

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN:

PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD



**SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL
NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA**

ALTA PIURA 2024

Tesis para obtener el grado académico de:

**MAESTRO EN PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA
CLÍNICA Y DE LA SALUD**

AUTORES

Br. Caballero Saldaña, Neilly Irene

<https://orcid.org/0009-0001-4156-297X>

Br. Rosas Huiman, Cruz Victoria

<https://orcid.org/0009-0008-9220-1489>

ASESORA

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes

<https://orcid.org/0000-0002-8711-7660>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud y bienestar

TRUJILLO – PERÚ


2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Fernández Mantilla Mirtha Mercedes, con DNI N° 17927740 como asesora del trabajo de investigación titulado: “SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024”, desarrollada por las egresadas Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 73487114 y Rosas Huiman Cruz Victoria DNI: 03898220 del Programa de Maestría en: PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Fernández Mantilla Mirtha Mercedes

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A todos aquellos que han jugado un papel importante en mi carrera académica y personal: mis padres. Gracias a mis queridos padres su amor inquebrantable y por creer en mí desde el principio, lo que los ha convertido en piezas fundamentales de mi éxito gracias a su sacrificio y apoyo continuo.

AGRADECIMIENTO

Dedicación: Este artículo está dedicado a Dios y a mis familiares que me dieron vida, educación, apoyo y consejos. Gracias a mis compañeros, profesores y amigos sin cuya ayuda este trabajo nunca se hubiera podido completar. A todos les agradezco de corazón.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 73487114 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220 del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024”, en el cuál consta de un total de 57 páginas, en las que incluye 8 tablas, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Las autoras



Caballero Saldaña Neilly Irene
DNI: 73487114



Rosas Huiman Cruz Victoria
DNI: 03898220

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	17
2.1. Enfoque y tipo.....	17
2.2. Diseño de investigación.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	18
2.5. Técnica de procesamiento y análisis de la información.....	18
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	31
ANEXOS.....	34
ANEXO 1: Instrumento de recolección de la información.....	34
ANEXO 2: Ficha técnica.....	38
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	41
ANEXO 4: Carta de presentación.....	43
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	44
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	45
ANEXO 7 : Matriz de consistencia.....	50
ANEXO 8: Validez y confiabilidad de instrumentos.....	51
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	57

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en docentes del nivel primario de una institución educativa de Talara Alta, Piura, en el año 2024. La investigación fue básica y tuvo un diseño cuantitativo, descriptivo-correlacional. La población en estudio estuvo conformada por todos los docentes que laboran en el nivel primario de la institución educativa de Talara Alta, Piura, totalizando 70 colaboradores. El método fue la encuesta y su principal resultado indica que existe una correlación positiva entre el síndrome de burnout y la agresividad en docentes del nivel primario de una institución educativa de Talara Alta, Piura, en el año 2024. Concluyendo que a través del siguiente análisis se puede afirmar que existe una fuerte correlación positiva entre el síndrome de burnout y la agresividad en docentes del nivel primario de Talara Alta, Piura. Un coeficiente de correlación de 0.850 significa que a mayor intensidad del síndrome de burnout mayor nivel de agresividad observado en los docentes, por lo que se recomienda implementar programas de manejo del estrés y apoyo psicológico que contribuyan a la disminución del burnout y la agresividad en los docentes.

Palabras clave: Agresividad, Burnout, Correlación, Docentes, Manejo del estrés.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and aggressiveness in teachers at the primary level of an educational institution in Talara Alta, Piura, in the year 2024. The research was basic and had a quantitative, descriptive-correlational design. The study population was made up of all teachers who work at the primary level of the educational institution of Talara Alta, Piura, totaling 70 collaborators. The method was the survey and its main result indicates that there is a positive correlation between burnout syndrome and aggressiveness in teachers at the primary level of an educational institution in Talara Alta, Piura, in the year 2024. Concluding that through the following analysis It can be stated that there is a strong positive correlation between burnout syndrome and aggressiveness in primary school teachers in Talara Alta, Piura. A correlation coefficient of 0.850 means that the greater the intensity of the burnout syndrome, the greater the level of aggressiveness observed in teachers, which is why it is recommended to implement stress management and psychological support programs that contribute to the reduction of burnout and aggressiveness in teachers. teachers.

Keywords: Aggression, Burnout, Correlation, Teachers, Stress Management.

I. INTRODUCCIÓN

Las investigaciones han encontrado situaciones tanto en los EE.UU, Reino Unido y Australia, una alta proporción de docentes sufre agotamiento. Una investigación realizada por la Federación Estadounidense de Maestros (AFT) muestra que más de un 60% de los docentes en los Estados Unidos se sienten extremadamente estresados y tienen síntomas evidentes de agotamiento. En el Reino Unido, un informe de Education Support Partnership reveló que el 76% de los profesores experimentaron síntomas graves de estrés y agotamiento durante el año escolar (American Federation of Teachers, 2023).

En Australia, una investigación de la Universidad Católica Australiana muestra que el 50% de los docentes planean dejar la profesión dentro de sus primeros cinco años debido al agotamiento y al estrés laboral. En países de Latinoamérica enfrentan situaciones similares. La investigación en México reveló que el estrés docente está asociado con niveles elevados de estrés y conducta agresiva., afectando tanto a profesores como a estudiantes. La historia es similar en Brasil, donde las investigaciones muestran que el agotamiento docente es generalizado y tiene un impacto negativo en el ambiente escolar (Gracia et al., 2021)

En Perú, esto, como en muchos otros países, también es preocupante el agotamiento y la agresividad docente, que a la larga afecta no solo la calidad de la educación sino también el bienestar docente. Los docentes de primaria en Talara Alta, Piura y otras regiones del país enfrentan algunos desafíos particulares, muy específicos, que pueden contribuir a duplicar este problema, como, por ejemplo: limitaciones de recursos, infraestructura inadecuada y gran cantidad de alumnos por clase. A nivel nacional, es fundamental comprender la magnitud de estos problemas y desarrollar estrategias efectivas para mitigarlos (García y Salinas, 2020).

La enfermedad por SB, de ahora en adelante (SB) o la fatiga profesional, se trata de un problema cada vez más frecuente entre los profesores a nivel global. Este trastorno se define por una mezcla de sobre exigencia emocional, des apariencia y una reducción de la autopercepción en los trabajos. Específicamente, los docentes de nivel inicial son particularmente sensibles a este trastorno ya que se encuentran bajo una presión emocional y física importante en su labor cotidiana (Requejo et al., 2023).

En el contexto de Talara Alta, Piura, entre los docentes, el agotamiento profesional es un riesgo considerable, y es especialmente agudo para aquellos que enfrentan desafíos, incluidos, entre otros, la deficiencia de medios educativos, las altas tasas de violencia en la escuela y la intensidad de los programas académicos obligatorios. Sin embargo, aunque este problema es muy frecuente, su comorbilidad con la ira está poco estudiada en la población de docentes de primaria.

El SB es una patología mental que involucra a un gran número de profesores alrededor del planeta, y los docentes no son la excepción. tal ha sido el caso a nivel mundial, donde el SB ha sido ampliamente reconocido como un problema que afecta la salud mental y física de los docentes y la calidad de la difusión y provisión de conocimientos. Esto no se limita sólo a los países desarrollados, ya que también surge en diversas formas en los países en desarrollo, lo que agrava los desafíos en los sistemas educativos (Tabares, 2020).

El cansancio docente ha sido estudiado esporádicamente. Un análisis hecho por el Ministerio de Educación, MINEDU (2020) reveló que un alto porcentaje de profesores tiene altos grados de ansiedad y depresión, particularmente aquellos que habitan en zonas rurales y suburbanas. La carencia de herramientas adecuadas, el apremio de complacer requisitos fuertes y las dificultades económicas entre los alumnos son componentes que participan en la fatiga de la nación. Alrededor del 60 por ciento de los docentes peruanos reportan sentirse estresados en el trabajo, y el 35 por ciento reporta niveles críticos de agotamiento, según una investigación de la UPC dicha situación se agrava en las regiones más desfavorecidas, donde los maestros tienen menos acceso a apoyo profesional y recursos educativos (Gálvez y Quispe, 2022).

El SB con la agresividad en docentes de nivel primario son problemas críticos que afectan no solo a los individuos, sino también a las instituciones educativas en su conjunto. Dentro de la escuela en Talara Alta Piura, estos interrogantes tienen efectos importantes para el ámbito educacional, el desempeño de los estudiantes y la unidad del staff docente. Analizar estos interrogantes a partir de un punto de vista institucional implica indagar en las particularidades del entorno de la escuela que participan en el SB y la violencia, y desarrollar métodos factibles para atenderlos (Pérez y Morales, 2021).

En la escuela pública de Talara Alta, los profesores tienen un conjunto de dificultades que pueden colaborar a la manifestación del SB Dentro de estos componentes se encuentran el enorme trabajo que tienen, la presión para acatar los requerimientos académicos, y la carencia de recursos y asistencia institucional. Una investigación de instituciones demostró que más del cincuenta por ciento de los profesores se sintieron emocionalmente sobrepasados y sin motivación en la rutina cotidiana. Este grado de desgaste, por tanto, no sólo perjudicaría el comodidad de los docentes, sino que además dañaría el desempeño adecuado en la docencia.

De acuerdo a lo proyectado se formuló como pregunta **¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta Piura 2024?**

La justificación del estudio va desde el ámbito teórico debido a que apoya al cuerpo de conocimientos existente acerca del SB y la violencia en los profesores, en particular, de zonas

rurales como Talara Alta, Piura. Investigaciones preliminares han examinado estos acontecimientos de manera genérica, sin embargo, existe una falta notable de investigaciones que tratan la manera en la que estos problemas se relacionan y se manifiestan en ambientes educacionales específicos en países desarrollados.

Desde el ámbito práctico, la investigación tiene una importancia alta, ya que sus resultados pueden utilizarse para concebir y ejecutar estrategias provechosas que alteran las condiciones de trabajo en docentes, es decir, un enseñanza eficiente en Talara Alta. Averiguar las causas específicas que añaden el cansancio y la agresión dará la oportunidad al ámbito educacional y a la institución de tomar acciones factibles para achicar estos problemas.

En cuanto a la justificación desde el ámbito metódico el estudio se basará en un enfoque descriptivo exploratorio, que permita una comprensión detallada y contextualizada de los fenómenos estudiados. Para el análisis descriptivo se utilizarán medidas de tendencia central, es decir, media y mediana, así como medidas de dispersión, como la desviación típica, que ayudarán a resumir las principales características de las respuestas obtenidas en las encuestas.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024. En cuanto a los objetivos específicos, se planteó identificar la relación entre el agotamiento emocional y la agresividad en los docentes de nivel primario en dicha institución. Asimismo, se buscó identificar la relación entre la despersonalización y la agresividad en estos docentes. Además, se propuso identificar la relación entre la realización personal y la agresividad. Por otro lado, se planteó identificar la relación entre la dimensión cognitiva y el síndrome de burnout en los docentes. De igual forma, se propuso identificar la relación entre la dimensión motivacional y el síndrome de burnout. Finalmente, se planteó como objetivo identificar la relación entre la dimensión social y el síndrome de burnout en los docentes de nivel primario en la institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024. En cuanto a los antecedentes de estudio, Rodríguez y García (2020) su propósito fue indagar la frecuencia del SB entre los profesores de primaria de España y examinar la vínculo entre el SB y la agresión en el ámbito de la escuela. Las conclusiones evidenciaron que el cuarenta y cinco por ciento de los profesores entrevistados presentaban un elevado grado de desgaste emocional y des apariencia, esto es, burnout. Además, se detectaron una fuerte correlación entre el grado de burnout y la magnitud de conducta violenta hacia los alumnos. Encontraron que el SB no sólo destruye la comodidad del docente, sino que tiene impactos directos: la clase se torna violenta y reduce la calidad del conocimiento.

Proporcionaron la introducción de proyectos de asistencia psicológica y de perfeccionamiento de las condiciones de trabajo para achicar estos efectos.

Smith y Jones (2021) orientaron su estudio a examinar el efecto del agotamiento sobre el rendimiento estudiantil de los alumnos en las escuelas primarias del Reino Unido, siendo la agresión docente un factor mediador. Los hallazgos revelaron que los estudiantes cuyas aulas estaban dirigidas por docentes con altos niveles de burnout tendían a tener un rendimiento académico significativamente menor. Smith y Jones descubrieron que el agotamiento docente no solo perjudicaba a los docentes sino también a los estudiantes. Según ellos, se requieren políticas educativas estrictas que tengan en cuenta la educación eficiente para mejorar el desempeño en alumnos.

Lee y Kim (2022) Este estudio se realizó para identificar las estrategias de afrontamiento adoptadas por los maestros de escuelas primarias de Corea del Sur para manejar el agotamiento y la agresión y para evaluar la eficacia de estas estrategias. Según la investigación, las estrategias de afrontamiento basadas en el apoyo social y la autoeficacia resultan las más eficaces para reducir el agotamiento y los niveles de agresividad de los docentes. Los docentes que utilizan estas estrategias manifiestan tener bajos niveles de agotamiento emocional en el aula y pocos casos de conducta agresiva. Los docentes desarrollaron agotamiento y agresividad debido a la absorción de la violencia, la precipitación de situaciones después de la restricción situacional y el apego constante a las reglas. La integración de la capacitación en gestión del estrés y desarrollo de la autoeficacia no se incluirá en los programas de capacitación docente en servicio.

Morales y Quispe (2021) Su investigación se ha centrado en analizar el síndrome de burnout de los docentes de educación primaria de Lima y su relación con la calidad de la enseñanza y los niveles de agresividad en el entorno escolar. Los resultados mostraron que un 40% de los docentes presentaban síntomas actuales y manifiestos de burnout, como agotamiento emocional y despersonalización. Asimismo, se encontró una correlación positiva entre los niveles de burnout y el aumento de las conductas agresivas hacia los estudiantes y la disminución de la calidad de la enseñanza. Los autores concluyeron que el burnout es un problema serio que afecta tanto a docentes como a estudiantes, y recomendaron implementar programas de apoyo psicológico y mejorar las condiciones laborales para mitigar este síndrome y mejorar la enseñanza.

Paredes y Sánchez (2022) el presente estudio tuvo como objetivo analizar los factores que contribuyen al síndrome de burnout en docentes que laboran en zonas rurales de Piura, así como su influencia en la conducta agresiva hacia los estudiantes. Diversas investigaciones han

determinado que los principales factores que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en docentes son el exceso de trabajo, la falta de recursos didácticos y el insuficiente apoyo institucional. También se ha establecido una relación asociativa significativa del burnout con la conducta agresiva, ya que mayores niveles de burnout implican una mayor agresividad por parte de los docentes en clase. Por tanto, estos factores se pueden abordar mejor mediante políticas educativas que reduzcan la carga de trabajo y proporcionen más recursos y apoyo a los docentes. Los autores también recomiendan programas de formación continua y apoyo psicológico como estrategias eficaces no solo para reducir el agotamiento sino también la agresividad.

Torres y Castillo (2023) se realizó un estudio sobre la prevalencia del síndrome de burnout entre los docentes de educación primaria de Arequipa y su influencia en la satisfacción laboral y la interacción con los estudiantes. Los resultados muestran que el 55% de los docentes se encuentran en un alto nivel de burnout, lo que repercute en la disminución de la satisfacción laboral y el aumento de los conflictos y conductas agresivas en el aula. Por lo tanto, los autores concluyen que el burnout de los docentes representa un problema bastante importante que influye no solo en la satisfacción laboral sino también en la calidad de la interrelación con los estudiantes. En consecuencia, se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales en el entorno y capacitar en técnicas de manejo del estrés para evitar estos efectos negativos.

Para Martínez y González (2020) el objetivo de este estudio fue relacionar el síndrome de burnout con la agresividad en profesores de educación primaria españoles. Los autores midieron ambas variables en una muestra de 120 profesores y encontraron una relación positiva significativa entre burnout y agresividad. Cuanto mayor es el agotamiento emocional y la despersonalización, mayores son los niveles de agresividad. En estos docentes, la baja realización personal es el factor que los genera. Los autores sugieren que el síndrome de burnout es evidentemente otro desencadenante clave de la conducta agresiva entre los docentes y recomiendan intervenciones para reducir el síndrome y mejorar la gestión de las emociones en el entorno escolar.

Smith y Jones (2021) el objetivo fue examinar cómo el burnout en docentes afecta su comportamiento agresivo y el interés estudiantil de los escolares en el Reino Unido. Realizaron encuestas y analizaron el desempeño académico de 50 escuelas primarias. Encontraron que los maestros que sufren burnout en mayor medida demuestran mayor agresividad, lo que se refleja negativamente en el desempeño de sus estudiantes. El estudio recomendó que las políticas educativas integren intervenciones para el burnout docente y la mejora del clima escolar, lo que beneficiará tanto a los maestros como a los estudiantes.

Pérez y López (2019) Se propuso estudiar la relación de la despersonalización con la agresión en docentes de escuelas primarias de América Latina. Los datos recolectados mediante la aplicación de una encuesta a 150 docentes de diferentes centros educativos mostraron una fuerte relación positiva entre la despersonalización y la agresión, que afecta significativamente la calidad del ambiente escolar. A mayor despersonalización, mayor agresión, porque las condiciones son muy malas. Los autores concluyeron que las intervenciones dirigidas a reducir la despersonalización podrían ayudar a disminuir la agresividad en los docentes.

García y Fernández (2021) el objetivo era explorar cómo el burnout afecta la agresividad en los docentes de primaria en México. Utilizaron una metodología cuantitativa con encuestas a 80 docentes para medir los niveles de burnout y agresión. Los resultados mostraron que el burnout se correlacionaba significativamente con la agresión, lo que indica que el agotamiento emocional y la despersonalización tienen cierta relación con las conductas agresivas. Los autores concluyeron que se deben implementar formas de manejar el burnout y reducir la agresión en el aula.

Ramos y Silva (2022) El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del SB en la agresión docente en Brasil. La aplicación fue una encuesta por muestra compuesta por 100 docentes; los resultados sugieren que el burnout está relacionado positivamente con la agresión, indicando que niveles más altos de burnout están relacionados con una mayor agresión. Esto indicó que la implementación de políticas de bienestar docente debería enfocarse más en reducir el burnout para aliviar la agresividad y crear un mejor ambiente educativo. Los autores sugirieron que bajo indicaciones preventivas y programas de apoyo para docentes.

Abordando el marco teórico del estudio, el modelo de Maslach y Jackson es una teoría ampliamente conocida que tiene el objetivo de entender el padecimiento de burnout en ambientes de trabajo. El modelo de Maslach y Jackson es importante en la investigación y análisis de la fatiga a través del uso del Maslach Burnout Inventory (MBI), un instrumento psicométrico pensado para medir las tres características mencionadas. Este paradigma se ha utilizado largamente con el objetivo de delimitar las causas del SB además de desarrollar estrategias y proyectos con el objetivo de prevenir y remediarlo en diversas categorías de ambientes de trabajo.

Fue desarrollado por Christina Maslach y Susan E. Jackson y se centra en tres dimensiones principales que caracterizan el burnout: Agotamiento emocional; esta dimensión tiene un nexo con los sentimientos de agotamiento emocional y la sobrecarga generada por las exigencias laborales. Como resultado, las personas experimentan un desgaste de sus recursos

emocionales, lo que puede llevar a una disminución tanto de su energía como de su capacidad para responder emocionalmente.

Despersonalización, también conocida como cinismo, esta dimensión implica desarrollar actitudes negativas, insensibles y deshumanizantes hacia aquellos con quienes uno trabaja (como clientes, pacientes o estudiantes entre los profesores). Se manifiesta en reacciones de alienación emocional y empatía reducida por otras personas. Falta de realización personal, esta dimensión hace referencia a las percepciones de incompetencia y a la impresión de falta de logros en el trabajo. Consecuentemente, los individuos pueden sentir ineficacia, baja autoestima y una disminución en su satisfacción tanto personal como profesional.

En cuanto a la variable la agresividad, está la teoría psicoanalítica la cual sostiene que la agresividad es el resultado de conflictos internos y procesos inconscientes. Freud postuló que la agresividad es una energía instintiva que surge del "instinto de muerte" (también conocido como pulsión de muerte), que coexiste con el "instinto de vida", tiene como dimensiones: Dimensiones Cognitivas: Las creencias, interpretaciones y percepciones distorsionadas pueden contribuir a la agresividad. Dimensiones Motivacionales: La agresividad puede ser motivada por diversas razones, como el deseo de dominar a otros, la defensa de uno mismo o la búsqueda de venganza. Estas motivaciones pueden variar según el contexto y las experiencias individuales. Dimensiones sociales: La agresividad puede ser influenciada por factores sociales como las normas culturales, la influencia de los pares, la dinámica familiar y las experiencias de socialización. La aceptación o rechazo social de comportamientos agresivos también juega un papel crucial.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo

Se clasificó como básica, ya que su finalidad era generar conocimientos fundamentales o teóricos que aún no estuvieran orientados a ninguna aplicación práctica inmediata. Se buscaba únicamente ampliar la comprensión de fenómenos, teorías o principios básicos. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, porque se centró en la recopilación y análisis de datos numéricos y estadísticos que describían fenómenos, identificaban relaciones causales o hacían generalizaciones.

2.2. Diseño de investigación

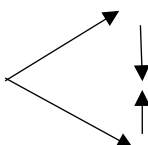
El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. Su objetivo principal fue describir características o fenómenos en un momento específico, centrandose la recolección de datos en la caracterización de situaciones, eventos o personas sin manipular variables. Además, se enfocó en identificar y analizar la relación entre las variables (Gómez, 2020).

X_1

M

r

Y_2



Donde:

M = Docentes del nivel primario en una IE en Talara

X_1 = Síndrome de burnout

Y_2 = Agresividad

r = Relación entre síndrome de burnout y agresividad

2.3. Población, muestra y muestreo

En el estudio, se optó por trabajar con una muestra censal, lo que implica que se incluyó a toda la población de interés sin aplicar técnicas de muestreo. Esto se debió a que la población de docentes de nivel primario de la institución educativa en Talara Alta, Piura, era relativamente pequeña, con un total de 70 colaboradores. Al ser una muestra censal, no se seleccionó una muestra representativa o aleatoria, sino que se trabajó con todos los docentes disponibles. Este tipo de muestreo censal se justifica en poblaciones pequeñas, donde es factible y práctico incluir a todos los individuos, garantizando así que los resultados reflejen de manera precisa las características y percepciones de la totalidad de los participantes del estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Es fundamental elegir las técnicas e instrumentos para el levantamiento de información sobre SB con agresividad en docentes de educación primaria de una IE de Talara Alta, Piura, en el año 2024, pues para ello será de suma importancia que los datos sean de calidad. La validez es que los instrumentos midan efectivamente lo que se pretende medir en el momento y lo que se busca en la evaluación que se realiza, la confiabilidad de que los resultados sean estables y consistentes en el tiempo.

En concreto, para el estudio se han utilizado los siguientes instrumentos. En primer lugar, el Cuestionario de Evaluación del SB que incluía el Maslach Burnout Inventory (MB) adaptado al contexto del profesorado de Educación Primaria. Este cuestionario facilitaba la medición de las dimensiones clave del SB: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. A continuación, se ha utilizado una Escala de Agresión validada que mide la tendencia a presentar conductas agresivas. Esta escala incluyó ítems que evaluaron tanto la agresividad verbal como la física, además de aspectos relacionados con la ira y la hostilidad. La utilización de estos instrumentos garantizó la obtención de datos precisos y relevantes, facilitando un análisis exhaustivo de la relación entre el SB y la agresividad en los docentes.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de la información

Se llevó a cabo un procedimiento para obtener hallazgos altamente válidos y robustos. En primer lugar, los datos de los cuestionarios fueron sometidos a un proceso de codificación muy estricto, que aseguró que las respuestas abiertas se sistematizaran y pudieran tabularse fácilmente para su posterior análisis. En segundo lugar, el análisis de los datos se abordó utilizando técnicas tanto descriptivas como inferenciales. Las técnicas descriptivas se aplicaron para resumir las características básicas de los datos, así como para depender de medidas de tendencia central y dispersión. Posteriormente, se llevaron a cabo análisis inferenciales, que

incluyeron pruebas de correlación para investigar las relaciones entre variables significativas, pruebas de comparación para analizar grupos de docentes en diversas condiciones, y análisis de regresión con el fin de evaluar las predicciones entre variables importantes.

Por último, los resultados del análisis se interpretaron con cuidado en relación con los objetivos de la investigación y las hipótesis planteadas. Estos hallazgos se documentaron en detalle en un informe final: incluía la metodología utilizada, los resultados encontrados, las conclusiones extraídas y las recomendaciones pertinentes basadas en los hallazgos. El informe fue un documento de suma importancia en el proceso de toma de decisiones por parte de los gerentes en cualquier nivel organizacional requerido. También fue uno de los criterios finales de calificación para obtener una licenciatura en estudios de campo empresarial.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Para salvaguardar los derechos humanos de las personas involucradas en la colaboración de investigación, se emplearon los Principios de Helsinki, descritos detalladamente a continuación. El principio de autonomía destacó la capacidad del individuo para elegir libre y conscientemente participar en la investigación, enfatizando su capacidad de autoselección. El principio de beneficencia abarcó acciones destinadas a brindar apoyo a los demás, garantizando al mismo tiempo su dignidad, respeto y bienestar, manteniendo la máxima discreción y salvaguardando su privacidad.

La identidad de los participantes en la investigación debía mantenerse inviolable y respetada, lo que significa que no debía producirse ninguna coacción o violación de sus derechos durante y después del proceso. La justicia implicaba la aplicación de la misma a todos los demás participantes que proporcionaron información durante la recolección de datos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación de síndrome de burnout y la agresividad

		Agresividad	
		Coefficiente de correlación	0,850
Rho	de Síndrome de	Sig.(bilateral)	0,000
Spearman	burnout	N	70

Observando los datos de la Tabla 1, la agresividad tiene una relación positiva con el síndrome de burnout en docentes de educación primaria de la Institución Educativa Talara Alta, Piura, durante el año 2024. Así, el valor de 0,850, lo que evidencia que dicha relación es significativa y positiva.

Tabla 2

Correlación de agotamiento emocional y agresividad

		Agresividad	
		Coefficiente de correlación	0,768
Rho	de Agotamiento	Sig.(bilateral)	0,000
Spearman	emocional	N	70

Los resultados del análisis de datos confirmaron que existe una relación entre el agotamiento emocional y la agresividad en docentes de educación primaria de una institución educativa de Piura Talara Alta en el año 2024. Al respecto, el valor de 0,768, lo que indica que estas dos variables tienen una relación positiva de manera significativa.

Tabla 3*Correlación de despersonalización y la agresividad*

			Agresividad
Rho Spearman	de Despersonalización	Coeficiente de correlación	0,754
		Sig.(bilateral)	0,000
		N	70

Los datos en estudio evidenciaron que la despersonalización tuvo una relación positiva altamente significativa con la agresión en docentes de educación básica de una institución educativa de Talara Alta, Piura en el año 2024. En este sentido se está mostrando la relación entre dos variables. ($p < 0,01$).

Tabla 4*Correlación de realización personal y la agresividad*

			Agresividad
Rho Spearman	de <i>Realización personal</i>	Coeficiente de correlación	0,874
		Sig.(bilateral)	0,000
		N	70

Las cifras del estudio muestran que, en el año 2024 en un colegio de Talara Alta, Piura, los docentes de educación primaria tienen una correlación negativa significativa entre el logro personal y la violencia. De hecho, el indicador 0,874, indica que existe un vínculo en sentido opuesto entre ambas variables.

Tabla 5*Correlación de la dimensión Cognitiva y el síndrome de burnout*

			Síndrome de burnout
		Coeficiente de correlación	0,871
Rho	de Dimensión	Sig.(bilateral)	0,000
Spearman	Cognitiva	N	70

Si miramos a los números, existe una relación positiva para el Síndrome de Burnout en docentes de primero de primaria en un colegio en Talara Alta, Piura, el 2024. En este sentido, el valor de 0.871, nos indica una relación positiva perpetua entre ambas variables.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión motivacionales y el SB en los docentes*

			Síndrome de burnout
		Coeficiente de correlación	0,870
Rho	de Dimensión	Sig.(bilateral)	0,000
Spearman	motivacionales	N	70

El análisis de los datos indicó que, en los docentes de la escuela primaria de Talara Alta, Piura, en el año 2024, existe una correlación positiva entre la dimensión motivacional y el síndrome de burnout. En ese orden, el valor de 0,870 mostrando una relación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión sociales y el síndrome de burnout en los docentes*

		Síndrome de burnout
	Coefficiente de correlación	0,870
Rho de Spearman	Sig.(bilateral)	0,000
de Dimensión motivacionales	N	70

Los números estudian una correlación significativa entre la magnitud social y el SB en docentes de primer grado de un colegio de Talara Alta, Piura, durante el año 2024. En este sentido, la cifra 0.870 indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables.

Tabla 8

Kolmogorov-Smimov			
	Estadístico	gl	sig.
Síndrome de burnout	,159	70	,000
Agotamiento emocional	,155	70	,000
Despersonalización	,150	70	,000
Realización personal	,160	70	,000
Cognitiva	,145	70	,000
Motivacionales	,166	70	,000
Sociales	,160	70	,000
Agresividad	,144	70	,000

La prueba de distribución normal de Kolmogorov-Smirnov, ninguna de las variables analizadas (SB, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal, Dimensión cognitiva, Dimensión motivacional, Social y Agresividad) presenta una distribución normal ya que todas ellas presentan valores p de 0,000.

IV. DISCUSIÓN

Para el objetivo general; en una institución educativa de Talara Alta, Piura, durante el año 2024, se identificó una correlación positiva significativa entre el síndrome de burnout y la agresividad en docentes de educación primaria, el coeficiente de correlación de Spearman de 0,850 significa que a medida que aumenta la intensidad del síndrome de burnout en los docentes, también aumenta su nivel de agresividad. ($p < 0,001$).

Por lo tanto, estos resultados se contrastan con la investigación de Rodríguez y García (2020), que indica que el 45% del profesorado en España presenta altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización (principales elementos del burnout). También se encontró una correlación descriptiva entre el grado de burnout y la frecuencia con la que se realizan conductas agresivas hacia los estudiantes. Una novedad es que no es necesario realizar ninguna actualización informativa, por lo que se puede conservar íntegramente la información relevante del texto original. Los hallazgos de Rodríguez y García refuerzan aún más el hecho de que el agotamiento afecta negativamente al bienestar de los docentes y tiene repercusiones en la dinámica del aula, que puede fomentar la agresión y afectar negativamente a la calidad de la enseñanza.

Por otro lado, la investigación realizada por Smith y Jones (2021) analizó el efecto del burnout en el beneficio académico de los alumnos en el Reino Unido, teniendo en cuenta la función mediadora de la agresividad de los docentes. Dichos hallazgos del estudio indican que el agotamiento de los docentes no solo afecta negativamente a estos, sino que también impacta de manera perjudicial en la ganancia académica de los estudiantes, con la agresión docente ejerciendo un papel mediador parcial. Este estudio subraya que el efecto del burnout trasciende el bienestar del docente y también repercute en los estudiantes.

En cuanto al objetivo específico primero, los hallazgos de Rodríguez y García (2020) refuerzan aún más el hecho de que el agotamiento afecta negativamente al bienestar de los docentes y tiene repercusiones en la dinámica del aula, que puede fomentar la agresión y afectar negativamente a la calidad de la enseñanza. El estudio actual, reitera que es necesario abordar el agotamiento para mejorar el ambiente educativo. Los docentes que implementaron estas estrategias reportaron paralelismos más bajos de agotamiento emocional y una menor frecuencia de comportamientos agresivos, esta aplicación de estrategias de afrontamiento efectivas puede mitigar estos efectos, en vista de esto, promover prácticas de dirección del estrés y el progreso de la autoeficacia podría ofrecer formas de reducir la asociación observada entre el agotamiento emocional y la agresión. Por otra parte, la investigación de Morales y Quispe (2021) en un estudio realizado en Lima, se analizó el nivel de burnout en docentes. Se

encontró una correlación positiva del síndrome con la agresividad hacia los estudiantes y una disminución en la calidad de la enseñanza. Este estudio refuerza que el burnout, a través del agotamiento emocional, afecta negativamente al comportamiento del profesorado y, por tanto, a la calidad educativa. Los autores sugieren que para abordar el burnout y mejorar la calidad de la enseñanza, es recomendable implementar programas de apoyo psicológico y mejorar las condiciones de trabajo. Esto coincide parcialmente con los resultados del análisis que figuran en la tabla.

En cuanto al segundo objetivo específico, se tiene una tensión positiva y significativa entre la despersonalización y la agresión; ello se demuestra por el valor del coeficiente de calificación de Spearman que es igual a 0,754 que nos indica que, a mayor nivel de despersonalización entre los docentes, mayor probabilidad de que se encuentren altos niveles de agresión. Expresado de otra forma entre más elevado eleva el nivel de despersonalización de los docentes, más probable es que se encuentre altos niveles de agresión. Solo no termine los fragmentos de oraciones con signos de interrogación a menos que estuvieran allí en el texto original. Estos hallazgos contrastan con el estudio realizado por Paredes y Sánchez (2022), quienes examinaron los factores que contribuyen al burnout en docentes de zonas rurales de Piura y su efecto en el comportamiento agresivo hacia los estudiantes. Además, Paredes y Sánchez identificaron la sobrecarga laboral, la falta de recursos educativos y el apoyo institucional insuficiente como factores clave que contribuyen al burnout y, por lo tanto, a la agresividad. Este estudio subraya la importancia de abordar estos factores a través de políticas educativas que busquen reducir la carga laboral y proporcionar más recursos y apoyo a los docentes.

Por otro lado, Torres y Castillo (2023) realizaron un estudio sobre la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de educación primaria de Arequipa y su relación con la satisfacción laboral y la interacción con los estudiantes. Encontraron que el 55% de los docentes presentaban un alto nivel de burnout, lo que se relacionaba con una menor satisfacción laboral y más conflictos y conductas agresivas en el aula. Tales fueron los hallazgos sobre los cuales los autores recomendaron que, dado que el síndrome de Burnout resulta en una menor satisfacción laboral y calidad de las interacciones con los estudiantes, entonces las intervenciones para optimizar el ambiente de trabajo e instigar habilidades de manejo del estrés son imperativas.

Respecto al tercer objetivo específico, en el estudio obtuvo un valor de 0,874 al coeficiente de Spearman. Lo cual indica una relación positiva fuerte entre ambas variables. En primer lugar, estos resultados se habían interpretado de una manera que al principio parecía un

poco contradictoria con la literatura existente sobre el tema. No obstante, se permitirá corregir esta interpretación en los párrafos siguientes. Por este motivo, Martínez y González (2020) tomaron el síndrome de burnout como una relación con la agresividad en docentes de educación primaria en España y encontraron una correlación positiva significativa entre ambos. En el estudio, el burnout se asoció con mayores niveles de agresividad en los docentes, lo que apoya la idea de que la falta de realización personal conduce a un comportamiento más agresivo, particularmente como resultado de la despersonalización y el agotamiento emocional.

Estos resultados contrastan con los hallazgos de Martínez y González, quienes encontraron que los docentes con alto burnout expresado en baja realización personal tendían a volverse más agresivos. Este estudio realizado en Talara Alta apunta a una relación directa entre realización personal y agresividad, lo que significa que otros factores del contexto podrían estar propiciando este tipo de dinámica. Es posible que, en el contexto específico de Talara Alta, Piura, una percepción elevada de realización personal esté asociada con una mayor exposición a situaciones estresantes o desafíos que podrían desencadenar comportamientos agresivos. Alternativamente, también podría ser que los docentes estén experimentando una disonancia entre sus logros personales y las expectativas profesionales.

Para el cuarto objetivo específico, se confirmó la presencia de una relación alta-positiva entre la dimensión cognitiva y el síndrome de burnout, con un valor de coeficiente de Spearman de 0,871. Indica que los problemas en cognición están estrechamente relacionados con un aumento en el nivel de burnout. Sin embargo, este hallazgo contrasta con los resultados de Smith y Jones (2021), quienes estudiaron el impacto del burnout en docentes del Reino Unido y encontraron que, aunque el burnout se asociaba con un incremento en la agresividad de los docentes. A pesar de que ambos estudios abordan el fenómeno del burnout, la investigación de Smith y Jones se centró más en el comportamiento agresivo y sus repercusiones en el rendimiento estudiantil, en lugar de enfocarse en las dificultades cognitivas específicas que enfrentan los docentes.

Por otro lado, Pérez y López (2019) se enfocaron en la relación entre la despersonalización y la agresividad en docentes de América Latina. Estos autores encontraron una correlación significativa entre ambas variables, subrayando que la despersonalización, una de las dimensiones del burnout, contribuye a crear un ambiente escolar menos positivo. Aunque su estudio se centra en la despersonalización en lugar de en las dificultades cognitivas, sus hallazgos enfatizan la importancia de abordar los diversos componentes del burnout para mejorar el entorno escolar. En contraste, la fuerte correlación observada entre las dificultades

cognitivas y el burnout en el contexto de Talara Alta sugiere que los problemas cognitivos específicos es un factor crucial que asiste al agotamiento general de los docentes.

Para el quinto objetivo específico, arrojó una relación positiva muy alta, la cual se reflejó en el valor del coeficiente de Spearman que alcanzó 0,870. Esto quiere decir que cuanto mayor es el burnout en los docentes, más motivados están debido al síndrome. Estos resultados no coinciden con los hallazgos de García y Fernández (2021), quienes estudiaron la influencia que tiene el burnout en la agresividad entre docentes de educación primaria en México, encontrando una relación significativa entre burnout y agresividad, con especial atención a la relación que tienen las variables con las conductas agresivas hacia los estudiantes. Aunque García y Fernández identificaron una relación fuerte entre el burnout y la agresividad, no tomaron en cuenta específicamente la dimensión motivacional como un factor relevante en la exacerbación del SB.

Las diferencias observadas en los resultados pueden indicar variaciones en los contextos educativos y en los enfoques metodológicos. Por un lado, el estudio realizado en Talara Alta resalta la relevancia de la dimensión motivacional en la aparición del SB. Por otro lado, la investigación de García y Fernández se centra en cómo los factores emocionales y la despersonalización influyen en la agresividad. Esto implica que, aunque ambas investigaciones coinciden en señalar el impacto considerable del burnout en el comportamiento de los docentes, los factores específicos que intervienen en este fenómeno pueden diferir según el contexto y la dimensión que se analice.

Para el sexto objetivo específico, los datos indicaron que, en Talara Alta, Piura, existe una fuerte relación positiva de la dimensión social con el síndrome de burnout en docentes de educación primaria. Esto último se muestra con fuerza mediante un coeficiente de correlación de Spearman de 0,870; los problemas en la dimensión social; la ausencia de apoyo, presencia de conflictos en las relaciones) están fuertemente asociados con niveles de mayor intensidad de burnout. Este hallazgo no es consistente con Ramos y Silva (2022), donde los niveles de SB afectan la agresión docente en Brasil. Su estudio identificó una relación positiva entre el burnout y la agresividad, aunque no se centró específicamente en la dimensión social del burnout. En cambio, los autores se enfocaron en cómo el burnout, en general, afecta la conducta agresiva de los docentes. Los resultados de Ramos y Silva sugirieron que niveles elevados de burnout están vinculados a una mayor agresividad, y recomendaron implementar políticas de bienestar que incluyan medidas preventivas y programas de apoyo para los docentes.

La diferencia entre estos estudios puede evidenciar la variabilidad en los factores que influyen en el burnout según distintos contextos. Mientras que la investigación en Talara Alta

subraya la relevancia de los problemas sociales en el desarrollo del síndrome, Ramos y Silva se enfocaron en la agresividad como consecuencia del burnout, sin analizar las dimensiones específicas del síndrome. Esto implica que, aunque ambos estudios señalan la seriedad del burnout en el entorno educativo, los factores específicos que impactan a los docentes pueden diferir, y una intervención efectiva debería tener en cuenta tanto el apoyo social como las estrategias generales para abordar el burnout.

V. CONCLUSIONES

1. El análisis reveló que el síndrome de burnout y la agresividad se encuentran fuertemente correlacionados positivamente en docentes de educación primaria de Talara Alta, Piura. Así lo indica el valor del coeficiente de correlación igual a 0,850. Es decir, una mayor intensidad del síndrome de burnout refleja mayores niveles de agresividad en estos docentes.
2. El estudio evidencia una correlación significativamente entre la agresión y el cansancio emocional en profesores de escuela primaria de Talara Alta, Piura. Un valor de este parámetro de correlación es de 0,768, esto implica que una mayor cantidad de cansancio análogo se relaciona con una mayor violencia por parte del docente.
3. El estudio encontró una relación positiva significativa de la despersonalización con la violencia entre los docentes de educación primaria de Talara Alta, Piura. El valor de correlación fue de 0,754, lo que significa que, a mayor desapego personal, los docentes también tienden a mostrar mayor violencia.
4. El análisis exhibió una alta relación positiva del síndrome de burnout con la decadencia mental en profesores de escuela primaria de Talara Alta, Piura. En efecto, cuando hay mayor cantidad de problemas de pensamiento, mayor es el porcentaje de docentes que sufren de burnout.
5. El análisis de cifras evidencia una fuerte vínculo positivo con el SB en los docentes de primaria, y tiene un parámetro de correlación de Spearman de 0.870. Esto prueba que las dificultades más importantes en el ámbito de las motivaciones están asociadas a una intensificación del síndrome de burnout.
6. Los números indican una relación positiva muy fuerte del síndrome de burnout con las redes sociales en docente de primaria cuya magnitud es de magnitud 0,870 correlación de Spearman. Podría considerarse que los problemas en la dimensión social van en consonancia con un aumento en la magnitud del síndrome de burnout.

VI. RECOMENDACIONES

- Implementar programas de manejo del estrés y apoyo psicológico para reducir el burnout y la agresividad en los docentes. Promover técnicas de relajación y resolución de conflictos para manejar mejor el estrés laboral.
- Introducir talleres y sesiones de formación enfocadas en técnicas de autocuidado y manejo emocional para ayudar a los docentes a gestionar su agotamiento emocional y disminuir la agresividad.
- Establecer intervenciones para mejorar la empatía con las correlaciones interpersonales entre los docentes. Programas de desarrollo profesional enfocados en la comunicación efectiva y la comprensión emocional podrían ser beneficiosos.
- Fomentar un ambiente laboral que apoye el progreso competitivo y personal de los docentes. Crear oportunidades para el crecimiento profesional y la satisfacción en el trabajo puede reducir la agresividad.
- Ofrecer apoyo y recursos adicionales para manejar las dificultades cognitivas en el trabajo. Implementar estrategias de capacitación y apoyo para enfrentar las demandas cognitivas podría ayudar a reducir el burnout.
- Desarrollar programas de motivación y reconocimiento para mantener altos niveles de compromiso y satisfacción en el trabajo. Incentivar y valorar el desempeño docente puede ayudar a reducir el burnout.
- Lugar de trabajo: la creación de sistemas de apoyo colegial y el fomento del trabajo en equipo mejorarán el apoyo social en el lugar de trabajo. Ayudan a reducir el síndrome de burnout al proporcionar recursos y apoyo de fácil acceso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arens, A. K., & Morin, A. J. (2016). *Relationships between teachers' emotional exhaustion and students' academic performance*. *Journal of Educational Psychology*, 108 (6), 800-813. <https://psycnet.apa.org/record/2016-02330-001>
- American Federation of Teachers. (2023). *Beyond Burnout: A Roadmap to Improve Educator Wellbeing*. Recuperado de <https://www.aft.org>
- Gálvez, L., & Quispe, J. (2022). Work stress and lack of resources among teachers in rural areas. *Education and development*, 17(2), 75-89. <https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/html/>
- García, P., & Salinas, A. (2020). *Factors associated with burnout in teachers in rural areas of Piura*. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64723234018.pdf>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022440505000890>
- Juárez García, A., Merino Soto, C., Fernández Arata, M., Flores Jiménez, C. A., Caraballo, M., & Camacho Cristiá, C. (2020). *Advances in Latin American Psychology*, 38(1), 135–156. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6621>
- Lee, H., & Kim, J. (2022). Coping strategies and their effectiveness in reducing burnout and aggression among primary school teachers. Doi: 10.1016/j.tate.2021.103526
- Lian, T. T., & Tam, C. L. (2014). The impacts of job stress on health and performance of primary school teachers in Malaysia. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9815557/>
- Martínez, A., & González, M. (2020). Burnout and aggression in primary school teachers: A case study in Spain. DOI: 10.1037/edu0000456.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the experience of burnout: Recent research and its implications for psychiatry. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27265691/>
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2020). Encuesta Nacional sobre Condiciones Laborales de los Docentes. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Morales, R., & Quispe, J. (2021). Burnout and quality of teaching in primary teachers in Lima. *Revista Peruana de Psicología Educativa*, 18(2), 120-135. doi:10.33539/educa2021.v18i2.1201

- Paredes, L., & Sánchez, M. (2022). Factors contributing to burnout and its relationship with aggressiveness in teachers from rural areas in Piura. *Revista de Investigación Educativa del Perú*, 15(1), 75-90. doi:10.33639/inv.ed.peru2022.v15i1.1340
- Pérez, A., & Morales, R. (2021). Burnout and aggression in primary level teachers: A case study in Piura. *Revista Peruana de Educación*, 25(3), 150-168. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300004
- Pérez, L., & López, F. (2019). Depersonalization and its relationship with aggressiveness in primary education teachers: A study in Latin America. *Latin American Journal of Educational Psychology*. DOI: 10.1007/s12671-019-01123-0.
- Programa de Bienestar Docente de la institución educativa en Talara Alta, Piura (2023). Informe de implementación y resultados. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6252842/5503750-r-d-0486-2024.pdf>
- Ramos, C., & Silva, T. (2022). Relationship between burnout syndrome and aggressiveness in teachers: Evidence from Brazil. *Brazilian Journal of Educational Research*. DOI: 10.1590/1981-116x/abcm2022.
- Requejo, G. Villa, M. Ruiz, L. Rojas, E. (2023). Burnout syndrome in business workers in Peru. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102168>
- Rodríguez, A., & García, P. (2020). Burnout and aggression in primary school teachers: A correlational study. DOI:10.1037/edu0000387
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2000). Exposure to burnout and engagement: Predictors of teachers' occupational stress. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 287-307.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated to teach? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher training*, 67, 152-160. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X16307855>
- Smith, J., & Jones, R. (2021). Impacto del burnout en la agresividad docente y el rendimiento académico de los estudiantes. *Educational Research Review*. DOI: 10.1016/j.edurev.2021.100333.
- Smith, L., & Jones, T. (2021). The impact of teacher burnout on student achievement: The mediating role of teacher aggression. doi:10.1016/j.edurev.2021.100395

- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Burnout syndrome in teachers in Latin America: A systematic review. *University and Health*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Torres, E., & Castillo, V. (2023). Burnout in primary teachers in Arequipa: Impact on job satisfaction and interaction with students. *Andean Journal of Psychology*, 19(3), 200-215. doi:10.35353/andpsico2023.v19i3.1402
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (2018). Teachers under pressure: Stress in the teaching profession. <https://www.routledge.com/Teachers-Under-Pressure-Stress-in-the-Teaching-Profession/Cooper-Cooper-Travers/p/book/9780415094849>
- Zhang, Q., & Sapp, D. A. (2008). The effect of classroom communication on students' burnout and academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 100(2), 316-326. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1292191.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de la información

CUESTIONARIO - BURNOUT

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) es una lista de 22 ítems expresados como afirmaciones relacionadas con los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los estudiantes y está orientado a medir el síndrome de burnout profesional.

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

[0] (NUNCA) [1] (POCAS VECES AL AÑO) [2] (UNA VEZ AL MES O MENOS)
 [3] (UNAS POCAS VECES AL MES) [4] (UNA VEZ A LA SEMANA) [5] (UNAS POCAS VECES A LA SEMANA) [6] (TODOS LOS DÍAS).

DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento físicamente débil después de realizar mis tareas laborales.							
2	Siento que la exigencia física o mental del trabajo afecta mi energía durante la jornada.							
3	Terminando la jornada laboral, me siento completamente agotado/a.							
4	Me cuesta realizar actividades personales después del trabajo debido al cansancio acumulado.							
5	Me siento fatigado/a desde el momento en que inicio mi jornada laboral.							
6	Por la mañana, me resulta difícil concentrarme o encontrar la energía para comenzar a trabajar.							
7	Siento que interactuar con mis compañeros o clientes me resulta estresante o agotador.							
8	Debo esforzarme mucho para mantener una comunicación efectiva con los demás durante el trabajo.							
9	Me siento frustrado/a con frecuencia debido a las condiciones o resultados de mi trabajo.							
DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN								
10	Siento que, en el trabajo, tiendo a mantenerme distante o frío/a con los demás.							
11	Prefiero evitar conversaciones o interacciones sociales durante la jornada laboral.							
12	He notado que trato de manera inadecuada o con poca paciencia a mis compañeros, clientes u otros.							
13	Después de algunas interacciones, siento culpa por la forma en que traté a los demás.							

14	Siento culpa por no cumplir con las expectativas que los demás tienen de mí en el trabajo.						
15	Trato a mis compañeros y clientes de manera justa y respetuosa.						
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL							
16	Soy consciente de cómo mis palabras y acciones afectan a los demás en el entorno laboral.						
17	Trato a mis compañeros y clientes de manera justa y respetuosa.						
18	Soy consciente de cómo mis palabras y acciones afectan a los demás en el entorno laboral.						
19	Tengo el sentimiento que mi trabajo contribuye positivamente a la vida de otras personas.						
20	Disfruto al saber que mis acciones en el trabajo tienen un impacto positivo en quienes me rodean.						
21	Cuando enfrento problemas laborales, suelo mantener la calma y encontrar soluciones.						
22	Me siento capaz y eficaz al cumplir con las tareas y objetivos laborales.						

Cuestionario de agresividad de Buss – Durkee

De acuerdo a los manifestados indicados, marque según corresponda con una X
Sigüientes criterios: C [Correcto] – F [Falso]

DIMENSIÓN: COGNITIVA		C	F
1	Pienso que las personas a menudo tienen malas intenciones hacia mí.		
2	Creo que, en general, la gente no merece mi confianza.		
3	Percibo que los demás suelen aprovecharse de las personas cuando tienen oportunidad.		
4	Es difícil para mí pensar bien de los demás, incluso cuando parecen amables.		
5	Creo que a veces es necesario ser agresivo para que los demás respeten tus límites.		
6	Justifico el uso de la agresión si me siento tratado/a injustamente.		
7	Considero que algunas situaciones solo pueden resolverse con fuerza o agresividad.		
8	Si alguien es agresivo conmigo, considero apropiado responder de la misma manera.		
9	A veces creo que la violencia es una respuesta comprensible a ciertas provocaciones.		
10	No puedo dejar de pensar en situaciones molestas incluso mucho tiempo después de que ocurrieron.		
11	Reproduzco mentalmente discusiones o conflictos durante largo tiempo después de que terminan.		
12	Me es difícil concentrarme porque sigo pensando en problemas pasados.		
13	Frecuentemente imagino qué habría dicho o hecho diferente en situaciones conflictivas.		
14	Cuando algo me molesta, paso horas o días dándole vueltas en la cabeza.		
15	Me siento fácilmente frustrado/a en el momento que las cosas no salen bien		
16	Me siento fácilmente frustrado/a cuando las cosas no salen como las planeo.		
17	Me irrito con facilidad cuando las cosas no van de acuerdo a mis expectativas.		
18	Me cuesta mantener la calma cuando no puedo obtener lo que quiero de inmediato.		
19	Siento mucha frustración cuando no logro controlar una situación.		
20	A veces siento que algunas personas no merecen ser tratadas con respeto.		
21	Percibo que ciertas personas se comportan de forma tan negativa que no parecen humanas.		
22	Creo que algunas personas merecen ser tratadas de manera inferior por cómo actúan.		
DIMENSIÓN: MOTIVACIONALES			
23	Disfruto tener control sobre las decisiones que afectan a los demás.		
24	Me siento motivado/a cuando tengo influencia sobre otras personas.		
25	Creo que el éxito implica tener poder y autoridad sobre otros.		
26	Me siento más realizado/a cuando tengo una posición de liderazgo o mando.		
27	Me resulta difícil aceptar críticas porque afectan mi imagen personal.		
28	Cuando me siento atacado/a, tiendo a justificar mis acciones para protegerme.		
29	Evito situaciones en las que pueda parecer débil o vulnerable frente a los demás.		
30	Me esfuerzo en mostrar seguridad, aunque internamente no me sienta así.		
31	Busco reconocimiento de los demás para sentirme emocionalmente satisfecho/a.		
32	Me siento valorado/a cuando los demás me muestran gratitud por lo que hago.		
33	Prefiero estar rodeado/a de personas que me hacen sentir importante y querido/a.		
34	A veces actúo de cierta manera para recibir atención o afecto de los demás.		
35	Me esfuerzo más en mis tareas cuando recibo elogios o recompensas.		
36	Las palabras de aliento aumentan mi motivación para seguir adelante.		
37	Me siento obligado/a defenderme cuando percibo amenazas hacia mí.		
38	Defiendo a mi grupo o equipo incluso si no estoy completamente de acuerdo con ellos.		
DIMENSIÓN: SOCIALES			

39	Sigo las normas y valores de mi cultura porque creo que son importantes para la convivencia.		
40	Me siento incómodo/a cuando alguien actúa de manera que va en contra de las normas culturales.		
41	Las costumbres y valores de mi comunidad influyen en mis decisiones personales.		
42	Me esfuerzo por mantener las tradiciones que aprendí desde niño/a.		
43	Observo y sigo el comportamiento de personas que considero modelos a seguir.		
44	He aprendido cómo actuar en situaciones sociales al imitar a otros.		
45	Las personas cercanas a mí influyen en mis hábitos y comportamientos cotidianos.		
46	Hago cosas para no sentirme excluido/a, aunque no siempre esté de acuerdo con ellas.		
47	A menudo actúo de acuerdo con la opinión del grupo para evitar conflictos.		
48	Prefiero adaptarme a las normas del grupo, incluso si no coinciden con mis creencias.		
49	Siento que pertenecer a un grupo me da seguridad, incluso si implica renunciar a ciertas opiniones.		
50	Percibo que las diferencias sociales afectan la manera en que se trata a las personas.		
51	Siento que las personas de diferentes niveles socioeconómicos no reciben el mismo trato		
52	Las oportunidades que tengo dependen en gran parte de mi posición social.		
53	Me resulta difícil evitar los conflictos cuando hay competencia por recursos o reconocimiento.		
54	A menudo me encuentro compitiendo con otros para destacar en lo que hago.		
55	Los conflictos interpersonales afectan mi capacidad para trabajar en equipo.		

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
Autor y año:	Original: Maslach, M y Jackson, S. (1997)
	Adaptación: Caballero Saldaña Neilly Irene y Rosas Huiman Cruz Victoria
Objetivo del instrumento:	Evaluar el grado de burnout en lo docentes del nivel primario en una institución educativa en talara alta – Piura, 2024.
Usuarios:	Docentes de la institución educativa
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Validación por 3 expertos en el tema.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de cronbach 0, 649

Nombre original del instrumento:	CUESTIONARIO DE AGRESIVIDAD DE BUSS – DURKEE
Autor y año:	Original: Arnold H. Buss y Ann Durkee en 1957.
	Adaptación: Caballero Saldaña Neilly Irene y Rosas Huiman Cruz Victoria
Objetivo del instrumento:	Evaluar el grado de agresividad en lo docentes del nivel primario en una institución educativa en talara alta – Piura, 2024.
Usuarios:	Docentes de la institución educativa
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Presencial
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Validación por 3 expertos en el tema.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Alfa de cronbach 0,929

Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. ocurre entre individuo que ellos trabajan con personas (Maslach & Jackson, 1986)	La variable será medida mediante su 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal con un cuestionario de escala ordinal.	D1: Agotamiento emocional	Desgaste físico y mental de las tareas laborales Sensación de agotamiento al terminar la jornada de trabajo Falta de energía desde el inicio del día laboral. Dificultad para relacionarse con otros. Sentimientos de insatisfacción	Ordinal
			D2: Despersonalización	Alejamiento emocional y actitud distante hacia otras personas Comportamiento inapropiado o poco considerado en las relaciones interpersonales. Experiencia de remordimiento por acciones.	
			D3: Realización personal	Interpretación acertada de situaciones y relaciones Impacto favorable en la vida de las personas. Manejo calmado y equilibrado de los desafíos. Sensación de competencia y capacidad para alcanzar los objetivos	

Agresividad	Comportamiento o actitud que se manifiesta a través de acciones, palabras o actitudes destinadas a causar daño o dolor a otra persona, ya sea de forma física, verbal o emocional. Es una respuesta que puede surgir de diversos factores, incluyendo la frustración, la amenaza percibida, el deseo de dominio o poder, y emociones intensas como la ira (García et al., 2022)	La variable será medida mediante su 3 dimensiones: Cognitivas, Motivacionales y sociales con un cuestionario de escala ordinal.	D1: Cognitiva	Creencias Hostiles Justificación de la Agresión Pensamientos Rumiativos Baja Tolerancia a la Frustración Deshumanización del Otro	1 - 22	Ordinal
			D2: Motivacionales	Deseo de Dominio y Poder Protección del Ego -Satisfacción de Necesidades Emocionales -Reforzamiento Positivo - Defensa Personal o de Grupo	23 - 38	
			D3: Sociales	Normas y Valores Culturales Modelos de Rol y Aprendizaje Social. Presión de Grupo y Conformidad Estratificación Social y Desigualdad Conflictos Interpersonales y Competencia	38 -55	

Anexo 4: Carta de presentación

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene con DNI: 73487114 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220 del Programa de la Maestría en PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN: PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, solicito el permiso para que utilice la siguiente información de la empresa:

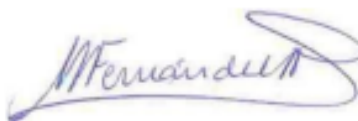
Información relacionada a la investigación titulada SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024 para la recolección de información y análisis de la Institución Educativa Emblemática 15513.

con la finalidad de que pueda desarrollar el Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o Mencionar el nombre de la empresa.



Firma

Dra. Fernández Mantilla Mirtha Mercedes
DNI N° 17927740

El estudiante declara que los datos emitidos en esta solicitud y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI N° 73487114



Firma del Estudiante
DNI N° 03898220

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo VIRGINIA VIVAS TORRES, identificado con DNI 03887067, en mi calidad de DIRECTORA de la I.E EMBLEMÁTICA 15513 con R.U.C N° 20525951180, ubicada en la ciudad de TALARA, Dirección AV. Y S/N.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) CABALLERO SALDAÑA NEILLY IRENE con DNI N° 73487114, y ROSAS HUIMAN CRUZ VICTORIA con DNI N° 03898220, del Programa de Maestría en PSICOLOGÍA CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD, para que utilice la siguiente información de la empresa: Aplicar los instrumentos de Síndrome de burnout y agresividad en docentes del nivel primario en una institución educativa en Talara alta – Piura, 2024.

Información a entregar:

- Proyecto de investigación anexo las tablas de operacionalización y los instrumentos para la recolección de datos.

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal. El sello es circular y contiene el texto "I.E. EMBLEMÁTICA", "DIRECCIÓN TALARA ALTA", "PIURA", "R.U.C. 20525951180" y "VIRGINIA VIVAS TORRES DIRECTORA". La firma es manuscrita y coincide con el nombre "Virginia Vivas Torres".

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 03887067

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma manuscrita de Caballero Saldaña Neilly Irene.

Caballero Saldaña Neilly Irene

DNI: 73487114

Firma manuscrita de Rosas Huiman Cruz Victoria.

Rosas Huiman Cruz Victoria

DNI: 03898220

Anexo 6: Consentimiento informado

Nosotras: Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 7348714 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220. Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024.

Aferramos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participación voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Angélica Yuliana Sobrino Olea



Angélica Yuliana Sobrino Olea
16733848

FIRMA _____


FECHA : 09 de septiembre del año 2024

Nosotras: Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 7348714 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220. Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024.

Aferramos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participación voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: José Purisaca Vigil



JOSE PURISACA VIGIL
17551374

FIRMA _____

FECHA: 14/09/20204

Nosotras: Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 7348714 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220. Tenemos el agrado de dirigimos a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024.

Aferramos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participación voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Rosa Amelia Toro Vásquez



FIRMA _____

FECHA: 14 sep. 2024

Nosotras: Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 7348714 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220. Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024.

Aferramos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participación voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Prof. Nilda Sarmiento Juárez

Handwritten signature of Nilda Sarmiento Juárez in blue ink, with the name written in a cursive style and underlined.

FIRMA _____

FECHA : 17 de setiembre año 2024

Nosotras: Nosotros, Caballero Saldaña Neilly Irene DNI: 7348714 y Rosas Huiman Cruz Victoria con DNI: 03898220. Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024.

Aferramos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participación voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE : Carlos Rivera Pérez



FIRMA _____

FECHA: 14 de septiembre, 2024

Anexo 7 : Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Síndrome de burnout y agresividad en docentes del nivel primario en una institución educativa en Talara Alta – Piura, 2024	Problema ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024?	Hipótesis Existe relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024.	Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024. Objetivos específicos: Identificar la relación entre Agotamiento emocional y agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024. Identificar la relación entre despersonalización y la agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024. Identificar la relación entre realización personal y la agresividad en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024. Identificar la relación entre la dimensión Cognitivas y el	V1: Síndrome de burnout V2: Agresividad	-Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización Personal -Cognitiva - Motivacionales - Sociales	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptiva – Correlacional Población y Muestra 8 docentes del nivel primario de una institución Técnicas de instrumentos de recolección de datos: La encuesta – el cuestionario Métodos de análisis de investigación: Análisis descriptivo inferencial.

		<p>síndrome de burnout en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión motivacionales y el síndrome de burnout en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión sociales y el síndrome de burnout en los docentes de nivel primario en una institución educativa en Talara Alta, Piura, durante el año 2024.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 8: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Bredman Eusebio Arteaga Rojas
- 1.2 Institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario Burnout de Maslach
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Caballero Saldaña Neilly Irene y Br. Rosas Huiman Cruz Victoria
- 1.5 Título de la Investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60	66	72	78	84	90	96	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		96		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		95		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		95		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		95		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		95		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		95		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		95		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		95		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Revisar detenidamente los puntajes.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Trujillo 02 de agosto del 2024.


 BREDMAN ARTEAGA ROJAS
 PSICÓLOGO CLÍNICO FORENSE
 C.Ps.P. 14836

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 07637359. Teléfono 985245487

Trujillo, 02 de agosto del 2024

Dr. Bredman Eusebio Arteaga Rojas

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Caballero Saldaña Neilly Irene y Rosas Huiman Cruz Victoria estudiante/egresado del Programa de maestría en Psicología con mención en psicología clínica y de la salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento Síndrome de Burnout y Agresividad que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Caballero Saldaña Neilly Irene

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
SÍNDROME DE BURNOUT**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
AGRESIVIDAD**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	x					
02	x					
03	x					
04	x					
05	x					
06	x					
07	x					
08	x					
09	x					
10	x					
11	x					
12	x					
13	x					
14	x					
15	x					
16	x					
17	x					
18	x					
19	x					
20	x					
21	x					
22	x					
23	x					
24	x					
25	x					

26	x				
27	x				
28	x				
29	x				
30	x				
31	x				
32	x				
33	x				
34	x				
35	x				
36	x				
37	x				
38	x				
39	x				
40	x				
41	x				
42	x				
43	x				
44	x				
45	x				
46	x				
47	x				
48	x				
49	x				
50	x				
51	x				
52	x				
53	x				
54	x				
55	x				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Bredman Eusebio Arteaga Rojas
COLEGIATURA: 14936
DNI: 07637359


BREDMAN ARTEAGA ROJAS
PSICÓLOGO CLÍNICO FORENSE
C.Ps.P. 14936

Firma

Fecha: 02/08/2024

Anexo 9: Reporte Turnitin

SÍNDROME DE BURNOUT Y AGRESIVIDAD EN DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN TALARA ALTA PIURA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	dspace.udla.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%