron que el agotamiento no se considera como un exceso de trabajo y que no desencadena al síndrome del quemado. Sin embargo, un

trabajo que es ligeramente estresante pero a la vez frustrante puede desarrollar niveles de burnout. Desde este criterio, el proceso del burnout no tiene nada que ver con la fatiga, sino un proceso relacionado con el declive de la motivación emocional y cognitiva.

Con relación a diferentes supuestos, encontraron algunos ejemplos como el de: Gil-Monte y Peiró (1999) lo definieron como una respuesta a la alta presión laboral en un periodo largo, que parece deberse a la mayor percepción de la persona de frustración profesional, fatiga emocional y actitud negativa hacia los colegas.

Por otro lado, Forbes (2011) expresa que este síndrome es relacionado a una fatiga, no obstante, es el conjunto de exigencias constantes, cargas laborales y las malas condiciones en el que se desarrolla las actividades.

III. METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación

Tipo

El tipo de método que se utilizó es aplicada con un enfoque cuantitativo, que consiste en especificar las características o propiedades del fenómeno, permitiendo medir o reunir datos de forma aislada o en conjunto sobre las variables. (Hernández et al., p. 92)

Diseño

El tipo de diseño que se usó fue no experimental, ya que no se manipularon las variables y sus condiciones; permitiendo la observación del fenómeno en su medio natural, del mismo modo se realizó desde un corte transversal descriptivo porque se recolectaron los datos en un solo momento determinado (Hernández et al., p. 152).

Operacionalización de las variables

Variable 1: Inventario Burnout De Maslach y Jackson (MBI)

Definición Conceptual: De acuerdo con la definición propuesta por Maslach y Jackson (1981), es un síndrome tridimensional que es el resultado de los desencadenantes del estrés, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach y Jackson, 1981).

Definición operacional: La variante será medido mediante los puntajes obtenidos de las 3 dimensiones que posee el Inventario Burnout Maslach (MBI),

Dimensiones: El instrumento aplicable, establece y mide 3 áreas o dimensiones del Burnout: Cansancio Emocional (ítems 1,2,3,6,8,13,14,16,20), Despersonalización (ítems 5,10,11,15,22) y Realización Personal (ítems 4,7,9,12,17,18,19,21)

Escala de medición: La escala de medición es tipo Likert, la cual está compuesta por 22 reactivos y su nivel de medición es ordinal.

Población

Para el presente estudio la población estuvo conformada por todos los psicólogos de ambos sexos de los sectores privado y estatal, las edades entre 22 y 50 años a nivel de Lima Metropolitana.

Muestra

La muestra se desarrolló por 102 psicólogos que se encontraban en actividad laboral, bajo la modalidad de trabajo remoto, tiempo de permanencia en su centro de laborales y entre las edades de 22 a 50 años que participaron de manera voluntaria. De los cuales, el 33% son del sexo masculino y el 67% femenino; tomando en cuenta que 75% estuvo conformado por solteros, 11% por convivientes y 11% casados. De igual manera, el 10% son egresados, 42% bachilleres y el 42% eran titulados.

Muestreo

En el proceso de muestreo se utilizó el tipo no probabilístico, ya que no todos los participantes cumplían con las características o condiciones para integrarse dentro de la muestra y evitando la generalización de los resultados obtenidos en la población (Hernández et al., 2014).

Criterio de inclusión

- Trabajadores pertenecientes al sector público y privado de Lima Metropolitana.
- Trabajadores pertenecientes a la carrera de psicología.
- Grado profesional como mínimo egresado.
- Permanencia laboral mayor a 6 meses.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no laboren bajo la modalidad de trabajo remoto.
- Inadecuado llenado del instrumento.
- Menor a 40 horas trabajadas durante la semana.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de MBI. La encuesta es conceptualizada como un procedimiento conformado por un conjunto de reactivos que permite el recojo de información mediante el uso de un cuestionario, el cual, tiene como objetivo de medir la variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

INSTRUMENTO

Ficha técnica 1

Nombre	: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Autores	: C. Maslach - S.E. Jackson.
Procedencia	: California – 1986
Adaptación	: Llaja (2007) - Lima
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 10 y 15 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 22 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

El inventario MBI tuvo una serie de estudios previos y se dio a conocer en 1981, es la herramienta más utilizada para medir temas relacionado al Síndrome de Burnout, la cual ha sido objeto de estudio en diferentes investigaciones, siendo adaptado en distintos ámbitos culturales y laborales; cabe destacar que las primeras aplicaciones se dieron en poblaciones pertenecientes al sector de la salud.

Consigna de aplicación:

- Lea con atención cada enunciado.
- Encontrará una serie enunciados acerca de su actividad laboral. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo sienten.
- No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia forma de pensar o sentir.
- Conteste a las frases indicando la frecuencia con que ud. ha experimentado ese sentimiento.

- Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y están dirigidos con fines académicos.

Calificación e interpretación:

La calificación de la prueba, se debe identificar los ítems que pertenecen a cada dimensión, la cual, consiste en sumar todo los puntos o niveles de frecuencia, y que esto a su vez son representados por un número o valor en cada una de las opciones. La suma de reactivos por cada dimensión es considerada como puntaje directo. Estas puntuaciones obtenidas en la etapa de corrección se deben comparar con los baremos que pertenecen a la prueba con la única finalidad de poder identificar los niveles burnout, de tal forma que al presentar un grado alto de cansancio emocional, alto en despersonalización y bajo en realización personal, nos permite determinar la presencia del síndrome de burnout. Estas dimensiones se interpretan por niveles y por intervalos de puntuaciones. En agotamiento un puntaje bajo es de 0 - 17, moderado de 18 - 29 y de 30 a más se considera alto. La despersonalización se considera bajo entre 0 - 5, moderado de 6 - 11 y alto de 12 a más. La realización personal se considera bajo de 40 a más, moderado de 39 a 34 y alto de 0 - 33. En el caso de se busque una sumatoria o puntaje global de la prueba, Franco y Tello (2021) recomiendan invertir los valores de Realización personal, para ello, los baremos se interpretarían de 0 - 19 como bajo, de 20 a 29 moderado y de 30 a más un nivel alto de burnout.

Propiedades psicométricas peruanas

En el contexto peruano, el instrumento MBI fue adaptado por Llaja et al. (2007) reportando una alta consistencia interna del Alfa de Cronbach y fiabilidad de 0.90. Esta adaptación se realizó en una muestra de 1316 casos, donde se obtuvieron los siguientes índices de las dimensiones: Cansancio Emocional (CE) un 0.9, Despersonalización (DP) en 0.79 y Realización Personal un 0.71, mostrando una alta validez para su aplicación.

Procedimientos

Para llevar a cabo el estudio, se procedió inicialmente a elegir la variable, seguidamente se realizó la revisión de antecedentes y teorías relacionadas al

tema, para la formulación de los objetivos e hipótesis se hondo en la información propiamente del instrumento, posterior a ello se definió la población en base a las características variable y particularidad de la prueba.

Asimismo, el instrumento fue administrado de manera virtual a los participantes que aceptaron involucrarse voluntariamente en el estudio, explicándoles previamente la finalidad, las instrucciones de realización, el consentimiento informado y la confidencialidad dentro de la investigación.

Método de análisis de datos

Posteriormente al recojo de datos, se realizó la estadística descriptiva para hallar los niveles de la variable. Los datos obtenidos se procedieron a tabular en las hojas de cálculo del programa Microsoft Excel, para luego ser procesado en el software SPSS V.24, donde se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach, la confiabilidad del instrumento y la correlación que existente entre los reactivos y la variable, permitiendo establecer y describir las 3 dimensiones propias del cuestionario.

Aspectos éticos

Se consideró el consentimiento de los participantes, informando que sus datos que se utilizarán de manera académicamente protegiendo su privacidad y anonimato, también se les informó el tiempo requerido para la aplicación de la prueba y para finalizar se considera que los investigadores tienen el compromiso y la responsabilidad de evitar el plagio respetando los derechos de autores citando cada texto o información utilizada.

El colegio de Psicólogo mencionó en el Código de ética y deontología (2018) mencionando que en el artículo 46º es necesario ser riguroso en el momento de utilizar los tests respetando la metodología, aplicación e interpretación, artículo 45º es importante seguir los procedimiento, obtener una prueba que sea validada y estandarizada y por último La Universidad César Vallejo indica en el Código de Ética sobre la Declaración universal de principios éticos para psicólogas(os) de la International Union of Psychological Science donde se debe respetar los derechos personas, el artículo 27º se considera utilizar pruebas psicológicas que se encuentren validadas; cuidando el bienestar

y el compromiso profesional y científico con la sociedad; el artículo 24^o toda investigación se debe tener el consentimiento de los participantes y en el artículo 4^o se considera importante solicitar el permiso de las personas que deseen participar en la investigación, se les debe informar de lo que va tratar y la duración del proyecto; y por último en el artículo 3^o se debe respetar los resultados y evitar modificaciones, también se debe considerar los derechos de autor y evitar el plagio parcial o total (Universidad Cesar Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel del Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima Metropolitana, 2021.

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	14	13.7
Medio	24	23.5
Alto	64	62.7
Total	102	100.0

De acuerdo a la tabla 1, los resultados muestran el nivel de Burnout de los psicólogos que trabajan bajo la modalidad del trabajo remoto, se refleja que el 62.7% manifiesta un grado alto, siendo el más resaltante; mientras que el 23.5% un grado medio y el 13.7% un grado bajo.

Tabla 2

Nivel del Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto, según sexo.

Sexo	Nivel del Síndrome de Burnout					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	2	5,9%	10	29,4%	22	64,7%
Mujer	12	17,6%	14	20,6%	42	61,8%

De acuerdo con la tabla 2, se aprecia que a nivel general del síndrome del burnout en relación a la variable sociodemográfico sexo, es decir masculino y femenino evidencian niveles altos de porcentajes de 64.7% y 61.8%.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto.

Dimensiones del Burnout		Frecuencia	Porcentaje (%)
Cansancio Emocional	Bajo	23	22,5
	Medio	29	28,4
	Alto	50	49,0
Despersonalización	Bajo	59	57,8
	Medio	27	26,5
	Alto	16	15,7
Realización Personal	Bajo	14	13,7
	Medio	9	8,8
	Alto	79	77,5

De acuerdo a la tabla 3, se detallarán los porcentajes adquiridos que mayor destacan en las dimensiones del síndrome de burnout. Se evidencia que en el campo de cansancio emocional y realización personal existen niveles altos, con una representación de 49% y 77.5%, mientras que en despersonalización se observa un nivel bajo con 57.8%.

Tabla 4

Nivel de Cansancio Emocional en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto, según sexo.

Sexo	Nivel de Cansancio Emocional					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	7	20,6%	12	35,3%	15	44,1%
Mujer	16	23,5%	17	25,0%	35	51,5%

La tabla 4, el nivel de cansancio emocional en relación con variable sexo, reporta un nivel alto de 44.1% en hombres y 51.5% en mujeres.

Tabla 5

Nivel de Despersonalización en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto, según sexo.

Sexo	Nivel de Despersonalización					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	15	44,1%	13	38,2%	6	17,6%
Mujer	44	64,7%	14	20,6%	10	14,7%

La tabla 5, el nivel de despersonalización en relación con variable sexo, se evidenció que el 44.1% de los hombres tienen un nivel bajo mientras que el 64.7% de mujeres mostraron un bajo nivel.

Tabla 6

Nivel de Realización Personal en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto, según sexo.

Sexo	Nivel de Realización Personal					
	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	11	32,4%	3	8,8%	20	58,8%
Mujer	3	4,4%	6	8,8%	59	86,8%

En la Tabla 6, se observó que en la dimensión de Realización Personal el 86.8% de las mujeres presentaron un alto nivel a comparación que el de los hombres que fue de 58.8%.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de burnout en 102 psicólogos de Lima Metropolitana, como resultado se obtuvo que el 62.7 % de los encuestados puntuaron en nivel alto en la variable; a pesar de encontrarse laborando bajo la modalidad de teletrabajo, cabe destacar que el mayor problema con los trabajadores remotos es que muchas veces no se encuentra dirigido por nadie, debe ser muy autónomo; pero debes ayudarlo a formarse como autónomo para que pueda administrar su tiempo y horario. Al mismo tiempo, se maneja bien la relación entre el jefe y el empleado, de modo que ambas partes pueden hacer un seguimiento del trabajo como trabajadores remotos (Wharton, 2007).

Uno de los desafíos más relevantes a los que combaten los teletrabajadores a lo largo de la enfermedad pandémica es el problema entre el trabajo y la vida personal, que permanecen experimentando gracias a los que los parámetros entre aquellas 2 zonas se han difuminado. El desdibujamiento de la frontera entre el trabajo remunerado y la vida personal es continuamente un problema en este entorno, inclusive en los superiores tiempos, empero parece ser especialmente problemático gracias a las situaciones únicas de la enfermedad pandémica (Eurofound y OIT, 2019).

Continuando con los resultados de las dimensiones: En cansancio emocional los evaluados puntuaron alto siendo un 49% del total de la muestra y para el factor realización personal el 77.5 % se encuentra en la categoría alto. A diferencia del componente de despersonalización en donde el 57.8% obtuvo un nivel bajo. Siguiendo con la resolución de los objetivos específicos el 64.7% de hombres y el 61.8% de mujeres reflejaron un nivel alto en el constructo burnout. Prosiguiendo con lo obtenido en cada dimensión según el género se observa una diferencia en los resultados dado que el 51.5% de mujeres y el 44.1% de hombres puntuaron alto en cansancio emocional. Por otro lado, la presencia del factor despersonalización fue mayor para el nivel bajo con 64.7% para el sexo femenino y 14.7% para sexo masculino, continuando con la última dimensión de realización personal, el 86.8% de las mujeres presentaron un alto nivel a comparación del 58.8% de varones con grado alto también. A diferencia de la

investigación realizada por Toledo (2016) en muestra de 56 trabajadores de modalidad presencial de salud realizada de manera presencial y en un contexto diferente al actual de la pandemia. Clasificó la presencia del burnout en dos categorías (tiene o no tiene burnout) donde el 39.2% sufre de Burnout y el 60.8% no lo presenta, a diferencia de la presente investigación que tiene tres (bajo, medio, alto). Observó que su muestra puntuó en nivel alto en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización con 48.2% y 76.7%; mientras que en el factor satisfacción personal el 60.7% con un bajo nivel. El investigador sólo realizó la distinción en dos de las tres dimensiones de la variable con respecto al género y al nivel de su presencia. En la dimensión despersonalización la distribución fue 67.4% y 32.5%, en el género masculino y femenino respectivamente; al mismo tiempo en el factor de satisfacción personal con 44.2% y 55.8% para el sexo masculino y femenino. Los resultados obtenidos por Toledo (2016) contrastados con los de la presente investigación señalan no existen diferencias significativas con respecto a la presencia de las dimensiones de la variable a pesar de que la modalidad de trabajo y la muestras usadas en las dos investigaciones son diferentes, teniendo en cuenta que en la investigación del año 2016 aún no se había originado la pandemia, estos porcentajes podrían suponer que a pesar de la comunicación entre los psicólogos y sus pacientes se realicen de manera virtual y no presencial generan de igual manera una fatiga emocional lo que se reflejado en la presente tesis.

Con relación a la tesis de Benites (2017) estudió el nivel del burnout en 44 empleados de salud del Hospital de las Palmas de la Fuerza Aérea Peruana. Usando la técnica de recolección de datos directa y presencial a diferencia de nuestra investigación que fue de manera digital mediante el formulario de Google y transmitido por las redes sociales, además cabe mencionar que su muestra la componían sólo el personal del género femenino, distinta a la nuestra conformada por 34 hombres y 68 mujeres. Para el respectivo análisis se realizará solo con los resultados obtenidos en las mujeres evaluadas en la presente investigación. Siguiendo con los resultados de Benites (2017) se observó que el 52% de enfermeras, técnicas y auxiliares de enfermería tenían tendencia a desarrollar el síndrome de burnout en comparación al presente estudio que indica que el 61.8% de las psicólogas presentan indicadores altos de burnout.

Por otra parte, en la dimensión de cansancio emocional las técnicas y auxiliares de enfermería obtuvieron un nivel alto de 15% y 14% en despersonalización, finalmente en realización personal el 76% de las técnicas de enfermería presentaron un nivel bajo presentándose una discrepancia con los resultados reflejados de las psicólogas que en fatiga emocional de nivel alto representan el 51.5% , en despersonalización rango alto con 14.7% y en realización personal de categoría alto con 86.8%. Se manifiestan estos resultados por la demanda y exigencia que tienen las mujeres en el hogar como, por ejemplo: el cuidado de sus hijos, cocinar, limpiar u otras funciones extras fuera del ambiente de trabajo lo que produce un mayor desgaste de carácter emocional además se relaciona también a las funciones del profesional de psicología que cumple el rol de soporte emocional más conciso a diferencia del profesional de enfermería.

Por último, Castro (2020) realizó su investigación en el mismo contexto de la pandemia surgida por la propagación del Covid-19 en 25 trabajadores de la salud del Instituto Peruano de Padres e Hijos Responsables [INPPARES] en el distrito de Jesús María. El estudio concluyó que el 16% de los trabajadores han alcanzado niveles altos de agotamiento emocional en comparación con los 49% obtenidos en la presente muestra de igual manera en despersonalización obtuvieron 8% ubicados en el nivel alto a diferencia del 15.7% de nuestra muestra y en realización personal el 56% se ubicó en rango alto a diferencia de la presente tesis que representó ser el 77.5%. Cabe mencionar que de los 25 participantes 22 trabajan de manera presencial, 2 de manera mixta y una en forma de teletrabajo a diferencia que el total nuestra muestra labora de manera remota. Asimismo, sólo el 20% trabaja de 36 a 39 horas a la semana lo que refleja una diferencia a los encuestados de nuestra tesis que trabajan más de 40 horas a la semana lo que demanda la obtención de mayor desgaste emocional y sentimientos de despersonalización a pesar estos resultados nuestros evaluados siguen generando una mayor satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se evidenció a nivel general del Síndrome de Burnout en psicólogos bajo la modalidad home office con un 62.7% calificándolo con un grado alto, el 23.5% con una categoría medio y por último con un bajo nivel puntuando 13.7%.

Segunda: Se demostró que a nivel global de burnout según género fue que el 5.9% de varones y 17.6% damas mostraron una categoría baja; el 20.6% de mujeres y el 29.4% de hombres calificaron un grado medio y finalmente el 64.7% de hombres y el 61.8% mujeres evidenciaron niveles altos de la variable.

Tercera: Se evidenció a nivel de dimensiones: cansancio emocional con un 49% grado alto; un 28.4% promedio y el 22.5% con bajo nivel. Asimismo, en despersonalización puntuó con bajo grado el 57.8%; un 26.5% promedio y categoría alta con el 15.7%. Por último, en la dimensión realización personal revelaron los siguientes porcentajes siendo un grado alto con el 77.5%; promedio el 8.8% y el 13.7% bajo.

Cuarta: Se detectó que el nivel de cansancio emocional según sexo fue el 44.1% y 51.5% de hombres y mujeres mostraron alto nivel; el 35.3% y el 25% de varones y damas con la categoría promedio y finalmente con un grado bajo el 20.6% hombres y el 23.5% mujeres.

Quinta: Se encontró que en el nivel de despersonalización según género que el 44.1% y 64.7% de varones y damas indicaron un bajo nivel; el 38.2% hombres y 20.6% mujeres señalaron categoría promedio y por último el 14.7% damas y el 17.6% evidenciaron un grado alto.

Sexta: Por último, el nivel de realización personal según sexo señaló que el 86.8% de mujeres y el 58.8% de hombres manifestaron un nivel alto; en la categoría promedio ambos sexos puntúan el 8.8% y para finalizar el 32.4% de varones y el 4.4% de mujeres calificaron bajo nivel.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los psicólogos realizar técnicas de relajación, tener espacios recreativos para canalizar sus emociones con el fin de disminuir el estrés laboral que tienen en este confinamiento; también manejar un horario de trabajo sin exceder las 48 horas establecidas.

A las Organizaciones privada y en especial a la pública encargadas de la Salud Mental se recomienda realizar futuras investigaciones sobre la salud emocional de los psicólogos en el Perú de manera anual, con el fin de prevenir problemas y/o malestares de los profesionales; ya que es importante salvaguardar el estado de los psicólogos para que se desarrollen de manera efectiva con sus pacientes.

Asimismo, implementar servicios gratuitos como espacios recreativos, de deporte, audiovisuales, etc; con el fin de disminuir el estrés del profesional. También trabajar programas de afrontamiento al estrés desde el enfoque de la psicología positiva; de manera preventiva encargado por el Colegio de Psicólogos y el Ministerio de Salud.

Además, se sugiere que en los establecimientos donde laboran los profesionales de la salud mental crear espacios de feedback entre los cargos administrativos y trabajadores, con el fin de concientizar sobre las consecuencias del burnout y luego aplicar un cuestionario de estrés laboral para llevar un cotejo sobre el estado del psicólogo y sus trabajadores en general.

Al mismo tiempo, se recomienda a los futuros investigadores que realicen tesis correlaciones y comparativas en población de psicólogos de todas las áreas y con diferentes variables de estudio ya que es un campo poco analizado.

REFERENCIAS

- Benites, F. (2017). Nivel de síndrome de burnout en enfermeras, técnicas y auxiliares de enfermería del Hospital las Palmas de la Fuerza Aérea del Perú, Lima 2017. Disponible: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1570/TRAB.SU.F.PROF.%20FIORELLA%20BENITES%20SALAZAR.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Castro, A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de covid 19. Jesús María – noviembre 2020. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25085/Castro%20Castillo%2c%20Angie%20Guadalupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chica, L. Leiton, J. (2021). Síndrome de burnout en trabajadores de la salud a causa del covid-19 en Medellín, Colombia. Disponible en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18785/7/ChicaldiliaLeitonJuliana_SindromeBurnout.pdf
- De la Cruz, E. (2019). El síndrome de burnout en el personal de enfermería de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, periodo 2018. *Disponible en:* http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4213/TRABSUFICIENCIA_DELACRUZ_EDILBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe.* <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Forbes, R. (2011) El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa *Revista Empresarial Cegesti.* No. 160 35 https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

- Freudenberger, H. (1974). The Journal of Social Issues. Disponible en: https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x?utm_source=fbia
- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M., y Valcárcel, P. (1995). A causal model of burnout process development: An alternative to Golembiewski and Leiter models. Un Trabajo presentado en el VII Congreso Europeo sobre Trabajo y Psicología Organizacional. Gyor: Hungría.
- Herrero, T. (2021). El síndrome de burnout en trabajadores de centros sociosanitarios. Disponible en: <https://medes.com/publication/159100>.
- Instituto de Seguridad Laboral (2020). Trabajo a Distancia y teletrabajo. https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Cartilla_Trabajo-a-distancia-Teletrabajo.pdf
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981): MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Ministerio de Salud (202). Minsa brinda consejos para afrontar el trabajo remoto de forma óptima. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/165793-minsa-brinda-consejos-para-afrontar-el-trabajo-remoto-de-forma-optima>
- Isaac, B. Gacia, G. Bosh, V. Méndez, J. y Mercedes, C. (2013). Burnout en psicólogos de la salud: características laborales relacionadas. Disponible en: <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/503/833>
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2020). Vida, trabajo y COVID-19 Primeras conclusiones. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Trabajar desde casa: estimar el potencial mundial. https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm

Organización Mundial de la Salud (2020) Un llamamiento a la acción sin precedentes dirigido al sector privado para hacer frente a la COVID-19. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/16-03-2020-icc-who-joint-statement-an-unprecedented-private-sector-call-to-action-to-tackle-covid-19>

Soledad, M. (2019). Con alerta pero sin pánico. El rol de los medios durante la pandemia. Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba, 77(1), 55-58.

Rodríguez, M. Rodríguez, R. Riveros, A. Rodríguez, M. y Pinzón, J. (2010). Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/52931143-1.pdf;jsessionid=A755609B7E98BDAB2FE31DF435E16597?sequence=1>

Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. En Memoria Académica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Sanchez, G. y Venegas, D. (2018). Síndrome de Burnout y Engagement en los colaboradores de una compañía de restaurantes de la ciudad de Chiclayo (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.

Tarnowski, M. y Sandra, M. (2007). Síndrome de Burnout em estudantes de psicología. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2007000200004

Toledo, E. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud de la Clínica Maison de Sante de Lima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4649/Toledo_ne.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Universidad Cesar Vallejo. (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/Ucv. Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-202-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89ticaen-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Vilchez, J. Romani, L. Ladera, K. Marchand, M. (2019) Síndrome de burnout en médicos de un Hospital de la Amazonía peruana. Disponible en: <http://inicib.urp.edu.pe/rfmh/vol19/iss4/11/>

Wharton, (2011). De freelance a teletrabajadores: Fórmula de éxito para el nuevo mundo del trabajo en solitario. From Universia Knowledge: <http://www.wharton.universia.net/index.cfm?fa=viewArticle&id=2085>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 7 Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
MBI - Inventario de Burnout	0.894	22
Cansancio Emocional	0.858	9
Despersonalización	0.696	5
Realización Personal	0.876	8

Tabla 8

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		<u>Cansancio</u> Emocional	<u>Despersonal</u> ización	<u>Realización</u> Personal	Burnout
N		102	102	102	102
Parámetros normales ^{a,b}	Media	28,05	5,60	6,38	40,03
	Desv. Desviación	11,005	5,467	7,506	19,365
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,068	,154	,198	,093
	Positivo	,068	,154	,189	,093
	Negativo	-,067	-,153	-,198	-,064
Estadístico de prueba		,068	,154	,198	,093
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,000 ^c	,000 ^c	,031 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla 7 , se observó que el grado de significancia de las dimensiones de despersonalización y realización personal son menores al 0.05 por lo que no existe normalidad y se deben usar pruebas no paramétricas como la U de Mann-Whitney.

ANEXO 2

Tabla 9

Estadísticos de prueba^a

	<u>Cansancio</u> <u>Emocional</u>	<u>Despersonal</u> <u>ización</u>	<u>Realización</u> <u>Personal</u>	<u>Burnout</u>
U de Mann-Whitney	1145,500	822,500	671,000	915,500
W de Wilcoxon	1740,500	3168,500	3017,000	3261,500
Z	-,075	-2,382	-3,462	-1,708
Sig. asintótica(bilateral)	,941	,017	,001	,088

a. Variable de agrupación: Sexo

En la Tabla 8, se observó que las dimensiones de despersonalización y realización personal son menores a 0.05 lo que indica que si existe diferencia entre hombres y mujeres en estas dimensiones.

ANEXO 3

Operacionalización de la variable

VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	REACTIVOS	ESCALA
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout es un progresivo y continuo estrés que puede llegar a una fase crónica por abarcar un cansancio emocional y una despersonalización trayendo como consecuencia una percepción de falta de realización personal entre personas que se interrelacionan con el público y que están laborando bajo presión. Maslach (1981)	Se hace una sumatoria de los items y se considera un puntaje bajo entre 0–17, un puntaje moderado entre 18–29 y un puntaje alto de 30 a más.	Cansancio Emocional	-Agotamiento emocional. -Sentimientos de desesperanza y desinterés. -Agotamiento físico. -Actitudes negativas hacia el trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	LIKERT (Nunca= 0, Un par de veces al año o menos= 1, Una vez al mes o menos = 2, Un par de veces al mes= 3, Una vez a la semana= 4, Un par de veces a la semana=5, Todos los días=6
		Se hace una sumatoria de los puntajes y se considera un puntaje bajo entre 0–5, un puntaje moderado entre 6–11 y un puntaje alto de 12 a más.	Despersonalización	-Actitudes negativas con los demás. -Trato impersonal. -Respuesta negativa hacia uno mismo. -Falta de preocupación por los demás.	5, 10, 11, 15, 22	
		Se hace una sumatoria y se considera que, a menor puntuación de eficacia profesional, más afectado está el sujeto. Se considera un puntaje bajo de 40 a más, un puntaje moderado entre 39-34 y un puntaje alto de 33-0.	Realización Personal	-Respuesta negativa al trabajo. -Auto concepto. -Competencia profesional. -Sentimientos de escasa	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

ANEXO 4

Matriz de consistencia.

Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel síndrome de burnout en psicólogos bajo la modalidad trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel síndrome de burnout en psicólogos bajo la modalidad trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	
¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout según sexo en psicólogos bajo la modalidad trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de síndrome de burnout según sexo en psicólogos bajo la modalidad trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Transversal Descriptiva</p>
¿Cuál es el nivel de cansancio emocional en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de cansancio emocional en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	
¿Cuál es el nivel de despersonalización en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de despersonalización en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	
¿Cuál es el nivel de realización personal en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de realización personal en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	
¿Cuál es el nivel de cansancio emocional según sexo en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de cansancio emocional según sexo en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	
¿Cuál es el nivel de despersonalización según sexo en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de despersonalización según sexo en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	
¿Cuál es el nivel de realización personal según sexo en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021?	Determinar el nivel de realización personal según sexo en psicólogos bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana 2021.	

ANEXO 5

Inventario de burnout de Maslach (MBI) adaptada a un contexto peruano por Laja, Sarria y Garcia (2007).

Instrucciones: A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe contestar todos los ítems indicando la frecuencia con que se presentan. Deben marcar con un aspa (x) sobre el número que le corresponda, según la escala presentada. Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días


	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8	Me siento exhausto por mi trabajo.							
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.							
10	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy activo.							
13	Me siento frustrado en mi trabajo.							
14	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que le doy servicio.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20	Me siento acabado.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 6

Autorización del uso del instrumento

Jesús María, 11 de Mayo del 2021
Sr. Marlon Rimachi Delgado
Sra. Iliana Valeria Ugaz Arbulú
Bachilleres de la Escuela de psicología
Universidad César Vallejo

Me es grato dirigirme a ustedes para saludarlos y a la vez dar respuesta a su solicitud, otorgando mi autorización para que haga uso del instrumento de mi autoría: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH & JACKSON MUESTRA PERUANA (MANUAL) en su trabajo de investigación sobre Síndrome de Burnout, el cual tiene fines académicos.
Atentamente:



Dra. Victoria H. Llaja Rojas
C.Ps. P . 0776- RNE: 048
Código de RENACYT: P0073503
María Rostworowski NIVEL I

ANEXO 7

Consentimiento informado

SINDROME DE BURNOUT EN PSICÓLOGOS DE LIMA METROPOLITANA, 2021

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a)

El presente es un estudio que tiene como finalidad conocer aquellos factores laborales relacionado con el Síndrome de Burnout en Psicólogos que realizan sus actividades bajo la modalidad de trabajo remoto en Lima Metropolitana, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder el siguiente cuestionario. El tiempo estimado aproximadamente es de 10 minutos. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación en el momento que usted lo crea pertinente. Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio académico o monetario.

Muchas gracias por su atención.

***Obligatorio**

Por lo expuesto anteriormente *

- Sí acepto participar
- No acepto participar