

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**ESTUDIO COMPARATIVO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS ESTATALES Y PARTICULARES HUÁNUCO - 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

TESISTAS:

Bach. Yordano André Tapia Mendoza

Bach. Marco Santiago Díaz Ordóñez

ASESORA:

Mg. Jeanette Susana Mendoza Loli

HUÁNUCO – PERÚ

2020

**ESTUDIO COMPARATIVO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS ESTATALES Y PARTICULARES, HUÁNUCO - 2017**

DEDICATORIA

A nuestros padres

Por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos ha permitido ser personas de bien.

A nuestros docentes.

A la Mg. Jeanette Mendoza Loli, por su gran apoyo y motivación para la culminación y elaboración de esta tesis; a la Dra. Lilia Campos Cornejo, por la facilitación de los permisos, y a todos los demás docentes los cuales nos inculcaron los mejores conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A nuestra familia

Suponen los cimientos de nuestro desarrollo, todos y cada uno de ustedes –han destinado tiempo para enseñarnos nuevas cosas, para brindarnos aportes invaluable que servirán para toda mi vida.

A nuestros padres

Por habernos forjado como la persona que somos en la actualidad; muchos de los logros se los debemos a ustedes, en los que incluimos este. Nos formaron con reglas y ciertas libertades, pero al final de cuentas, nos motivaron con constancia para alcanzar nuestros anhelos.

A nuestra universidad

La universidad nos dio la bienvenida al mundo como tal, las oportunidades que nos ha brindado son incomparables, y antes de todo esto ni pensábamos que fuera posible que algún día si quiera nos topáramos con una de ellas.

RESUMEN

Esta investigación de cuantitativa, de tipo descriptivo, con un diseño descriptivo – comparativo tuvo como objetivo determinar si existen diferencias en los niveles de síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco-2017. Donde se trabajó con una muestra de 81 docentes del nivel secundario en total de 6 Instituciones Educativas, 3 estatales y 3 particulares, a los cuales se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 ítems. Nuestra investigación encontró que en los docentes de nivel secundario de las I.E. Estatales predomina un nivel “medio” se Síndrome de Burnout con un 30.9% (17), mientras que en las I.E. Particulares predomina un nivel “bajo” del síndrome, con un 88.5% (23). Y en ambas instituciones no se halló un nivel “alto” del Síndrome de Burnout, pues su porcentaje es del 0%. Los datos fueron analizados y procesados mediante el paquete estadístico SPSS. V. 23. Pudiendo concluir que de los resultados hallados los docentes de nivel secundario de las I.E. Estatales tienen un riesgo mayor de padecer el síndrome de Burnout con respecto a los docentes de las I.E Particulares.

Palabras Claves: Burnout, Docente, Secundario, Estatal, Particular, Comparación.

ABSTRACT

This quantitative research, of a descriptive type, with a descriptive - comparative design aimed to determine if there are differences in the levels of Burnout syndrome among teachers of the secondary level of the State and Private Educational Institutions of the district of Huánuco-2017. Where we worked with a sample of 81 teachers of the high school in total of 6 Educational Institutions, 3 state and 3 individuals, to which the Maslach Burnout Inventory (MBI) composed of 22 items was applied. Our research found that in teachers of high school of the State Educational Institutions a "medium" level predominates in Burnout Syndrome with 30.9% (17), while in the Private Educational Institutions dominate a "low" level of the syndrome, with 88.5% (23). And in both institutions I did not find a "high" level of Burnout Syndrome, since its percentage is 0%. Data were analyzed and processed using the SPSS statistical package. V. 23. Being able to conclude that from the results found the teachers of secondary level of the State Educational Institutions have a higher risk of suffering from Burnout syndrome with respect to teachers of Private Educational Institutions.

Keywords: Burnout, Teachers, High school, State, Private, Comparison.

INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos se ha producido grande avances en todos los campos, lo que nos ha brindado mucha más información por aprender; eh ahí donde entra la docencia, una profesión cuya función implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. (Mineducación, 2002).

Sin embargo, estos grandes cambios han producido una sobrecarga de responsabilidades, monotonía y una gran presión laboral en su desempeño, que genera que el docente termine “quemado por el trabajo” un mal denominado “síndrome de Burnout” el cual fue estudiado por Maslach y Jackson (1986).

El síndrome de Burnout es un síndrome que fue descrito por primera vez en el año 1969, definido por algunos investigadores como un estado de fatiga emocional, física y mental, en donde se sienten minusválidos con respecto a su trabajo generando una falta de entusiasmo por este mismo; donde se supo que afecta mayormente a aquellas personas que pasan más en contacto trabajando con otras personas, el cual tiene un mayor riesgo de ser padecidas por los

profesionales del sector salud, sector educación, y oficiales de las fuerzas armadas y policiales.

Si comparamos las profesiones de salud con la de docencia, la tarea médica tiene una gran apreciación por parte de las personas, que le dan una valoración alta, mientras que la docencia, termina siendo mucho menos valorada en el contexto peruano; de cuales en Perú hay aproximadamente 523 mil 304 docentes según el INEI, de los cuales una parte de ellos se dedican a la enseñanza de los jóvenes del nivel secundario. Docentes que están de lunes a viernes, o incluso sábados y domingos, en algunas partes del país. Donde trabajan con aproximadamente con 30 o 35 alumnos, cada uno con características diferentes a los cuales debe brindar una enseñanza personalizada, sin contar que algunos son “poli docente” (enseñan más de un aula). Además de estos factores ha de mencionarse que existen instituciones educativas estatales y particulares, los cuales aportan distintos factores que podrían considerarse clave a la hora de la relación alumnos- docente y la aparición del síndrome de Burnout desgasta de tal manera al docente que lo sufre, donde al final, su autoestima se ve afectada y mantiene una actitud fría e impersonal hacia sus estudiantes, lo cual puede afectar la calidad de la enseñanza en una organización educativa, esto se puede traducir en una disminución del rendimiento productivo de la organización. (Vega, 2006).

En esta investigación nos centramos en docentes del nivel secundarios de tres instituciones educativas secundarias estatales y particulares, que pertenecen al distrito de Huánuco, debido a que hay pocos estudios sobre si estos docentes están siendo afectados por este síndrome, y en qué medida.

En ese contexto se planteó el siguiente problema general de la presente investigación: “¿Existe un nivel síndrome de Burnout diferente entre los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas particulares y las instituciones educativas estatales Huánuco 2017? cuyo objetivo general fue determinar si existe diferencias significativas en el nivel de síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas particulares “Colegio de Ciencias”, “Honores”, Colegio Peruano – Alemán) y las instituciones educativas estatales “Juana Moreno”, “Nuestra Señora de las Mercedes” y “ Colegio Industrial Hermilio Valdizán” de la Provincia de Huánuco, 2073, que se desarrolló con una metodología descriptiva, y con un diseño descriptivo - comparativo.

El cual se basó sobre todo en fundamentos de Maslach, Jackson & Leiter (1996), porque centra su estudio específicamente en Síndrome de Burnout, estableciendo sus tres dimensiones fundamentales que son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Además, Maslach, es el creador del Inventario del Síndrome de Burnout

de Maslach, instrumento utilizado en todos los tiempos. El cual Alcalde y Ruiz (2015) lo estandarizó a la ciudad de Huánuco, y Fernández (2002) en Lima lo adaptó para la población de profesores solo cambiando el término “Paciente” por el de “Alumno”.

ÍNDICE

Lista de Tablas	xvi
Lista de Figuras.....	xvii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Fundamentación del Problema.....	18
1.2. Formulación del Problema	21
A. General:	21
B. Específicos:.....	21
1.3. Objetivos.....	22
A. Objetivo General	22
B. Objetivos Específicos	22
1.4. Justificación e Importancia	23
1.5. Limitaciones	26
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	28
2.1. Antecedentes	28
A. Antecedentes Internacionales	28
B. Antecedentes Nacionales	34
C. Antecedentes Regionales.....	38
2.2. Fundamentación Teórica.....	40

A. Síndrome de Burnout	40
B. Clima Laboral	57
C. Docentes y el Síndrome de Burnout	59
2.3. Definiciones Conceptuales	62
A. Síndrome de Burnout	62
B. Docente	64
C. Institución Educativa	65
D. Estrés	65
E. Nivel Socioeconómico	66
F. Ámbito	67
G. Sintomatología	67
H. Presión Laboral	68
I. Satisfacción Laboral	68
2.4. Sistema de Variables-Dimensiones e Indicadores	69
2.5. Definición Operacional de las Variables	69
A. Síndrome de Burnout	69
B. Agotamiento Emocional	70
C. Despersonalización	70
D. Realización Personal	70

2.6. Hipótesis	71
A. General:	71
B. Específicos:	71
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	73
3.1. Nivel, Tipo y Método de la Investigación	73
A. Nivel de Investigación.....	73
B. Tipo de Investigación.....	73
C. Método de Investigación	74
3.2. Diseño de Investigación	75
3.3. Ámbito de la Investigación	76
3.4. Población y Muestra	78
A. Población:	78
B. Muestra	78
3.5. Técnica e Instrumento de Estudio	80
A. Validez Regional.....	83
B. Confiabilidad Regional	84
3.6 Técnicas y Procedimiento de Recolección de Datos	85
3.7 Técnicas y Procesamiento de datos.....	85
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	86

4.1 Presentación de Resultados	86
4.2 Análisis e interpretación de Resultados.....	86
4.3 Verificación de Hipótesis	96
4.4 Discusión de Resultados	102
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
5.1 Conclusiones	105
5.2 Sugerencias y Recomendaciones	108
BIBLIOGRAFÍA	110
ANEXOS	120

Lista de Tablas

Tabla 1: Niveles de Síndrome de Burnout según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.....	86
Tabla 2: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Particulares.....	88
Tabla 3: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Particulares.....	89
Tabla 4: Valores de Agotamiento Emocional según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.....	91
Tabla 5: Valores de Despersonalización según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.....	92
Tabla 6: Valores de Realización Personal según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.....	94

Lista de Figuras

Figura 1: Niveles de Síndrome de Burnout según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017	87
Figura 2: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Particulares.....	88
Figura 3: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Estatales.....	90
Figura 4: Valores de Agotamiento Emocional según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017	91
Figura 5: Valores de Despersonalización según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.....	93
Figura 6: Valores de Realización Personal según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.....	94

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del Problema

Entendemos la educación como el proceso por el cual se desarrolla la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas. Como sabemos, dicho desarrollo se imparte a través de las enseñanzas ofrecidas por los docentes de las instituciones educativas; pero si dichas enseñanzas no son impartidas de manera adecuada, las capacidades a desarrollar en los menores (específicamente en este estudio donde hemos hecho énfasis en etapa escolar de nivel secundario) se verán limitadas. Este problema genera un deficiente desarrollo, no solo en el ámbito académico, sino también, en el aspecto social y personal del menor, lo cual podría derivar en fracasos en diversos aspectos de su vida.

Es así que, en nuestra sociedad, vemos cómo se presentan casos de fracaso escolar, social y personal de un número creciente de menores que optan por abandonar la escuela (Sacristán, 2013), para dedicarse a actividades que no tienen ninguna relación con el aspecto académico; dichos menores prefieren y optan por faltar a clases o por otra parte deciden empezar a trabajar en lugar de asistir al colegio. Esta problemática se agrava si tomamos en cuenta que son los docentes quienes imparten sus enseñanzas a todos sus alumnos por igual, en donde existen tipos de alumnos entre los cuales se muestran

reacios o que por diversos motivos tienen dificultades para aprender. Al observar esta preocupante situación, tomamos conciencia de la influencia que tienen estos diversos aspectos sobre los alumnos; además, consideramos también el tipo de enseñanza que existe entre las instituciones educativas estatales y particulares, en las cuales los docentes no solo se rigen por distintas mallas curriculares sino también por la estructura de dichas instituciones educativas y otros factores que pueden influir en los docentes y estos a su vez, a los alumnos.

Nosotros, como profesionales en Psicología, trabajamos en un área en la que nuestra prioridad es el bienestar humano, sea que se trabaje en empresas, clínicas, hospitales o, en este caso en particular, en instituciones educativas. Desde este punto de vista profesional, analizamos esta problemática y nos generó diversas y profundas preocupaciones, sobre el cómo se imparten las enseñanzas en las instituciones educativas, es decir, la manera cómo se contribuye a construir e integrar conocimientos a los alumnos, para lo cual se tiene como principal agente al docente, ya que estos son los encargados de crear conjuntamente con los alumnos, dichos conocimientos y experiencias.

Definitiva y lamentablemente, al no hacerlo de manera óptima, la labor educativa, que pretende, infructuosamente, ser formativa y amena, genera, por el contrario, rechazo y apatía en los menores.

Para que los docentes realicen una labor idónea en el proceso de enseñanza de los menores, es imprescindible que se desenvuelvan en un ámbito de trabajo que aporte a su bienestar personal, lo cual se pueda reflejar a la hora de impartir los conocimientos en los alumnos. En caso contrario, si los docentes se ven obligados a desenvolverse en un ámbito laboral estresante y poco estimulante, ello se reflejará también a la hora de impartir sus clases, y de ser así, estas no serán las más adecuadas. Es ahí donde empieza el quiebre, la ruptura del nexo comunicativo necesario para un aprendizaje significativo, lo cual, poco a poco, genera la apatía escolar en los menores.

Al mencionado efecto en los docentes, producido por el ámbito laboral inadecuado y estresante, se le conoce como el «Síndrome de Burnout» (S.B.) o «Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (SQT), el cual, definido por Freudenberger (1974), consiste en el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; y como esta situación sucede con un profesional docente, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales, afecta no solo a su ámbito personal y/o profesional, sino que también al desarrollo académico de sus alumnos.

Por este motivo, se propuso investigar en nuestra población, la existencia del nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas, tanto estatales como particulares; para así

tener conocimiento sobre si existe alguna diferencia entre los docentes en estos dos tipos de instituciones educativas.

Para tal investigación se aplicó el “Maslach Burnout Inventory (MBI)”, que nos arrojó resultados acerca de los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundario de las siguientes instituciones educativas: “Colegio de Ciencias”, “Honores”, “Peruano-Alemán”, “Hermilio Valdizán”, “Juana Moreno” y “Nuestra Señora de las Mercedes”.

1.2. Formulación del Problema

A. General:

¿Cuál es la diferencia entre los niveles del Síndrome de Burnout de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas (I.E.) Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017?

B. Específicos:

- ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de la dimensión de Agotamiento Emocional (A.E.), de los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco- 2017?

- ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de la dimensión de Despersonalización (D.), de los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco- 2017?
- ¿Cuál es la diferencia entre los niveles de la dimensión de Realización Personal (R.P.), de los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco- 2017?

1.3. Objetivos

A. Objetivo General

Determinar la diferencia entre los niveles de Síndrome de Burnout de los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco– 2017

B. Objetivos Específicos

- a. Identificar el nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundario de las I.E Particulares del distrito de Hco – 2017.
- b. Identificar el nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundario de las I.E Estatales del distrito de Hco – 2017.

- c. Comparar la dimensión de Agotamiento Emocional (A.E.), entre los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco- 2017.
- d. Comparar la dimensión de Despersonalización (D.), entre los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco– 2017.
- e. Comparar la dimensión de Realización Personal (R.P.), entre los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco– 2017.

1.4. Justificación e Importancia

El Perú, a diferencia de otros países del mundo, no oferta al profesorado programas de prevención, promoción e intervención temprana en salud laboral. Una hipótesis que explique ésta ausencia, es el desconocimiento de la real magnitud de los problemas de salud ocupacional y menos aún los de carácter emocional en la población docente nacional, a pesar de que el Ministerio de Salud y otras organizaciones observan el incremento de las estadísticas de problemas de salud mental asociados en toda la población nacional, tales como: ansiedad, depresión, suicidios, consumo y abuso de sustancias psicoactivas y violencia sexual. (MINSA, 2004)

Como se mencionó en un principio, hemos sido testigos de la cantidad de riqueza de información que ha ido apareciendo, y a su vez, unos constantes cambios que han ido teniendo los docentes a los cuales han tenido que adaptarse, además carecen de un sistema de evaluación donde no se reconoce el esfuerzo, la dedicación ni la calidad del desempeño laboral que pueda realizar, lo que invita a desarrollar un trabajo que lo alienta más a la rutina que a la innovación. (Palacios & Paiba, 1997, citado por Astete, 2014).

Este tema ya ha sido tocado en el ámbito de salud, sin embargo recientemente se está tomando en cuenta el burnout en el tema educativo; como hemos resaltado párrafos anteriores, somos conscientes de la importancia que tiene el docente en la impartición de materias dentro de una institución educativa, teniendo en cuenta qué tan preparado y motivado se encuentra para hacerlo de manera efectiva, el cual puede padecer este síndrome, y desde luego, afectar su rendimiento laboral, resultando muy posiblemente una afectación negativa en la educación del alumno.

Nos enfocamos en los docentes del nivel secundario, al saber que los alumnos en esta etapa suelen ser más difíciles de manejar dentro de un aula de clases, que también influye directamente a la motivación del docente, lo cual podría generar indicios del síndrome de Burnout; al considerar que hay dos tipos de instituciones educativas,

los particulares y las estatales, que causó cierta intriga el conocer en cuál de estas instituciones educativas, los docentes del nivel secundario presentan mayor nivel de síndrome de burnout.

Para poder realizar dicha acción, usaremos el test de Maslach Burnout Inventory, el cual es uno de los test más usados y confiables para poder medir los niveles de Síndrome de Burnout. Este test ya ha sido adaptado en otras ciudades del Perú para los docentes por Fernández (2002), sin embargo, en Huánuco no se ha manifestado un interés anterior en aplicarlo, solo en el ámbito de salud, como por ejemplo la investigación de Alcalde y Ruiz (2015). Siendo nuestra investigación, la pionera en aplicar este instrumento en los docentes de nivel secundario de instituciones educativas, tanto particulares como estatales, obteniendo los datos necesarios que nos ayudarán a descubrir un poco más del Síndrome de Burnout en los docentes.

Aportando con los datos obtenidos los niveles del Síndrome de Burnout existentes en docentes del nivel secundario, tanto de las instituciones educativas particulares como en las estatales, y la diferencia existente entre estos dos tipos de instituciones educativas, siendo este tipo de investigación la primera en realizarse en el distrito de Huánuco, y ser un primer acercamiento y una referencia para posteriores investigaciones relacionadas.

La investigación presente al ser pionera en su estilo en nuestro distrito, servirá como antecedente para futuras investigaciones de la misma área o relacionadas. Con los resultados obtenidos se puede realizar recomendaciones de cómo prevenir este síndrome en los docentes o actuar en los docentes que ya tengan cierto riesgo. Elaborando programas para poder abordarlo, y quizá ser usado por el Ministerio de Educación. Además, nos permitirá conocer los niveles de síndrome de burnout en los docentes y saber si alguno es más propenso a padecer este síndrome, sirviendo esta investigación como tema de debate y/o como un antecedente de referencia ya sea para compararlo con otras existentes o futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones

Si bien hay una cantidad aceptable de información que abarca el tema del Síndrome de Burnout a nivel nacional, siendo el distrito de Lima la de mayor investigación en el campo; en el distrito de Huánuco, hemos encontrado escasas investigaciones respecto al tema que hemos abarcado, siendo nuestra investigación la primera que abarcó este tema relacionado a los docentes de nivel secundario de instituciones educativas estatales y particulares.

No existen antecedentes de investigaciones respecto al Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundario; donde solo existen unas pocas, pero relacionados al personal de salud.

Nuestra investigación no se puede generalizar a todo el distrito de Huánuco, ya que solo abarca 3 instituciones educativas estatales y 3 instituciones educativas particulares. Por lo que, debido al tamaño de la muestra, pequeño en referencia, se presenta una limitación en cuanto a la capacidad de generalización de los resultados.

Estas circunstancias y/o condiciones se presentan como limitaciones para la presente investigación, considerándose importante reconocerlas y tenerlas en cuenta en el análisis de los resultados.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

A. Antecedentes Internacionales

Rodríguez (2011), ha descubierto en un estudio reciente titulado: “El síndrome de Burnout en el profesorado de secundaria y su relación con el clima social de los centros educativos” en España, en donde determinó el nivel del síndrome de Burnout en docentes de nivel secundario. Participaron 794 docentes de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) de la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM), correspondientes de un total de 38 centros. Se utilizó el MBI de Maslach, Jackson y Leiter (1996) y el CBP-R de Moreno, Garossa y Gonzales (2000). Cuyo resultado fue que afirman que, en general, el profesorado de ESO de la CAM, participante en el estudio, presenta un nivel medio-bajo de Burnout. A su vez, el Clima Social de los centros es normal-bueno, por lo que la situación no muestra signos altamente preocupantes. No obstante, se han encontrado evidencias del efecto significativo de los distintos factores del Clima Social sobre las tres dimensiones del Burnout teoría también defendida por Schaufeli y Bakker, (2004) y Grayson y Álvarez (2008), de tal manera que podemos afirmar que el Clima de los centros condiciona, en mayor o menor medida y dependiendo de la dimensión a la que nos refiramos, el síndrome del “docente quemado”. En relación con el

estudio e identificación de los efectos desencadenantes del Burnout, somos conscientes de que elaborar un modelo único que englobe la totalidad de dichos efectos puede resultar un tanto utópico, dada la complejidad del tema de estudio. Aun así, consideramos que, siendo el entorno que rodea al sujeto y las variables o características personales y psicológicas del mismo los contextos fundamentales en el estudio del Burnout, la presente investigación arroja información significativa y útil en el campo de la investigación. Así, podemos concluir que es la relación entre Docente-Alumnos el factor que influye de forma determinante, y con mayor peso, sobre el desarrollo de la Despersonalización (resultados coincidentes con los de Kokkinos, Panayiotou y Davazoglou, 2005), la Realización y el Agotamiento del docente. Esto muestra que, sin duda, cuanto mejores sean las relaciones entre el docente y los alumnos, los niveles de Despersonalización y Agotamiento disminuirán significativamente, de igual manera que aumentará su nivel de Realización.

Saltijeral y Ramos (2015), en su estudio sobre la identificación de estresores laborales y Burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal, encontraron que el agotamiento emocional está influido por el estrés generado por los alumnos más conflictivos y violentos. Esto provoca a los docentes mayor sentimiento de vulnerabilidad e impotencia ante la posibilidad de

convertirse en sus víctimas. Llegando a la conclusión que es muy importante que canalicen los diferentes problemas a profesionales e instituciones de salud que los ayuden en estos aspectos. Por lo que se sugiere que los docentes de secundaria reciban una formación continua que les permita responder a las necesidades de su profesión.

Colino y Pérez (2015), investigaron el Síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo, que estudió la incidencia del síndrome de Burnout en un grupo de docentes uruguayos con una muestra de 279 docentes, quienes trabajan en centros de enseñanza estatales en Montevideo, emplearon cuestionarios sobre: síndrome de Burnout, personalidad, eventos de vida, áreas de la vida laboral, intenciones de abandono y datos sociodemográficos. Los resultados obtenidos de este estudio muestran que el 4,2% de los docentes encuestados presentaron elevados niveles en el síndrome de Burnout y un 42% obtuvieron altos valores en una de sus dimensiones. Por otro lado, en el género femenino, los docentes con elevada cantidad de horas semanales de trabajo, con poca antigüedad en la profesión, que no poseen formación docente y que trabajan hasta en dos centros educativos, son quienes puntuaron más alto en la escala del síndrome de Burnout. La congruencia entre diversas áreas de la vida laboral y los

valores de los participantes, la personalidad tipo A, los eventos de vida estresantes y las intenciones de abandono correlacionaron significativamente con el síndrome de Burnout.

Martínez (2015), realizó una investigación titulada: "Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: Burnout y estrategias de afrontamiento", en donde tuvieron por objetivo el conocer el modo de defenderse del estrés el profesorado de secundaria. Analizando la relación existente entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en una muestra de 221 docentes de centros estatales y centros concertados-privados en el municipio de Murcia. Para ello, se aplicó un cuestionario sociodemográfico ad hoc, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). Los resultados mostraron que las estrategias de auto focalización negativa (AFN) y de expresión emocional abierta (EEA) son utilizadas en mayor medida cuando el profesorado presenta indicadores del síndrome. Por otro lado, las estrategias de focalización en la solución del problema (FSP) y la reevaluación positiva (REP) se relacionan con una mayor realización personal en el trabajo y por tanto menores niveles de estrés.

Malander (2016), realizó un estudio sobre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Nivel Secundario, en Argentina, en donde pretendió determinar si la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome. Participaron 123 docentes de seis I.E. de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson; la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main, e indicadores de variables sociodemográficas y laborales. El procedimiento estadístico utilizado fue la regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el Burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional (Agotamiento Emocional). Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el Síndrome de Burnout fue la edad. Los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el Síndrome.

Bustamante, Bustamente, Gonzales y Bustamante (2016), realizaron un estudio titulado: "El Burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua", en Venezuela, cuyo objetivo fue el de determinar los niveles del síndrome de Burnout existentes en el personal docente de la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. En el resultado se obtuvo un 57,69% de respuesta. Se encontró que el 16% de los docentes bajo estudio presenta el síndrome de Burnout; mientras que en el resto de los docentes hubo un predominio de niveles medios en las dimensiones Agotamiento Emocional (53%), Despersonalización (33%) y Realización Personal (55%). Siendo en conclusión que la población bajo estudio, solo presentan el síndrome el 16% de los docentes. Sin embargo, en la mayoría de los docentes, hubo un predominio de niveles medios para las dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal. Según esta combinación de niveles, si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento estos docentes pueden llegar a padecer el síndrome, por lo que, aunque no haya manifestación del síndrome en la totalidad de los docentes, esta combinación de niveles, puede inducir a la aparición del síndrome en el futuro, si no se toman las medidas preventivas para su afrontamiento oportuno.

B. Antecedentes Nacionales

En nuestro país, Fernández (2002), exploró el nivel del síndrome de Burnout en una muestra de 264 profesores de educación primaria en la ciudad de Lima, en donde encontró que un 43% de los profesores presentan un alto grado de SB, sin embargo, discute las diferencias en cada una de las dimensiones del síndrome de Burnout en relación con una serie de variables sociodemográficas en las que se encuentra inmerso el maestro.

Soto y Valdivia (2012), realizaron una investigación titulada: “Niveles del síndrome de Burnout en profesoras de educación inicial sector Callao”, trabajaron con 153 profesoras de las Instituciones Educativas estatales del nivel inicial del Callao, el instrumento utilizado fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) Maslach & Jackson 1981/1986). Los resultados fueron en agotamiento emocional un 73.9% en el nivel bajo, 18.3% en el nivel medio y el 7.8% en el nivel alto, en despersonalización el 83% se encuentra en el nivel bajo, el 0.5% en el nivel medio y el 6.5% en nivel alto, en baja realización personal un 11.1% está en el nivel bajo, un 28.1% en el nivel medio y un 60.8% en el nivel alto. Las profesoras del Callao al parecer presentan niveles bajos de Burnout.

Arias y Jiménez (2013), realizaron un estudio titulado “Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa” de una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas estatales y privadas de la ciudad de Arequipa. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de Burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ($p < ,000$) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal. Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de Burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

Cumpa y Chávez (2015), realizaron una investigación titulada: “Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015”. Contó con una muestra de 269 profesionales reveló que la

mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome.

Pari y Alata (2015), describe la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru de Juliaca. La muestra estuvo conformada por 47 docentes del nivel inicial, primario y secundario. Indican que el 53.2% de los docentes presentan un nivel de clima laboral Bueno, así mismo, el 53.2% presentan un nivel Bajo de síndrome de Burnout. En cuanto a las correlaciones por dimensiones, se obtiene que el clima laboral en su dimensión - relación se correlaciona de manera indirecta y significativamente con el variable síndrome de Burnout, del mismo modo el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio muestra una correlación indirecta y significativa. Por otro lado, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra una correlación, pero esta no es significativa con la variable del síndrome de Burnout.

Salvador (2016), realizó una tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del

Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”, con una muestra de 100 docentes se encontró que las variables investigadas y sus dimensiones entre sí, están relacionadas de manera directa y la fuerza de la relación es significativa, considerando que el coeficiente de contingencia calculado es 0.91. Se concluye que existe una relación inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout con el Clima Laboral y sus respectivas dimensiones.

Sedano (2016), realizó un estudio en donde quiso determinar si existía alguna diferencia entre los niveles del síndrome de Burnout entre los docentes de 3 niveles educativos de Educación Básica Regular en la institución Educativa Privada Latino de la Provincia de Chupaca en Huancayo, con una población de 30 profesores, dando como resultado que no existían diferencias significativas entre los 3 niveles.

Paredes (2017), investiga sobre la diferencia del Síndrome de Burnout que podría existir en los docentes de 3 instituciones educativas públicas en Ate, con una población total de 223 docentes y una muestra de 141, llegando a encontrar que sí existían diferencias entre estas lo cual se demuestra con una prueba de correlación.

Tito (2017), realizó una investigación de enfoque cuantitativo, respecto a la relación entre desempeño laboral y el Síndrome de

Burnout en Lima, donde se evaluó a 101 docentes de cuatro Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03, donde encontraron que existe una relación indirecta o negativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente

C. Antecedentes Regionales

En la ciudad de Huánuco no existen estudios sobre el nivel de Burnout con respecto al ámbito docente nivel secundario, sin embargo, se encontraron unos pocos antecedentes referidos al Síndrome de Burnout como los que detallaremos.

Paco y Salazar (2004), en su estudio: "Prevalencia del síndrome de Burnout en personal del Hospital II ESSALUD Huánuco 2003", señala que ésta llegó a ser de 30% del total, con un grupo en riesgo de presentar posteriormente el daño de 30% adicional.

Así mismo, Paco (2006), en su tesis titulada: "Factores asociados al síndrome de Burnout en trabajadores hospital II ESSALUD Huánuco 2005" afirma que los resultados obtenidos identifican dos eventos como factores para la presencia del Síndrome de Burnout uno de ellos es laboral en áreas denominadas críticas y el otro es el tener largo tiempo de servicio hospitalario.

Mendoza, Suero, y Sánchez (2016), identifican y comparan la presencia de síndrome Burnout en muestras del personal médico de

dos hospitales de la ciudad de Huánuco, mediante el Inventario Burnout de Maslach (sub escalas Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal). Hallan en el nivel Promedio de Burnout, el 66.7% del personal médico del Hospital Hermilio Valdizán Medrano (HRHVM, frente a un 86.7% del personal evaluado del Hospital ESSALUD. En el nivel alto se ubica un 23.3% del personal del HRHVM y un 0% en el hospital ESSALUD. Los promedios de los puntajes totales no presentan diferencias significativas estadísticamente.

Viendo todo este resultado, podemos inferir que los factores como el clima laboral, la motivación del docente (experiencia y edad), el estatus económico (aquí incluimos si trabaja en una o dos instituciones) y sobre todo el alumnado que manejan (si son conflictivos o no), son los principales determinantes encontrados en las investigaciones para la aparición del síndrome de Burnout en el docente, que termina afectando al bienestar y desempeño de este profesional en el aula.

2.2. Fundamentación Teórica

A. Síndrome de Burnout

En el transcurso de la historia el término “estrés” ha sido objeto de múltiples explicaciones, algunos que lo conciben como una condición externa, otras hacen referencia a respuestas físicas y psicológicas de un organismo frente a ciertos sucesos externos, es decir en la interacción entre una persona y las distintas situaciones, a pesar de las divergencias, se encuentra en común entre las perspectivas que el estrés provoca tensión y malestar en las personas teniendo repercusiones sobre la salud.

Como derivación del estrés aparece el concepto de Burnout el cual es un término anglosajón cuya traducción más acertada es “estar quemado” o “desgastado por el trabajo”, a pesar de no existir una definición única acerca del Burnout, todas las existentes hacen referencia a dicho síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico, generando una experiencia que desencadena sentimientos y actitudes nocivas tanto a nivel personal como organizacional. (Bittar 2008).

Campo y Ortegón (2012), nos dice que el síndrome de estar quemado desde su aparición hasta el día de hoy ha sido definido por varios autores, y ha evolucionado ampliando así su marco de referencia. El término Burnout fue mencionado por primera vez por

Bradley (1969). Pero fue en 1974 cuando Freudenberger acuñó el término describiéndolo como “un estado de fatiga o frustración que aparece como resultado de la devoción a una causa, a un estilo de vida, o a una relación que no produce las recompensas esperadas”, (Freudenberger, 1974, p. 159).

Mediano y Fernández (2001), citado por Gálvez (2013), hacen referencia al Burnout como una patología laboral y emocional, y solo afecta a quien sufre una demanda emocional y es padecido por personas que trabajan en íntimo contacto con otros seres humanos; relación que les exige una respuesta emocional continua.” (pp. 25-26)

Campo y Ortegón (2012), menciona que el desarrollo del término “Burnout” está dividido en dos ramas principales, la línea de Freudenberger la cual representa un enfoque más clínico y la de Maslach y Pines, que lo pusieron en la agenda científica con una perspectiva más social.

Maslach y Jackson (1986), ampliaron la definición del síndrome de Burnout, donde lo describieron como una respuesta emocional que se desarrolla en profesionales que trabajan con personas, en tres dimensiones básicas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La primera se refiere a sensaciones de sobre esfuerzo y hastío emocional como consecuencia de las interacciones, que se refleja en un sentimiento de incapacidad para servir a los

demás. La despersonalización se refiere a la aparición de actitudes, respuestas, sentimientos fríos y distantes hacia los demás, mostrándose cínico, irritable e irónico, tanto con las personas con quienes trabaja como a quienes sirve. Respecto a la realización personal se puede mencionar que hay una disminución en la autoconfianza, generando un auto concepto negativo, una disminución del rendimiento laboral, y una baja tolerancia a la frustración, que se materializa en una carencia de expectativas y horizontes tanto en el ámbito laboral como en el personal.

En las últimas dos décadas otros autores han combinado las teorías de Freudenberger (1974), Maslach (1976), como de Enzmann, Schaufeli, Wilmar, Janssen, & Rozeman (1998), que afirman que el síndrome de Burnout se puede describir como una condición que emerge del continuo gasto de los recursos energéticos de una persona, usando tanto su fuerza física como mental sin la debida recuperación. Los síntomas más comunes de este síndrome son: fatiga, cansancio emocional y cognitivo, perturbaciones en el sueño.

Con estudios posteriores se pudo evidenciar trabajos en donde los autores han ampliado el espectro de profesiones en las que se puede padecer el Síndrome de Burnout. Por ejemplo, Gil-Monte (2001), afirma que el síndrome de Burnout no es exclusivo del personal del área médica, sino que también se extiende hacia las

personas cuyo objeto de trabajo son otros individuos como los docentes.

Shirom (2005), nos proporciona otra definición en la que expresa que “El síndrome de Burnout generalmente es conceptualizado como una reacción afectiva frente a una situación de estrés crónico en el trabajo. Esté consiste en la disminución gradual de los recursos energéticos de los individuos y se refleja principalmente en el agotamiento emocional, el cansancio físico y cognitivo.” (p, 247).

Según Stortti, Thomaè, Ayala & Sphan (2006), menciona que debido a la multi causalidad del Burnout, factores como insatisfacción, etapas del ciclo vital, condiciones económicas, estimulación, edad, sexo, relaciones la personalidad, factores propios de la organización, compañeros de trabajo, familiares y sociales pueden desencadenar el síndrome.

Todas estas definiciones mostradas, dan una perspectiva de los avances conceptuales que ha tenido el término “Burnout” desde su aparición en los años 70 hasta ahora, mostrando una perspectiva más integradora, además suma factores antecedentes, como características propias de la persona y grupos sociales de soporte.

a. Factores Predisponentes

El síndrome de Burnout se relaciona con diferentes factores predisponentes que se pueden agrupar en tres categorías básicas, aquellas que respectan a factores de la personalidad, factores del lugar de trabajo y factores de índole social. (Campo & Ortegon, 2012).

Respecto a la personalidad se puede decir que esta se define como la forma de actuar propia de cada ser humano perdurable en el tiempo, es resultante de variables biológicas (temperamento) sumadas a variables moldeadas por el ambiente que son propias de las experiencias del sujeto (carácter). (Bittar, 2008).

La personalidad entonces se convierte en un factor ya sea predisponente o protector de la aparición del síndrome. En este orden de ideas es preciso traer a colación a Bakker, Van der Zee, Lewig, y Dollard (2006), quienes proponen que ciertos rasgos de personalidad tienen una mayor tendencia a desarrollar los síntomas de Burnout debido al tipo de respuestas que se generan al enfrentarse a situaciones estresantes, en el estudio el autor relacionó el modelo de los cinco grandes factores de la personalidad (extroversión, neuroticismo, afabilidad, apertura al cambio, conciencia), con las tres sub escalas del Maslach Burnout

Inventory (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), encontrando que el neuroticismo se relaciona con el cansancio emocional debido a la falta de estrategias para enfrentar el estrés y la dificultad de recuperarse rápidamente de situaciones estresantes. Complementariamente los autores ya citados encontraron que la extroversión y la afabilidad se relacionan con el síndrome de manera inversa ya que las puntuaciones altas en estas dos escalas son factores protectores de la aparición del Burnout.

Useche (2008), complementa la relación entre personalidad y Burnout añadiendo que las personas con personalidad tipo A suelen responder excesivamente mostrando hiperactividad, irritabilidad, ambición, hostilidad, agresividad e impulsividad; además se caracterizan por la tendencia a la dominancia y las malas relaciones sociales debido a su competitividad y bajo control de impulsos, lo que los hace poco tolerantes a situaciones estresante generando así una mayor predisposición a padecer el síndrome. Por otra parte, los tipos B se caracterizan por ser tranquilos y confiados mostrando una mayor adaptación al estrés y a mayor tolerancia a la frustración. Por otra parte, la persona con personalidad tipo C se puede encontrar que son sujetos introvertidos que interiorizan sus emociones, sumisos y

conformistas, por lo que guardan tanta carga emocional que en un momento inesperado se le salen de control sus emociones generando la aparición del síndrome de estar quemado por el trabajo. Añade que si bien los tipos de personalidad influyen es preciso que otros factores como los laborales y sociales estén presentes para la aparición del síndrome.

En segundo lugar, se encuentra la categoría de factores laborales, en la cual nos enfocaremos para el desarrollo de esta investigación, los cuales se han encontrado altamente asociados a la aparición del síndrome de Burnout. En una investigación realizada por Burke & Mikkelsen (2005), se encontraron seis factores detonantes principales: la sobre carga de trabajo, la falta de control, un desbalance en el sistema de recompensas y reconocimiento, la baja responsabilidad por parte de la empresa frente a las necesidades de los empleados, la falta de justicia, y por último la incongruencia entre las características propias del sujeto, los valores de la organización y el perfil de cargo.

Angerer (2003), citado por Campo y Ortegón (2012), nos dice que la sobre carga de trabajo hace referencia a las excesivas horas de trabajo de una persona, pero también hace alusión a la cantidad de energía que emplea en la realización del trabajo, es decir que la sobre carga de trabajo implica para el trabajador un

gasto excesivo de energía y un exceso de tiempo consumido. La falta de control en el trabajo se da cuando los trabajadores no tienen autonomía sobre los aspectos más importantes de su trabajo y están obligados solamente a cumplir órdenes, esto se relaciona directamente con el Burnout cuando las demandas del trabajo son excesivamente altas y el nivel de control por parte de quien lo realiza es muy bajo. En cuanto al sistema de recompensas y reconocimiento cabe resaltar contribuye a la aparición del síndrome de quemarse en el trabajo cuando este está desbalanceado es decir que el trabajador tiene un trabajo excesivamente demandante pero no recibe las adecuadas recompensas o el reconocimiento por ello, lo que hace que él se sienta frustrado. La falta de interés por parte de la empresa a las necesidades de los empleados se refleja en el desinterés de los empleadores respecto a las necesidades de sus trabajadores lo cual causa en ellos un sentimiento de insatisfacción. La falta de justicia se refiere a el incumplimiento de uno o más de los tres factores que se relacionan con una sitio de trabajo justo (confianza, respeto y apertura), lo cual puede tener como resultado altos niveles de estrés en sus empleados, el último factor es la incongruencia , entre las características propias del sujeto, los valores de la organización y el perfil del cargo, es decir

que el trabajador no esté de acuerdo o no se acople a los valores de la compañía lo cual no solo genera descontento, estrés y frustración en el trabajador sino también en el cliente.

Según Useche (2008), aparte de los factores mencionados anteriormente hay otros que también son de suma importancia, entre estos esta una negativa dinámica de trabajo que se da como resultado de interacciones mal conducidas tanto con los compañeros, como con los supervisores y los superiores. La realización en el trabajo hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre su desempeño, importancia de su trabajo y de las metas que logre alcanzar, esta escala se relaciona de manera inversa puesto que a menor realización en el trabajo se presentan mayores índices de Burnout.

El conflicto y la ambigüedad en el rol que desempeña el trabajador también ejercen influencia en la aparición del síndrome de Burnout puesto que cuando las responsabilidades del individuo en su puesto de trabajo no están bien definidas, este se siente inseguro lo que lo lleva a enfrentar el estrés de una manera más ambigua. Otro factor que se añade el autor es la participación en la toma de decisiones ya que esto se relaciona con sentimientos de seguridad y satisfacción frente a su trabajo, pero cuando el individuo es privado de esto es una fuente de frustración. Añade

también un factor económico puesto que si el trabajador no recibe un pago justo por su trabajo se va a sentir inadecuado y mal recompensado. También resalta la importancia del clima laboral y el equipo de trabajo ya que un clima laboral agreste y la falta de apoyo del equipo de trabajo influyen directamente en el estado emocional de la personal lo que lo puede llevar a un agotamiento emocional, escala descrita por Maslach y Jackson (1986), como un componente del síndrome de Burnout.

Generalizando se puede afirmar que el síndrome Burnout se relaciona principalmente con tensión laboral excesiva, carencia de apoyo social, y en con altas demandas en el trabajo sin contar con los recursos necesarios para enfrentarlas, lo que lleva a una consecución de metas lenta y desgastante que genera en el trabajador sentimientos de frustración y fracaso. (Miró, Solanes, Martínez, Sánchez & Rodríguez, 2007).

La competitividad, el interés en bienes materiales al igual que variables sociodemográficas como: la edad, el número de hijo y el tipo de profesión también deben ser factores influyentes. Es preciso a su vez incluir entre estas variables el nivel general de bienestar del país ya que si el nivel es bajo las personas generalmente no tienen unas expectativas tan altas y por ende un menor nivel de demandas por lo cual la aparición de este

síndrome se ve en un menor grado. Dentro de los datos recopilados no se encontró una correlación fuerte entre el estado civil y el sexo con el síndrome de Burnout. (Grau, Flichtentrei, Suñer, Prats, Braga, 2009). Mientras que Pera & Serra-Pratt (2002), plantean que las variables estado civil, sexo, nivel de estudios y tipo de contratos si son buenos predictores de la aparición del síndrome, encontrando que los hombres, los viudos, y de contrato fijo eran más vulnerables a presentar los síntomas.

Centrándonos un poco más en el tema de los docentes, podemos comenzar a dilucidar los posibles factores que pueden desencadenar u ocasionar el Síndrome de Burnout. En ese contexto Kalyva (2013), realizó un listado basado en los hallazgos de múltiples investigaciones, identificando los siguientes agentes causales:

- A. La estructura de clases más que la estructura organizacional de la institución, reflejada en problemas disciplinarios, heterogeneidad de clase y sobrecarga de trabajo.
- B. Diferencias individuales que afectan y determinan la vulnerabilidad de los docentes frente al estrés, como la edad y el sexo – son los docentes más jóvenes y docentes mujeres quienes reportan mayores niveles de estrés.

C. Factores relacionados a la organización y administración de la institución, como limitaciones de apoyo y recursos, capacitación inadecuada, cambios continuos en el plan de estudios y la legislación.

Además, Fernández (2010) asegura que una de las principales causas del Burnout en los profesores del Perú, son debido a las condiciones materiales del trabajo y de infraestructura física en la que cumple su labor, ya que continúa siendo muy precaria, especialmente en las instituciones públicas. Siendo esto ya menciona en párrafos anteriores, hacemos nuevamente hincapié en las infraestructuras un tanto precarias de las instituciones educativas públicas, y en algunas instituciones educativas particulares, que de una manera u otra afectan el trabajo del docente.

Haciendo una verbigracia a lo mencionado por Kalyva, Jepson y Forest (2006), identifican el tipo de personalidad, el compromiso laboral y el burnout como factores internos determinantes, mientras que los elementos externos que pueden afectar a los docentes, serían la presión del tiempo para la

entrega de trabajos, las evaluaciones externas, las relaciones con los colegas y el manejo del salón de clases.

b. Consecuencias del Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, trae consecuencias en todas las esferas de la vida de las personas, en este trabajo se establecieron tres categorías principales para hacer la descripción de estas, es decir que las consecuencias se dividieron en tres: esfera personal, esfera social o interpersonal y por último la organizacional.

En el ámbito personal se ha encontrado que este síndrome, es un proceso que deteriora los recursos energéticos de la persona, es por esto que es correcto afirmar que este afecta la salud del individuo generando sensaciones de agotamiento y falta de energía. (Shirom, 2005). Además, el sujeto puede presentar innumerables reacciones que deterioran su salud como dolores de cabeza, afecciones gastrointestinales como la gastritis o las úlceras y también puede presentar una baja de defensas debido a l alto gasto de energía. Otra consecuencia física de este síndrome son las alteraciones en el sueño. Miró et al. (2007), se puso de manifiesto que los despertares nocturnos, menos horas de sueño y en general una mala calidad del sueño se relacionan de manera

directa con el agotamiento emocional, ya que no permite que el sueño cumpla su facultad restauradora.

Gil-Monte (2003), estableció cuatro grandes categorías para las consecuencias personales. La primera la denomina los índices emocionales en donde la persona hace uso de mecanismo de distanciamiento emocional para alejarse de la situación lo que la lleva a experimentar, sentimientos de soledad, de alienación, ansiedad e impotencia ante la situación. La segunda categoría que establece son los índices conductuales en donde se hacen visibles cambios bruscos de humor, comportamientos agresivos caracterizados por gritos frecuentes y explosiones desproporcionadas, también puede presentar enfado frecuente y un distanciamiento de sus compañeros de trabajo y de la organización. Establece otra categoría denominada índices somáticos en donde se encuentran alteraciones en la salud de la persona en diferentes aspectos como problemas cardiovasculares que se caracterizan por dolores precordiales, palpitaciones e hipertensión, problemas respiratorios que los más comunes son crisis asmáticas y resfriados frecuentes. También se presentan dificultades inmunológicas que tienen como consecuencia mayor frecuencia de infecciones, aparición de alergias y alteraciones de la piel. Se pueden dar a su vez alteraciones sexuales, problemas

musculares, problemas digestivos y alteraciones en el sistema nervioso como jaquecas e insomnio. Y por último establece la categoría de los índices actitudinales que se caracterizan por el desarrollo de actitudes negativas, cinismo, apatía y hostilidad frente al trabajo y a todo lo relacionado con este y la organización.

También cabe resaltar que las consecuencias descritas anteriormente se relacionan de manera directa con la fatiga y la depresión puesto que los trabajadores que presentan este síndrome se sienten agotados física, mental y emocionalmente lo que les produce una sensación de cansancio permanente descrito como fatiga, el experimentar sentimientos de frustración e insatisfacción puede influir en el desarrollo de una depresión.

Schaufeli, Taris & Rehen (2008), afirman que el síndrome de Burnout se considera como un estado mental negativo, el cual tiene significativas repercusiones en el área social de la persona a nivel laboral, familiar y de amistad, puesto que la persona que lo padece siempre dirige sus pensamientos hacia lo negativo mostrándose como pesimista. Las consecuencias relacionadas con el trabajo suelen caracterizarse por dificultades del individuo para concentrarse en el cliente, el uso de la violencia verbal y física en sus relaciones tanto con el cliente interno como externo, la baja respuesta ante las necesidades de los otros. En la

categoría familiar y de amistad se evidencia que los problemas en el trabajo interfieren de forma directa en la dinámica familiar puesto que el individuo afectado por el síndrome de Burnout se involucra menos en los asuntos de la familia, pasa menos tiempo con ellos y tiene comportamientos explosivos, y cambios de humor repentinos. También se encontró que estas personas suelen tener menos amigos y se aíslan socialmente. Es decir que las personas que sufren del síndrome de quemarse por el trabajo debido a su patrón conductual y actitudinal presentan un deterioro en las relaciones sociales y un aumento de los conflictos interpersonales. (Marrau, 2009).

En el ámbito laboral se pueden establecer múltiples consecuencias del Síndrome de Burnout, las cuales se dividen en dos categorías principales. La primera categoría se refiere a las implicaciones personales en donde se evidencia una disminución en la satisfacción debido a los sentimientos de frustración con los que se relaciona el Síndrome de Burnout, también se encuentra en esta categoría un aumento en la agresividad y los conflictos entre los empleados, lo cual tiene un gran costo tanto a nivel personal como organizacional. Dentro de las consecuencias para la organización se puede destacar el elevado ausentismo laboral a causa de enfermedades psicosomáticas como el asma, la

gastritis o resfriados recurrentes, también se evidencia un bajo compromiso del trabajador hacia la organización, lo cual lo puede llevar al abandono de su puesto de trabajo y a la reducción de sus estándares morales. Este síndrome puede traer a su vez como consecuencia para la organización una disminución en su productividad o un deterioro de los servicios que se prestan, puesto que las personas fatigadas tienden a presentar un menor desempeño y a descuidar las relaciones con los clientes. Otras consecuencias importantes y que implican para la organización es el aumento de los accidentes laborales debido al cansancio de los empleados que padecen de Burnout, y el deterioro de las relaciones entre los trabajadores puesto que esto afecta el clima organizacional. (Gil-Monte, 2003). Por lo que podemos inferir que las consecuencias del Síndrome traen consigo altos costos para quien lo padece ya que ejerce una influencia directa en todos los aspectos de la vida, puesto que trae consigo un deterioro de la salud, de las relaciones interpersonales y altos costos para las organizaciones.

Las consecuencias de que los docentes sufran de Síndrome de Burnout sería según Almeida et. Al. (2015) el presentar dificultades al momento de planificar su sesión, en las relaciones docente-alumno y en los aspectos cognitivos,

convirtiéndose en algo frecuente su ausencia en el aula. Por lo tanto, debido a las exigencias de su jornada y la gran carga laboral que tiene el docente, es posible que comience a evidenciar pérdida de entusiasmo y creatividad, que sienta menos simpatía por los alumnos y reduzca su optimismo en cuanto a la evaluación de su futuro.

Además, Esteve (1987), citado por Choy (2017), menciona que son indicadores sintomáticos comunes al malestar docente producto de su actividad pedagógica, la insatisfacción en el trabajo, disminución de la implicación personal en el mismo, el traslado del centro, abandono de la profesión o deseos expresados de hacerlo, ausentismo laboral, agotamiento, cansancio físico, ansiedad, disminución de la autoestima, sentimientos de culpa, algunos tipos de neurosis y depresión.

B. Clima Laboral

El Clima Laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle. “El Clima

Laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones.” (Martínez, 2001).

Burke y Mikkelsen (2005), define el clima laboral como: "un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)." Desde esa perspectiva el Clima Laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el Clima laboral se mide la manera de cómo es percibida la organización.

De esto podemos inferir que las características del sistema organizacional generan un determinado “clima laboral”. Donde este influye sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

C. Docentes y el Síndrome de Burnout

Teniendo en cuenta que el docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir, aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su contexto. Siendo su compromiso desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño. (Maldonado, 2012. p.63).

Los docentes son profesionales con una gran dedicación, de suponer, al momento de enseñar implicándose con los alumnos, a veces de manera personal. En este sentido, Almeida, Oliveira, Guimarães, Evangelista, Gomez y Vieira (2015) manifiesta que el Síndrome de Burnout comienza a aparecer cuando un profesor que anteriormente se encontraba muy implicado tanto profesional como emocionalmente con el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos, pasa a sufrir estrés continuo y un desgaste excesivo físico-mental, y en la mayoría de casos piensa que solo es un ligero cansancio. Dando como resultado según Caballero, Breso y Gutiérrez (2015), efectos en el ejercicio de la actividad docente,

donde alteraría la calidad de la enseñanza y la relación del docente con sus alumnos.

Podemos encontrar que los docentes pueden laborar tanto en instituciones particulares o públicas, habiendo ciertas diferencias entre ambas. Por ejemplo:

En la escuela particular:

- ✓ Los horarios son más prolongados porque incluyen otras materias a la currícula. Siendo en el horario de la mañana las clases normales, y en la tarde, los talleres o cursos extras.
- ✓ Se cobra una cuota de inscripción por ciclo escolar, definida por los directivos de la escuela particular.
- ✓ Se cobran cuotas mensuales por 12 o 10 meses dependiendo de la institución. El monto es de acuerdo a las instalaciones de la escuela, talleres y materias extracurriculares que se impartan.
- ✓ Se consideran libros con costo adicional y útiles escolares específicos.
- ✓ La mayoría de las escuelas cuentan con talleres extracurriculares, de artes, ciencias, tecnología o deportes, con un costo adicional para los padres.

- ✓ La mayoría de las veces las escuelas de educación privada son las que obtienen los mejores resultados de aprovechamiento académico en las pruebas de medición.
- ✓ Estas escuelas suelen tener más infraestructura, como laboratorios y salas de cómputo. Así como aulas mejor equipadas.

En la escuela pública:

- Las clases de secundaria pueden ser en la mañana o en la tarde.
- Se cobra una cuota única de Inscripción por año.
- No existen pagos mensuales.
- Los libros son gratuitos. Los útiles escolares son básicos.
- Algunas escuelas (la minoría) cuentan con talleres extracurriculares de artes, ciencias, tecnología o deportes, sostenidos por patrocinios.
- Se apegan a la malla curricular del Ministerio de Educación
- A veces la infraestructura no es muy buena, debido al presupuesto otorgado por el gobierno.

Muy aparte de estas diferencias generales, hay que tener en cuenta que los docentes de las instituciones

educativas públicas en el Perú pueden ser docentes nombrados, cuyo trabajo es fijo, y los docentes contratados, cuyo tiempo de trabajo puede ser no seguro.

2.3. Definiciones Conceptuales

A. Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981), citado por Farfán (2009), después de un estudio empírico, entienden el Burnout desde una perspectiva psicosocial ya que lo consideran como una respuesta emocional frente a factores laborales y organizacionales como antecedentes y condicionantes. Ellos investigaron cómo el estrés relacionado con el rol laboral, puede desencadenar un “síndrome tridimensional”, haciendo referencia a las 3 dimensiones, en profesionales cuyo objeto de ayuda son personas. Estas dimensiones son: Agotamiento Emocional (A.E.) (hastío emocional), Despersonalización (D.) (Actitudes y respuestas cínicas), y Realización Personal (R.P.) (pérdida de confianza en realizarse). De acuerdo a la definición de Burnout, el inventario que estos autores crearon es el más utilizado y aceptado, por lo que se trabajará con dicho instrumento.

a. Agotamiento Emocional

Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física y psicológicamente o ambas combinadas.

En el campo laboral se refiere a la percepción que la persona tiene cuando su facultad de sentir disminuye o desaparece, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. El agotamiento laboral se manifiesta cuando el trabajador toma conciencia de la incapacidad para seguir sirviendo a sus clientes con el mismo entusiasmo como lo hacía en sus primeros tiempos. (Tello 2010, p.15).

Constituye la primera fase del proceso, en la cual las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Consecuencia directa del agotamiento emocional es la despersonalización.

b. Despersonalización

Se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo. El profesional experimenta un claro distanciamiento, no sólo de las personas beneficiarias de su trabajo, sino de sus compañeros de equipo con los que trabaja, mostrando una actitud irritable, irónica y despectiva,

atribuyéndoles la responsabilidad de sus frustraciones y de su falta de rendimiento laboral. (Tello, 2010, p. 16).

c. Realización Personal

Se define como la necesidad de logro que tiene todo ser humano para competir con criterios hacia la excelencia. Los criterios de la excelencia deberían estar relacionados con la realización de una tarea, con uno mismo o relacionados con los otros. Estos comportamientos se combinan con emociones de orgullo y de satisfacción. En el caso contrario, resultaría una frustración que podría obstaculizar el aprendizaje. (Tello, 2010, pp. 16-17).

En esta tercera fase hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creándose una especie de auto-reclusión.

B. Docente

Mediador de la educación y agente fundamental del proceso educativo, que tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los alumnos en todas las dimensiones del desarrollo humano. (MINEDU, 2003 - Ley 28044).

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

C. Institución Educativa

Es un conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades estatales o por particulares, cuya finalidad será prestar educación preescolar, primaria y secundaria en las diferentes etapas del ciclo de vida de una persona.

D. Estrés

El término estrés proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior que pueden llegar a deformarlos o romperlos. Cano (2002), empleó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y, posteriormente, este término también se utilizó para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo. Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes:

- Como estímulo: El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- Como reacción o respuesta: El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- Como interacción: El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

E. Nivel Socioeconómico

El nivel socioeconómico es una medida total económica y sociológica combinada de la preparación laboral de una persona y de la posición económica y social individual o familiar en relación a otras personas, basada en sus ingresos, educación, y empleo.

Este nivel no es una característica física y fácilmente informable, sino que se basa en la integración de distintos rasgos de las personas o sus hogares, cuya definición varía según países y momentos históricos. Así lo muestran las muchas conceptualizaciones sobre niveles socioeconómicos, entre ellas

citamos a Hirsh (2002), que lo refiere como la posición de un individuo/hogar dentro de una estructura social jerárquica.

F. Ámbito

a. Ámbito Laboral

El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fábrica, etc.

b. Ámbito Escolar

El ámbito escolar son aquellos espacios sociales institucionalizados que poseen una organización y dinámica propia y que tienen la función social de educar a los ciudadanos y ciudadanas en las diferentes etapas del ciclo vida.

G. Sintomatología

Se conoce por sintomatología al conjunto de síntomas que presenta una persona en un momento dado y que obedecen a la presencia de un trastorno específico de la salud. Los síntomas a su vez, son manifestaciones objetivas que corresponden a la forma en que el organismo responde a un determinado estímulo.

Los síntomas son algo que solo refiere el paciente, mientras que cuando el médico al examinar al enfermo evidencia alguna alteración esta pasa a llamarse signo.

H. Presión Laboral

Se entiende por presión laboral algo presente en el ambiente que actúa como un estímulo, y que puede tener una naturaleza física, psicológica o de comportamiento. (Travers & Cooper, 1996).

I. Satisfacción Laboral

Para Blum y Naylor (1990), la satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que Robbins (1998), manifiesta que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.

2.4. Sistema de Variables-Dimensiones e Indicadores

Variable	Dimensiones	Indicadores
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Responde a 9 ítems (1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20) del Maslach Burnout Inventory (MBI). Evalúa la disminución y pérdida de recursos emocionales.
	Despersonalización	Responde a 5 ítems (5 – 10 – 11 – 15 – 22) del MBI. Evalúa el reconocimiento de la adquisición de actitudes de aislamiento.
	Realización Personal	Responde a 8 ítems (4 – 7 – 9 – 12 – 17 – 18 – 19 – 21) del MBI. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.

2.5. Definición Operacional de las Variables

A. Síndrome de Burnout

Respuesta a todos los ítems del Maslach Burnout Inventory, en donde el agotamiento personal y la despersonalización deben tener un nivel alto e inversamente proporcional a la realización personal, para que este síndrome se catalogue como tal.

B. Agotamiento Emocional

Respuesta a la subescala de Agotamiento Emocional del Maslach Burnout Inventory (MBI).

C. Despersonalización

Respuesta a la subescala de Despersonalización del MBI.

D. Realización Personal

Respuesta a los todos los ítems de la subescala referente a esta dimensión del MBI.

2.6. Hipótesis

A. General:

H1: Existen diferencias significativas en los niveles de Síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares Huánuco 2017.

H0: No Existen diferencias significativas en los niveles Síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares Huánuco 2017.

B. Específicos:

H2: Existen diferencias significativas en la dimensión de Agotamiento Emocional en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión de Agotamiento Emocional en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017

H3: Existen diferencias significativas en la dimensión de Despersonalización en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión de Despersonalización en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017

H4: Existen diferencias significativas en la dimensión de Realización Personal en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017.

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión de Realización Personal en los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel, Tipo y Método de la Investigación

A. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo-simple, que según Sánchez y Reyes (2006), la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente. Es debido a este nivel de investigación que hemos señalado e identificado los niveles de Síndrome de Burnout encontrado entre los docentes de nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales: “Juana Moreno”, “Nuestra Señora de las Mercedes” y “Hermilio Valdizán”; y las Instituciones Educativas Particulares: “Honores”, “Peruano-Alemán” y “Colegio de Ciencias”.

B. Tipo de Investigación

Es una investigación del tipo cuantitativo, que según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, (2014), está directamente basada en el paradigma explicativo. Es por ese motivo que utilizamos la información cuantitativa o cuantificable para describir o tratar de explicar el fenómeno del síndrome de Burnout

que hemos estudiado en los docentes de nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares.

C. Método de Investigación

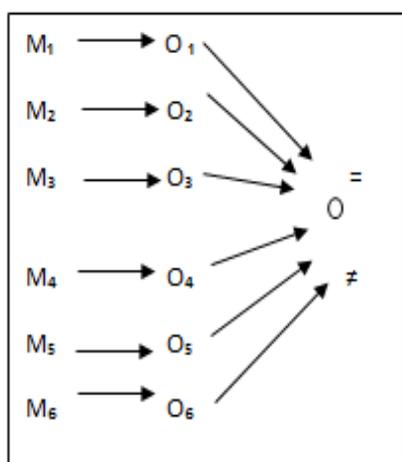
Para la recopilación de datos se usó la: observación indirecta, para recoger información sobre el síndrome de Burnout; y medición, se evaluó el nivel del síndrome de Burnout que poseen los docentes de las 6 Instituciones Educativas mencionadas con anterioridad.

3.2. Diseño de Investigación

La investigación presente, es de tipo descriptivo comparativo (Sánchez y Reyes, 2006).

La investigación descriptiva comparativa recoge información de dos o más muestras con el fin de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar, de manera estadística otras variables que pudieran afectar a la variable que se está estudiando (variable dependiente).

En esta investigación recolectamos información de varias muestras, en este caso de los docentes de las Instituciones Educativas estatales y particulares, ya mencionadas, sobre un mismo fenómeno, el “Síndrome de Burnout”, para comparar los datos conseguidos.



M₁: Muestra del primer colegio estatal

M₂: Muestra del segundo colegio estatal

M₃: Muestra del tercer colegio estatal

O₁: Medición de la variable del primer colegio estatal

O₂: Medición de la variable del segundo colegio estatal

O₃: Medición de la variable del tercer colegio estatal

M₄: Muestra del primer colegio particular

M₅: Muestra del segundo colegio particular

M₆: Muestra del tercer colegio particular

O₄: Medición de la variable del primer colegio particular

O₅: Medición de la variable del segundo colegio particular

O₆: Medición de la variable del tercer colegio particular

O: Comparación de las mediciones de las variables obtenidas

3.3. Ámbito de la Investigación

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Huánuco, la cual se ubica a los 1800 m.s.n.m., en el valle formado por el río Huallaga, y cuenta con una superficie de 3591. 59 km². Está en la tierra templada o yungas de la vertiente oriental de los Andes centrales. La altura de este territorio oscila entre los 250 y 6.632 metros de altitud, siendo los pueblos de menor altitud Tournavista y Yuyapichis (capitales del distrito del mismo nombre, en la provincia de Puerto Inca), en tanto que el pueblo de Yarumayo (capital del distrito de Yarumayo, provincia de Huánuco), está ubicado a 4.100 metros de altitud.

Huánuco posee un gran potencial agrícola por su variedad climática y diversos pisos ecológicos. En esta ciudad se produce café, té y maderas finas. Además, los agricultores cultivan papa, maíz amiláceo, maíz amarillo, plátano, naranja, yuca y trigo. Tiene abundantes áreas de pastos naturales. Sus bosques, en la región de la selva baja, constituyen una gran reserva forestal de especies maderables, flora y fauna.

Este departamento cuenta con un total de 2.209 colegios públicos y particulares: 416 de educación inicial, 1.543 de educación primaria y 250 de educación secundaria.

Huánuco presenta mayores tasas de desaprobación, atraso y retiro escolar con respecto a todo el país, tanto en primaria como en

secundaria. El porcentaje de desaprobados en primaria en las provincias de Huánuco fluctúa desde 4.8% en Lauricocha hasta 14.2% en Marañón, en tanto que en secundaria oscila entre 7.5% en Lauricocha y 14.9% en Huacaybamba. En ambos casos, la mayoría de distritos tiene menos del 10% de alumnos con atraso escolar, aunque en secundaria la cantidad de distritos con más del 20% de atraso es mayor. En cuanto al porcentaje de retirados en 2013, la mayoría de distritos en primaria y secundaria se ubican debajo de 8.0%. Sin embargo, en secundaria hay una cantidad significativa de distritos con más de 8% de retiro. (MINEDU, 2015)

Dentro de esta ciudad se tomó como objeto de la investigación a los docentes de tres instituciones educativas estatales (información propia):

- I.E. “Juana Moreno”, la cual está ubicada en el Jr. Crespo y Castillo #789, de nivel secundario, de género mixto y con horarios de turnos mañana y tarde.
- Colegio Industrial “Hermilio Valdizán”, de nivel secundario, ubicado en el Jr. Malecón Leoncio Prado #287.
- I.E. “Nuestra Señora de las Mercedes”, la cual está ubicada en el Jr. Ayancocha, de nivel de género mixto y con horarios de turnos mañana y tarde.

Y tres instituciones educativas particulares:

- I.E.P. “Honores”, de nivel secundario, está ubicado en el Jr. Tarapacá #527, cuenta con turno solo en la mañana.
- I.E.P. “Peruano - Alemán”, está ubicado entre el Jr. Ayancocha y el Jr. Abtao, de género mixto y horario solo de turno mañana.
- I.E.P. “Colegio de Ciencias”, ubicado en el Jr. Hermilio Valdizán #769.

3.4. Población y Muestra

A. Población:

La población estuvo constituida por 103 docentes de nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares: “Juana Moreno”, “Hermilio Valdizán”, “Nuestra Señora de las Mercedes”, “Honores”, “Peruano-Alemán” y “Colegio de Ciencias” quienes cumplieron con el criterio de inclusión.

B. Muestra

a) Tipo de Muestra:

El método de muestreo fue probabilístico (aleatoria), de muestra de conglomerados.

El muestreo se dio por proceso aleatorio, porque se basa en la selección de grupos de una población de docentes del

distrito de Huánuco, y de la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión.

b) Descripción de la Muestra:

La muestra constó de 81 docentes en total, de las 6 instituciones educativas ya mencionadas.

En las I.E. Particulares se contó con la participación de 26 docentes, y en las I.E. Estatales, con 55 docentes.

c) Criterios de Inclusión

- Docentes que trabajen únicamente en dicha institución Educativa.
- Docentes que lleven trabajando en la institución educativa un mínimo de 12 meses.
- Docentes solo del nivel secundario de las instituciones educativas.
- Docentes desde 25 a 50 años de edad.

d) Criterios de Exclusión

- Docentes que tengan más de dos trabajos.
- Docentes que lleven más de 10 años trabajando en dicha institución educativa.
- Docentes mayores de 51 años.

3.5. Técnica e Instrumento de Estudio

La técnica que se utilizó es la psicometría y el instrumento, un formulario autoadministrado, Maslach Burnout Inventory (MBI). El cual está validado internacionalmente.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 Factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres

sub-escalas del MBI. La sub-escala de Agotamiento Emocional (AE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo; la sub-escala de Despersonalización (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la sub-escala de Realización Personal en el trabajo (RA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional. Mientras que en las sub-escalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la sub-escala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

En general cuenta con 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del docente en su trabajo y hacia los alumnos. Estos enunciados se valoran con una escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta (0-6) que van desde nunca a todos los días, describiendo así con qué frecuencia se experimenta cada situación descrita. Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada sub-escala y no combinarlas en una puntuación única porque no

está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen. En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse (Burnout) como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Según Maslach y Jackson los índices de confiabilidad son de 0.90 para Agotamiento emocional, 0.71 para la realización personal y 0.79 en despersonalización con una consistencia interna para todos los ítems de 0.80. Por otra parte, estudios nacionales mostraron resultados del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.78 para la dimensión de cansancio emocional, 0.71 para la dimensión de despersonalización y 0.76 para la dimensión de realización personal, con lo cual resulta confiable utilizar el MBI para el presente estudio.

El Síndrome de Burnout se considera como una variable de escala ordinal que se puede experimentar con alto medio y bajo. El instrumento utilizado es de carácter anónimo, contiene en la primera parte ítems para recoger datos sobre características de la población como son: la edad, sexo, el estado civil, tiempo de servicio en la institución educativa, condición laboral, denominación del puesto, entre otros.

Estos autores indican que puntuaciones altas en agotamiento emocional y bajas en realización personal definen el síndrome, según criterio de percentiles.

Lo cierto es que es difícil encontrar sujetos que puntúen bajo en realización personal y alto en las otras dos dimensiones, esta dificultad ha llevado a recomendar que se considere que los individuos con altas puntuaciones en solo dos dimensiones (bajas en el caso de realización personal) de las tres que componen el MBI pueden ser considerados como individuos que han desarrollado el SQT. Otra alternativa a proceder según Gil-Monte para determinar el nivel del SB es que se considere nivel alto de SB en aquellos que han expresado percibir realización personal en el trabajo con una frecuencia inferior a “algunas veces al mes” durante este último año, al mismo tiempo agotamiento emocional y despersonalización con una frecuencia superior a “algunas veces al mes “durante el último año.

A. Validez Regional

El tipo de validez que se realizó fue el de “contenido”, donde se busca corroborar que cada uno de los ítems mida lo que la variable en general mide a través del instrumento. Este proceso de validez fue realizado con el método de “concordancia”, el cual consiste validar el instrumento a través del criterio de expertos. Para ello, se escogió a

un grupo determinado de expertos en la materia, en este caso cuatro profesionales en psicología, que evalúen y juzguen de acuerdo a sus criterios cada uno de los ítems de la prueba y determinen y determinen si los consideran adecuados para la evaluación de la muestra, una vez levantadas las observaciones se pasa a evaluar a la muestra seleccionada para verificar la validez de la prueba. El cual fue realizado por cuatro expertos, que se encargaron de la validación de la prueba.

B. Confiabilidad Regional

Se realizó una confiabilidad en cada una de sus dimensiones de la prueba del “Maslach Burnout Inventory” a través de la fórmula de correlación de Pearson hallando los siguientes resultados:

- Agotamiento emocional: Correlación positiva muy fuerte (0.97)
- Despersonalización: Correlación positiva muy fuerte (0.96)
- Realización Personal: Correlación positiva muy fuerte (0.99)

Las 3 dimensiones del instrumento obtuvieron una correlación positiva muy fuerte, siendo homogéneos los resultados. Esto quiere decir, que el instrumento tuvo una consistencia significativa al medir la misma variable en dos momentos diferentes.

3.6 Técnicas y Procedimiento de Recolección de Datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Fichaje	Fichas Bibliográficas Fichas mixtas
Psicometría	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Procedimiento: Se coordinó con las instituciones elegidas para la evaluación, después se procedió a la aplicación del instrumento seleccionado, en este caso el Maslach Burnout Inventory (MBI) para luego pasar a la recolección y análisis de datos.

3.7 Técnicas y Procesamiento de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Análisis estadístico Descriptivo	Media Moda Mediana Varianza
Cuadros Estadísticos	
Análisis estadístico Inferencial	Prueba de hipótesis Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov Distribución T de Student

Una vez que recolectamos la información, se sometió a procesos de selección, donde los hemos procesado y analizado estadísticamente.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación de Resultados

La población estuvo conformada por los docentes del nivel secundario de las 6 instituciones educativas estatales y particulares del distrito de Huánuco que participaron en esta investigación, los cuales fueron un total de 166 docentes. Por criterios de inclusión y exclusión, dicha cantidad se redujo a un total de 103 docentes, cuya muestra extraída de dicha población es de 81, los cuales fueron evaluados mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) que determinó el nivel de Síndrome de Burnout que tenían. A continuación, los resultados se muestran en forma sistematizada teniendo en cuenta otras variables como el estado civil y el sexo.

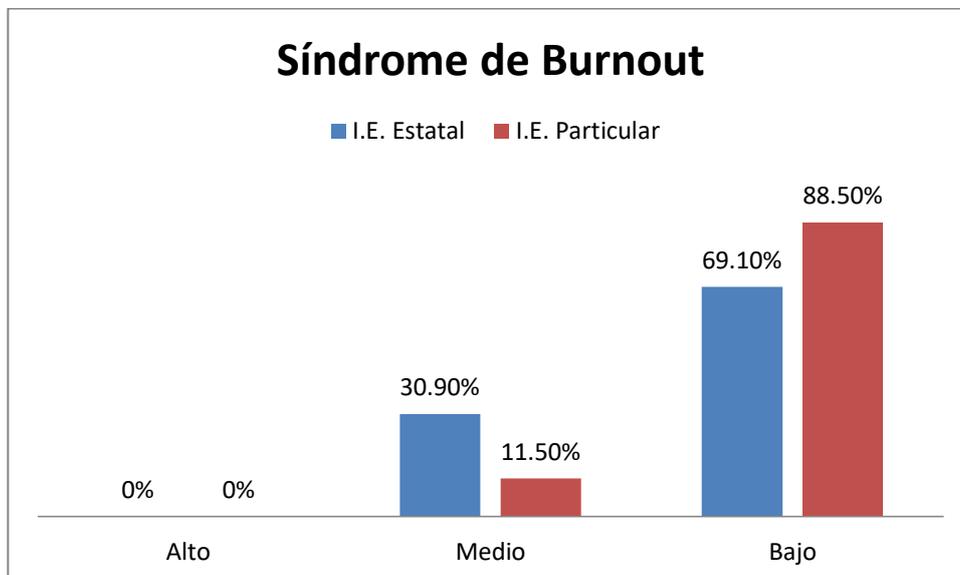
4.2 Análisis e interpretación de Resultados

Tabla 1: Niveles de Síndrome de Burnout según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.

		Institución Educativa				Total	
		Particular		Estatal		F	%
		F	%	F	%		
Síndrome de Burnout	Bajo	23	88.5%	38	69.1%	61	75.3%
	Medio	3	11.5%	17	30.9%	20	24.7%
Total		26	100.0%	55	100.0%	81	100.0%

FUENTE: Resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI).
ELABORACIÓN: Propia

Figura 1: Niveles de Síndrome de Burnout según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.



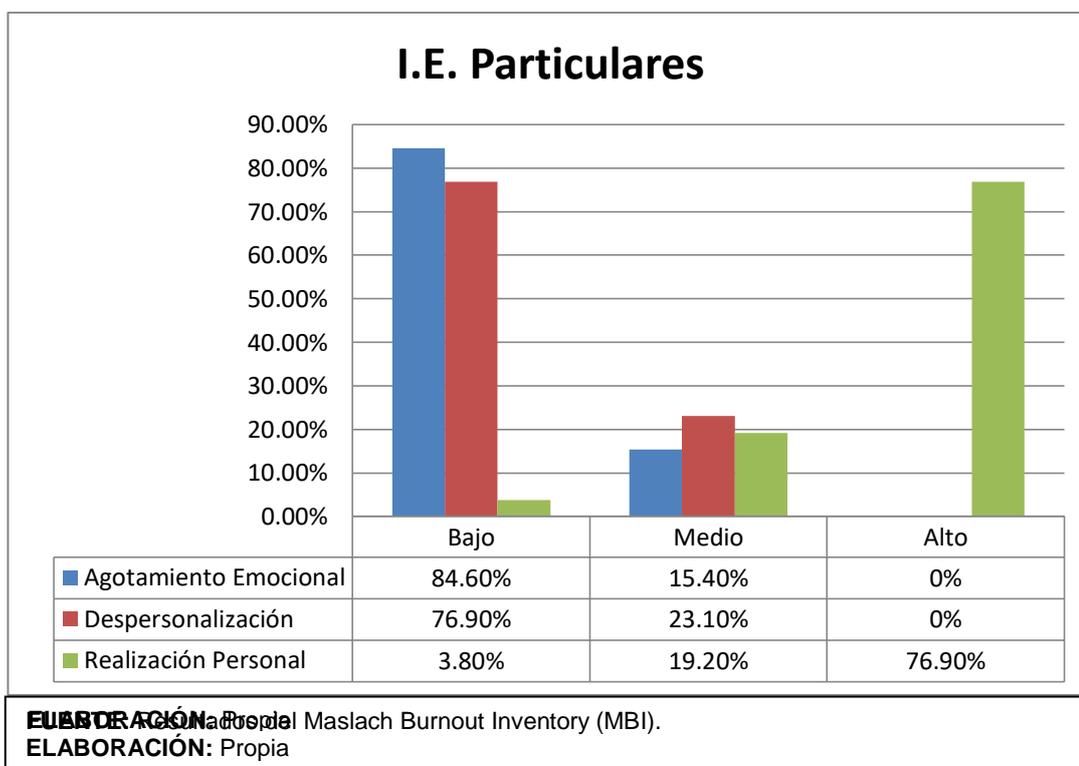
ELABORACIÓN: Propia

En la Tabla y Figura 1, se evidencia mayor frecuencia en el nivel Bajo de I.E. Particular con un 88.5% (23), a diferencia de la I.E. Estatal con un 69.1% (38). Y en el nivel medio hay mayor porcentaje en la I.E. Estatal con un 30.9%(17) a diferencia de la I.E. Particular con un 11.5%(3), en donde observamos que las I.E. Particulares poseen un mayor nivel “Bajo” de Síndrome de Burnout entendiendo que tienen un menor riesgo de padecerlo, mientras que las I.E. Estatales poseen una predominancia en el nivel “Medio” del Síndrome de Burnout lo cual indicaría un mayor riesgo de padecer este síndrome.

Tabla 2: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Particulares.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARTICULARES						
	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	22	84.60%	20	76.90%	1	3.80%
Medio	4	15.40%	6	23.10%	5	19.20%
Alto	0	0.00%	0	0%	20	76.90%
TOTAL	26	100.00%	26	100%	26	100%

Figura 2: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Particulares.



En la Tabla y Figura 2, claramente se puede apreciar que en la dimensión de Agotamiento Emocional encontramos en el nivel “Bajo” un porcentaje de 84.60% frente al 0.00% en el nivel “Alto” de dicha Dimensión. Asimismo, en la dimensión de Despersonalización encontramos resultados similares, donde el nivel “Bajo” tiene un porcentaje de 76.90% frente al 0.00% del nivel “Alto”. Caso contrario, en la Dimensión de Realización Personal donde existe un mayor porcentaje en el nivel “Alto”, con un 76.90%, a diferencia de un 0.00%, apoyando lo que menciona Maslach y Jackson (1996) que donde se encuentre un mayor nivel de realización personal, existe un menor nivel de Agotamiento Emocional y Despersonalización, lo cual indicaría que las I.E. Particulares presentan menor riesgo de padecer el este síndrome.

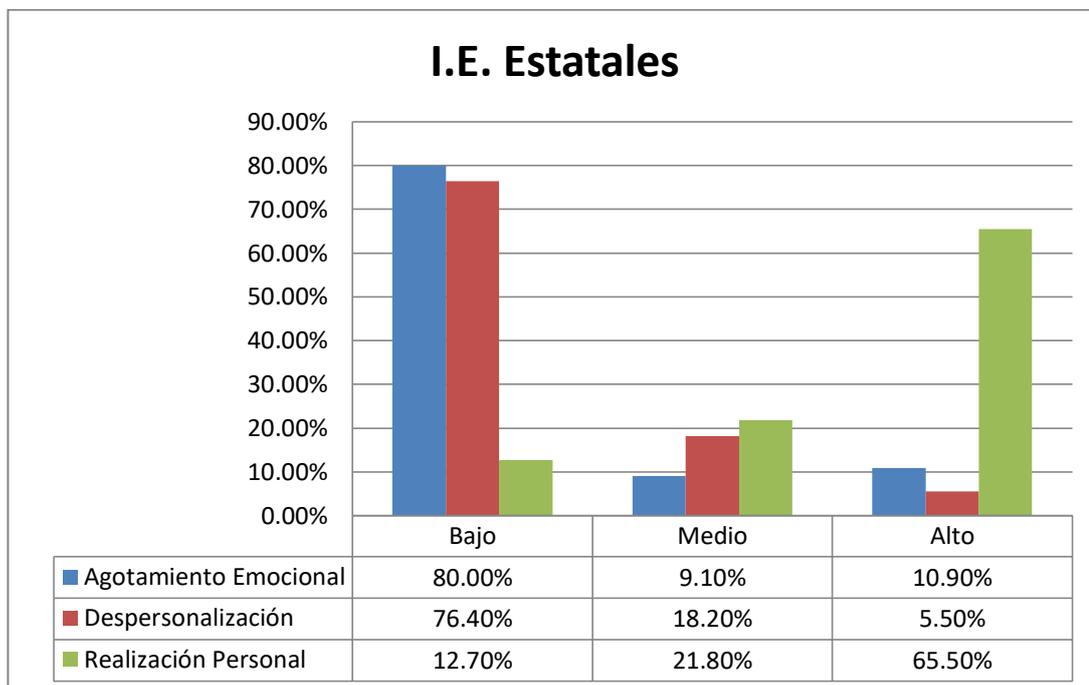
Tabla 3: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Particulares.

	INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES					
	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	44	80.00%	42	76.40%	7	12.70%
Medio	5	9.10%	10	18.10%	12	21.80%
Alto	6	10.90%	3	5.50%	36	65.50%
TOTAL	55	100.00%	55	100%	55	100%

FUENTE: Resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI).

ELABORACIÓN: Propia

Figura 3: Nivel de las Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de las I.E. Estatales.



ELABORACIÓN: Propia

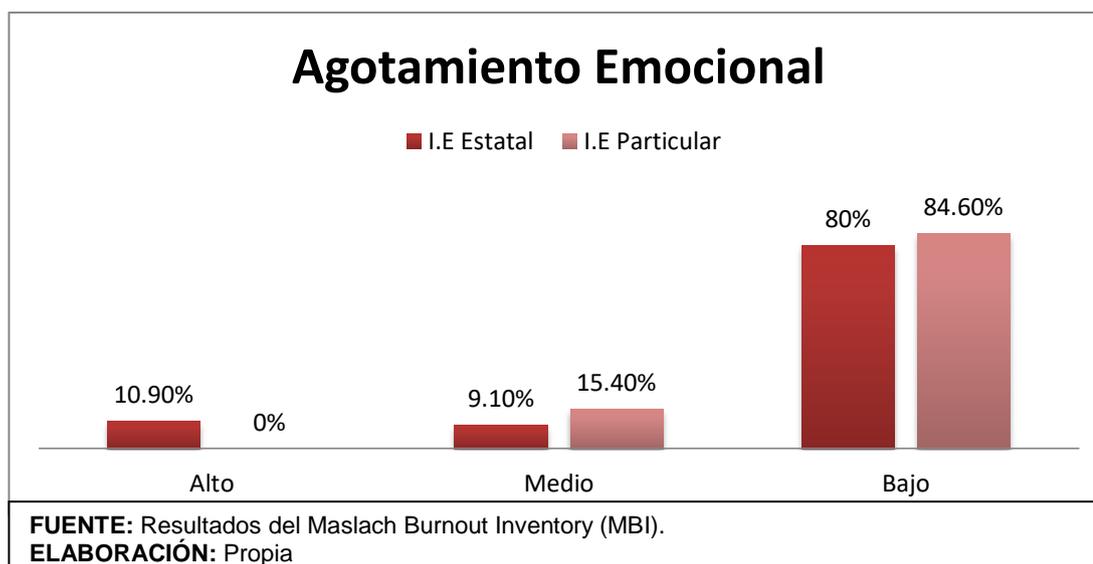
En la Tabla y Figura 3, como se puede observar, en la dimensión de Agotamiento Emocional encontramos en el nivel “Bajo” un porcentaje de 80.00% frente al 10.90% en el nivel “Alto” de dicha Dimensión. Asimismo, en la dimensión de Despersonalización encontramos resultados similares, donde el nivel “Bajo” tiene un porcentaje de 76.40% frente al 5.50% del nivel “Alto”. Caso contrario, en la Dimensión de Realización Personal donde existe un mayor porcentaje en el nivel “Alto”, con un 65.50%, a diferencia de un 12.70%, apoyando lo que menciona Maslach y Jackson (1996) que donde se encuentre un mayor nivel de realización personal, existe un menor nivel de Agotamiento Emocional y Despersonalización, lo cual indicaría que las I.E. Particulares presentan un mayor riesgo de padecer el este síndrome.

Tabla 4: Valores de Agotamiento Emocional según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.

		Institución Educativa				Total	
		Particular		Estatal		F	%
		F	%	F	%		
Agotamiento Emocional	Bajo	22	84.6%	44	80.0%	66	81.5%
	Medio	4	15.4%	5	9.1%	9	11.1%
	Alto	0	0.0%	6	10.9%	6	7.4%
Total		26	100.0%	55	100.0%	81	100.0%

FUENTE: Resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI).
ELABORACIÓN: Propia

Figura 4: Valores de Agotamiento Emocional según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.



En la Tabla 4 y Figura 4, se evidencia que en el nivel “Alto” hay mayor porcentaje en la I.E. Estatal con un 10.9%(6) a diferencia de la I.E. Particular con un 0%(0); lo cual nos indica que existe un grupo de docentes en las I.E.

Estatales que no tienen la capacidad de mantenerse activos dentro de entorno laboral por un tiempo determinado. Mientras que encontramos un porcentaje del 9.10% (5) en el nivel “Medio” en las I.E Estatales, a diferencia del 15.4% (4) en las I.E. Particulares, que nos indica que, si bien no existe un gran riesgo, aún existe la posibilidad de que los docentes no se sientan en la capacidad de mantenerse activos dentro de su entorno laboral. Además, podemos evidenciar que en las I.E. Particulares existe un porcentaje del 84.6% (22), y en las I.E. Estatales con un 80% (44), que se encuentran en el nivel “Bajo” de esta dimensión.

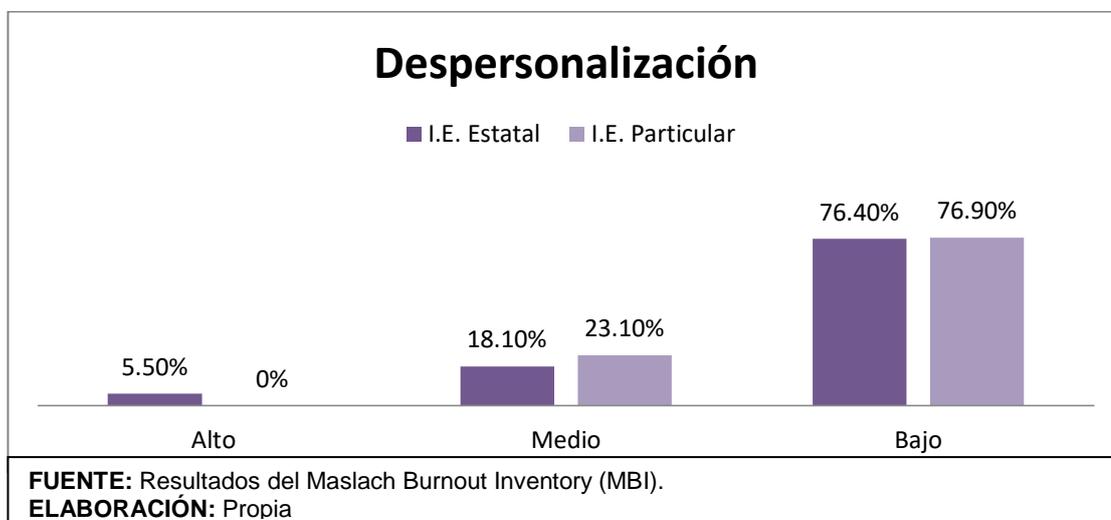
Tabla 5: Valores de Despersonalización según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.

		Institución Educativa				Total	
		Particular		Estatad		F	%
		F	%	F	%		
Despersonalización	Bajo	20	76.9%	42	76.4%	62	76.5%
	Medio	6	23.1%	10	18.1%	16	19.8%
	Alto	0	0.0%	3	5.5%	3	3.7%
Total		26	100.0%	55	100.0%	81	100.0%

FUENTE: Resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI).

ELABORACIÓN: Propia

Figura 5: Valores de Despersonalización según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.



En la Tabla y Figura 5, se evidencia que en el nivel “Alto” hay mayor porcentaje en la I.E. Estatal con un 5.50%(3) a diferencia de la I.E. Particular con un 0%(0); lo cual nos indica que existe un grupo de docentes en las I.E. Estatales presentan sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas frente a los alumnos, lo que conlleva a una afectación negativa en el ámbito personal, profesional y familiar. Mientras que encontramos un porcentaje del 18.10% (10) en el nivel “Medio” en las I.E. Estatales, a diferencia del 23.10% (6) en las I.E. Particulares, que nos indica que, si bien no existe un gran riesgo, aún existe la posibilidad de que los docentes desarrollen sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas frente a los alumnos. Además, podemos evidenciar que en las I.E. Particulares existe un porcentaje del 76.90% (20), y en las I.E.

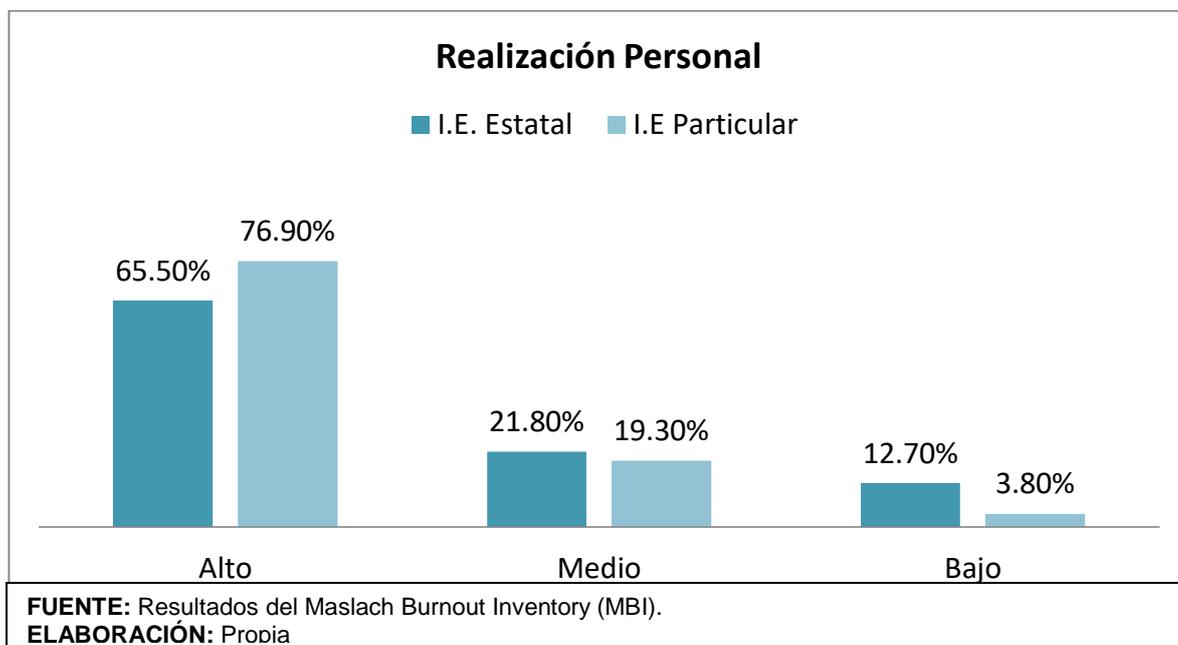
Estatales con un 76.40% (42), que se encuentran en el nivel “Bajo” de esta dimensión.

Tabla 6: Valores de Realización Personal según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.

		Institución Educativa				Total	
		Particular		Estatad		F	%
		F	%	F	%		
Realización Personal	Bajo	1	3.8%	7	12.7%	8	9.9%
	Medio	5	19.3%	12	21.8%	17	21.0%
	Alto	20	76.9%	36	65.5%	56	69.1%
Total		26	100.0%	55	100.0%	81	100.0%

FUENTE: Resultados del Maslach Burnout Inventory (MBI).
ELABORACIÓN: Propia

Figura 6: Valores de Realización Personal según Docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Hco-2017.



En la Tabla y Figura 6, se evidencia que en el nivel “Bajo” hay mayor porcentaje en la I.E. Estatales con un 12.70%(7) a diferencia de la I.E. Particular con un 3.80%(1); lo cual nos indica que existe un mayor grupo de docentes en las I.E. Estatales que no se sienten satisfechos y/o realizados en el trabajo que desempeñan. Mientras que encontramos un porcentaje del 65.50% (36) en el nivel “Alto” en las I.E Estatales, a diferencia del 76.90% (20) en las I.E. Particulares, que nos indica que existe un mayor grupo de docentes satisfechos con su labor de como docente. Además, podemos evidenciar que existe un pequeño porcentaje en el nivel “medio”, tanto en las I.E. Particulares con un porcentaje del 76.90% (20), como en las I.E. Estatales con un 65.50% (36), que tienen ciertas dudas con su satisfacción respecto al trabajo que desempeñan como docentes.

4.3 Verificación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis

Se ha realizado el análisis de Normalidad con el test estadístico de Kolmogorov-Smirnov, con el objetivo de identificar la distribución de los resultados obtenidos y procesar los resultados en la elección de la prueba estadística.

Prueba de Normalidad - Kolmogorov-Smirnov

Institución Educativa		Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	Particular	.146	26	.160
	Estatal	.083	55	.200*

De acuerdo a la distribución estadística de los resultados según Institución Educativa del Síndrome de Burnout se ha obtenido un nivel de significancia mayor a 0.05 (margen de error estándar); lo cual nos ayuda concluir a aceptar que la Distribución es Normal.

En la tabla se puede apreciar los resultados de la Prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov; donde se obtenido un nivel de significancia mayor a 0.05 (0.160 y 0.200), donde categóricamente se puede determinar que la distribución de los resultados es Normal; por tanto, se pueden usar pruebas estadísticas

Paramétricas para el procesamiento Inferencial; por tal motivo se trabajó con la prueba estadística paramétrica T de Student para muestras independientes.

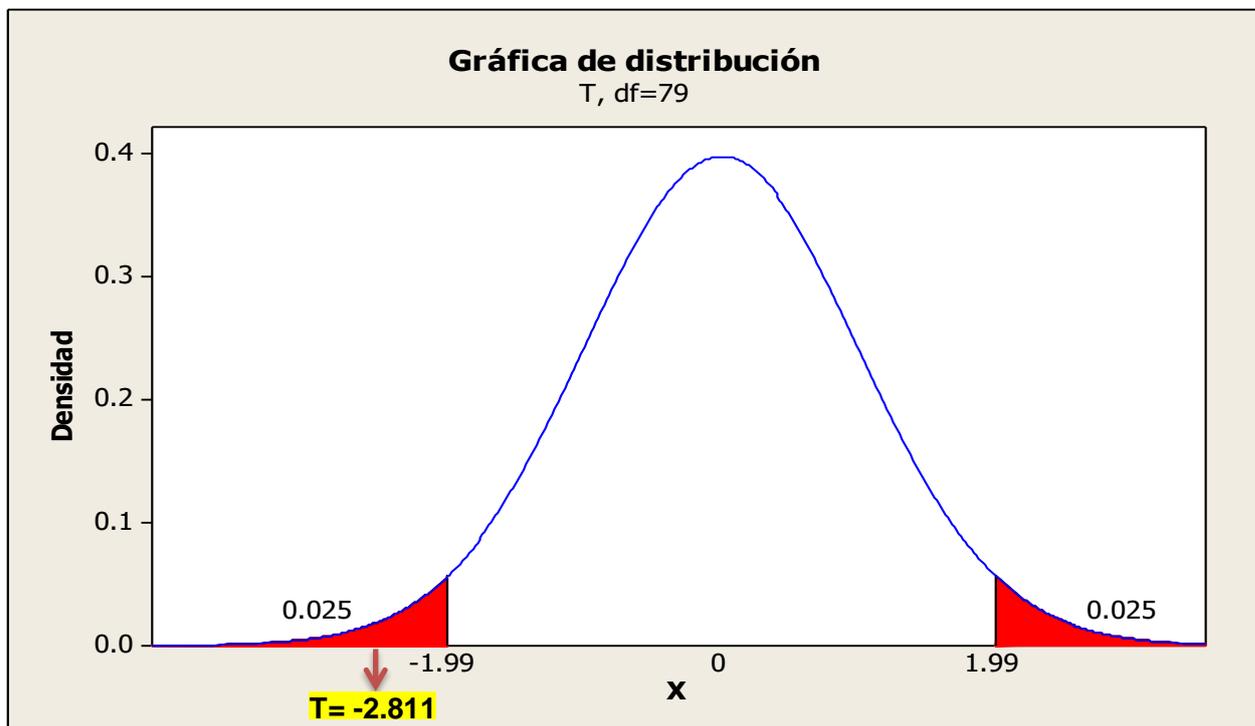
Prueba T Para la Igualdad de Medias de Muestras Independientes:

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Despersonalización	-0.660	79	.511	-0.49	0.74	-1.97	0.99
Realización Personal	1.590	79	.116	2.75	1.73	-0.69	6.20
Agotamiento Emocional	-1.261	79	.211	-2.41	1.91	-6.21	1.39
Síndrome de Burnout	-2.811	79	.044	-5.60	3.09	-11.75	0.56

En la Tabla se puede evidenciar los resultados de la Prueba estadística; donde se obtuvo en la dimensión Despersonalización un valor T de Student de -0.660 con un nivel de significancia de 0.511; en la de Realización Personal se obtuvo un valor T de Student de 1.590 con un nivel de significancia de 0.116; en la de Agotamiento Emocional se obtuvo un valor T de Student de -1.261 con un nivel de significancia de 0.211; y a nivel general en el S.B. se obtuvo un valor T de Student de -2.811 con un nivel de significancia de 0.044. Se corroboró de manera ilustrativa en los siguientes gráficos.

Hipótesis General:

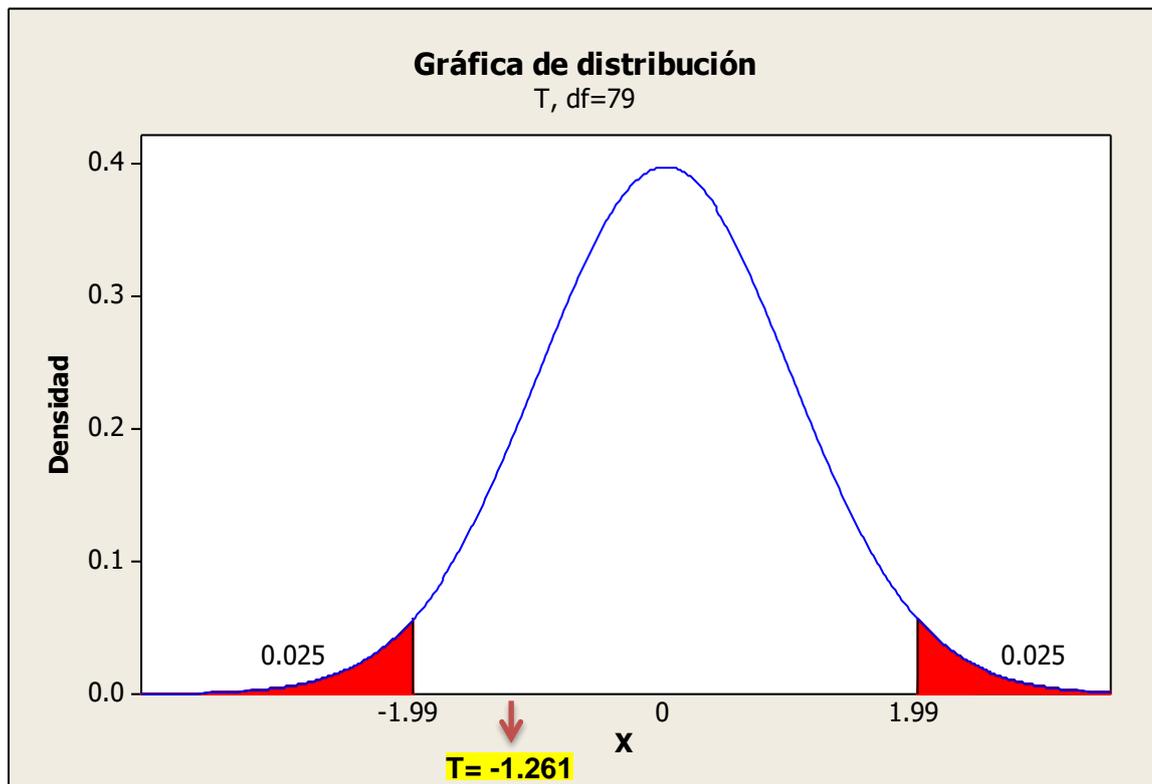
Gráfico de Distribución T de Student para muestras Independientes:



En el gráfico se puede apreciar el punto crítico de la distribución T de Student ($T_{(0.05;79)}=1.99$); y, con el valor T de Student, obtenido en los resultados del Síndrome de Burnout General ($T = -2.811$; nivel sig. 0.044). Se puede evidenciar que el valor T obtenido en los resultados se ubica en la zona de Rechazo de la hipótesis nula (Zona Sig.); por ello con total certeza se determina que Existen diferencias significativas en los niveles de Síndrome de Burnout entre los docentes de nivel secundario de las Instituciones Educativas Particulares y las Instituciones Educativas Estatales Huánuco 2017.

Hipótesis Específica 1:

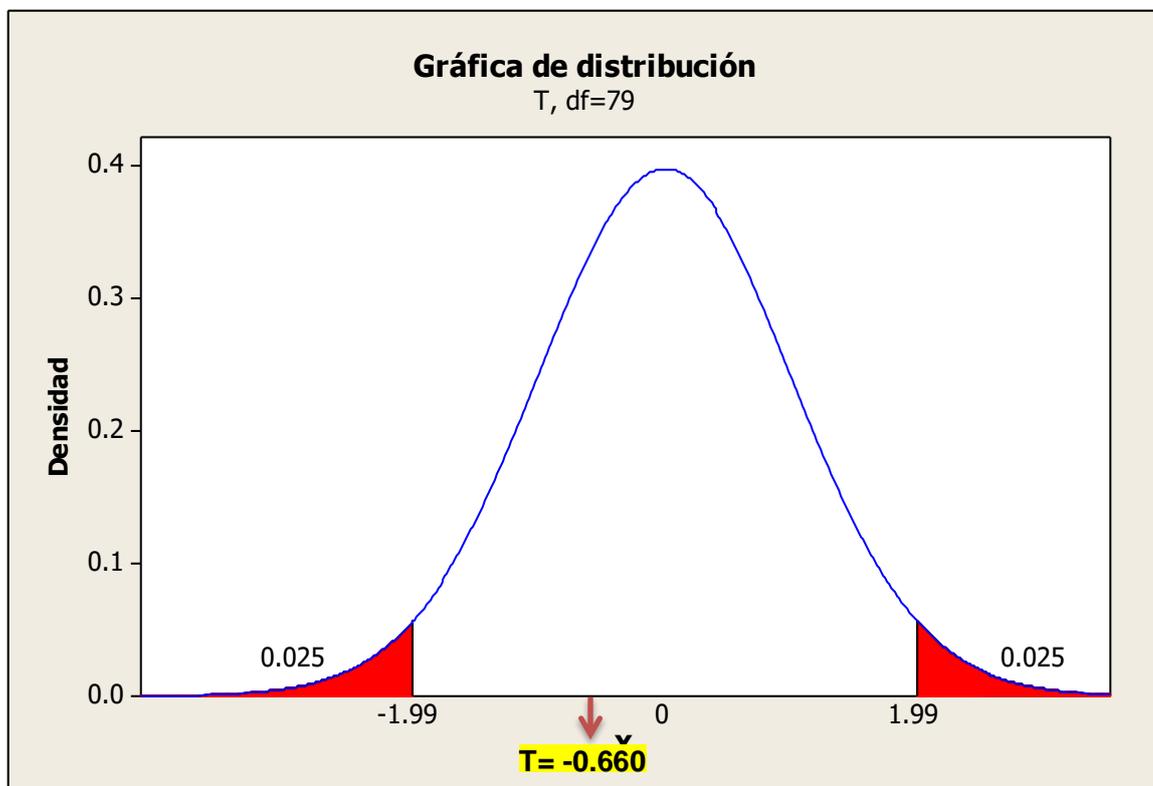
Gráfico de Distribución T de Student para muestras Independientes:



En el gráfico se puede apreciar el punto crítico de la distribución T de Student ($T_{(0.05;79)}=1.99$); y, con el valor T de Student, obtenido en los resultados de la Dimensión Agotamiento Emocional ($T= -1.261$; nivel sig. 0.211). Se puede evidenciar que el valor T obtenido en los resultados se ubica en la zona de aceptación de la hipótesis nula (Zona No Sig.); por ello con total certeza se determina que No Existen diferencias significativas en la Dimensión de Agotamiento Emocional en los docentes de nivel secundario de las Instituciones Educativas Particulares y las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Huánuco – 2017.

Hipótesis 2:

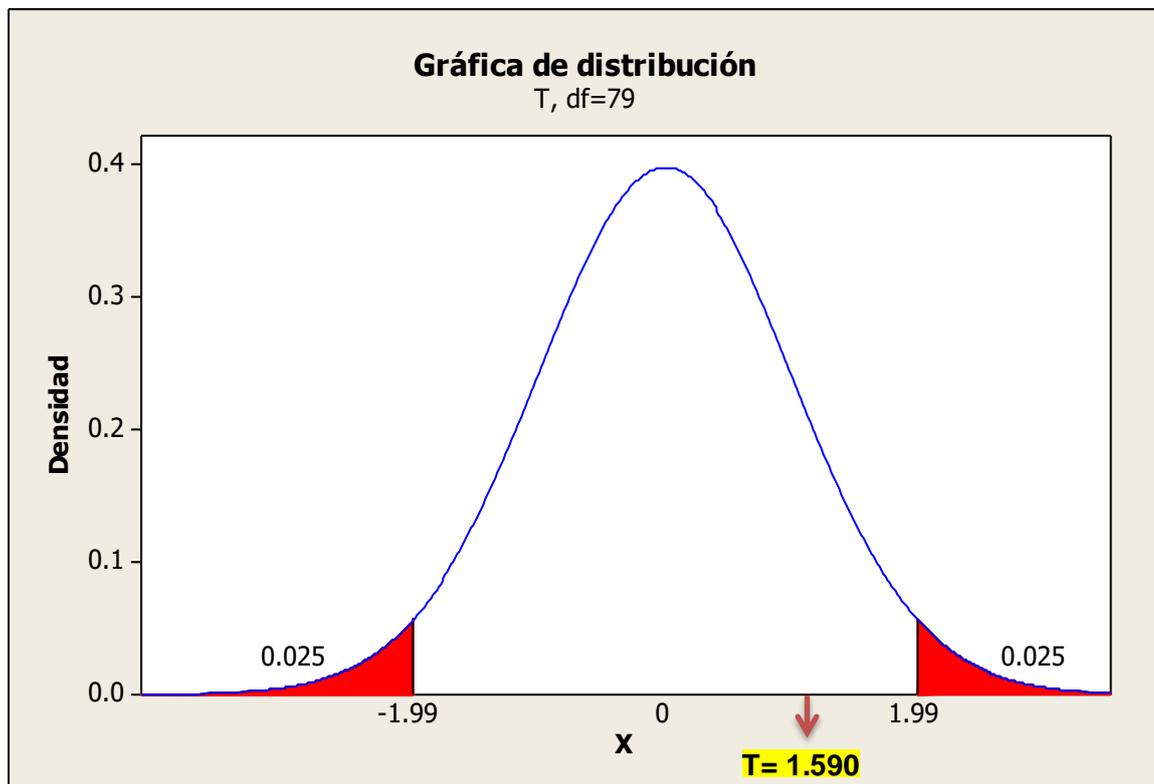
Gráfico de Distribución T de Student para muestras Independientes:



En el gráfico se puede apreciar el punto crítico de la distribución T de Student ($T_{(0.05;79)}=1.99$); y, con el valor T de Student, obtenido en los resultados de la Dimensión Despersonalización ($T= -0.660$; nivel sig. 0.511). Se puede evidenciar que el valor T obtenido en los resultados se ubica en la zona de aceptación de la hipótesis nula (Zona No Sig.); por ello con total certeza se determina que No Existen diferencias significativas en la dimensión de Despersonalización en los docentes de nivel secundario de las Instituciones Educativas Particulares y las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Huánuco – 2017.

Hipótesis Específica 3:

Gráfico de Distribución T de Student para muestras Independientes:



En el gráfico se puede apreciar el punto crítico de la distribución T de Student ($T_{(0.05;79)}=1.99$); y, con el valor T de Student, obtenido en los resultados de la Dimensión Realización Personal ($T= 1.590$; nivel sig. 0.116). Se puede evidenciar que el valor T obtenido en los resultados se ubica en la zona de aceptación de la hipótesis nula (Zona No Sig.); por ello con total certeza se determina que No Existen diferencias significativas en la dimensión de Realización Personal en los docentes de nivel secundario de las Instituciones Educativas Particulares y las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Huánuco – 2017.

4.4 Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general el comparar los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes del nivel secundario de las I.E. Estatales y Particulares del distrito de Huánuco 2017. Por lo tanto, de acuerdo al análisis que se ha realizado con respecto al objetivo planteado los resultados comprobaron que si existen diferencias significativas en los docentes evaluados de las I.E. Estatales y Particulares.

Teniendo esto en cuenta y debido a que nuestra investigación es pionera en la región Huánuco, no hemos contado con otras investigaciones para comparar; sin embargo, hallamos otras investigaciones similares, de carácter internacional y nacional, en las cuales se encontró una variedad de resultados, entre los que apoyan y difieren a lo encontrado en nuestro trabajo, como, por ejemplo:

Arias y Jiménez (2013), en Arequipa, encontraron que los docentes tienen un 7.5% de nivel “Alto” del Síndrome de Burnout, mientras en contraposición, en nuestra investigación, tanto los docentes de las I.E. Estatales y Particulares tienen un 0% en este mismo nivel,

Saltijeral y Ramos (2015), en la Ciudad de México, encontraron mayor índice de riesgo en la dimensión de “Agotamiento Emocional” mientras que en la dimensión de “Realización Personal” el nivel “Bajo” es

mayor; resultados que son similares al de nuestra investigación, en donde los docentes de las I.E. Estatales, obtuvieron un resultado similar en la dimensión de “Agotamiento Emocional” y “Realización Personal”.

Colino y Pérez (2015), en Montevideo, señalan que su investigación da como resultado que el 4.2% de su muestra padecen de un elevado nivel de “Síndrome de Burnout”; sin embargo, nuestra investigación difiere en dichos resultados debido a que nuestra muestra no presenta niveles “Alto” de “Síndrome de Burnout”.

Paredes (2017), en Ate-Lima, en su investigación se halló que en dos de sus tres resultados, en las I.E. estatales existen niveles “Altos” de “Síndrome de Burnout” difiriendo con el nuestro; mientras que una de las I.E. estatales su resultado es similar, al no mostrar un nivel “Alto” de “Síndrome de Burnout”.

Queremos mencionar que si bien en nuestra investigación, no hemos tocado la variable de “Clima Laboral”, citamos los trabajos realizados por Pari y Alata (2015) y Salvador (2016), ambas investigaciones peruanas, las cuales hallaron que el “Clima Laboral” y el “Síndrome de Burnout” tienen una relación inversamente proporcional, lo cual nos daría un entendimiento a las posibles causas del por qué hay una diferencia de los resultados obtenidos entre los docentes del nivel secundario de I.E. Estatales y Particulares, debido a que, al menos en

nuestro distrito de Huánuco, la mayoría de las I.E. particulares poseen una mejor infraestructura y trato de profesionales, lo cual nos da la posibilidad de tomar prevenciones, como lo menciona Bustamante et.al (2016) para que los docentes no lleguen a padecer de este síndrome, perjudicando así la labor de enseñanza con sus alumnos; y seguir las posibles recomendaciones como lo menciona Martínez (2015), usando estrategias de focalización en la solución del problema (FSP) y la reevaluación positiva (REP), los cuales se relacionan con una mayor “Realización Personal” en el trabajo y por lo tanto, mucho menor riesgo de padecer “Síndrome de Burnout”.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A partir de los resultados en la presente investigación, podemos presentar las siguientes conclusiones:

- La Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) sirvió para poder aplicar la prueba de T de Student sin problemas a pesar de tener cantidades diferentes entre el número de docentes de las I.E. Estatales (55 docentes) como de las I.E. Particulares (26 docentes), y así aceptar que esta distribución es “Normal”.
- La diferencia entre los niveles del SB de los docentes de las I.E. Estatales y Particulares son “significativas”, de acuerdo al resultado obtenido por la prueba de Distribución T de Student, el cual nos dio como resultado $T=-2,811$ con un nivel de significancia de 0.044, el cual está fuera de la Zona no significativa (-1.99 -1.99).
- Las diferencias entre los niveles de cada dimensión del SB son “no significativas”, según la prueba de Distribución T de Student. Donde se obtuvo que la dimensión de Despersonalización tiene un valor de $T=-0.660$, la de

Realización Personal un $T=1.590$ y la de Agotamiento emocional un $T=-1.261$.

- La predisposición de padecer del Síndrome de Burnout radica en como las dimensiones actúan no solo de manera independiente (niveles altos, medios o bajos), sino también en su interacción de manera conjunta.
- Las diferencias entre las I.E., de acuerdo a la dimensión de Agotamiento Emocional, son mínimas, por lo cual no son significativas.
- Las diferencias entre las I.E., según la dimensión de Despersonalización, son mínimas, por lo cual no son significativas.
- Las diferencias entre las I.E., en relación a la dimensión de Realización Personal, son mínimas, por lo cual no son significativas.
- Ninguna de las I.E. presentan niveles altos del Síndrome de Burnout.
- Un docente puede tener muy altas expectativas a nivel profesional (realización personal), y aun así padecer (en niveles bajos) del Síndrome de burnout.

- Los docentes de las I.E. Estatales se ven más predispuestos a padecer del SB, ya que presentan más porcentaje en el nivel “Medio” a comparación de las I.E. particulares.
- Tanto los docentes de nivel secundario de las I.E Estatales como los docentes de las I.E. Particulares, pueden llegar a tener un nivel alto de Realización Personal.
- Las I.E. participantes no están muy informadas de este síndrome y sus perjuicios para la institución.
- Los docentes no muestran interés ni motivación para hablar o tratar este síndrome.

5.2 Sugerencias y Recomendaciones

Al ser una de las primeras investigaciones en abordar este tema (SB) en el área educativa, se espera que sea tomado en cuenta más a menudo para indagar más sobre este síndrome.

Aplicar diferentes metodologías para el desarrollo de investigaciones de este tema en particular, o temas relacionados que puedan ayudar a entender con más profundidad este tema dentro de nuestra región.

Abordar este tema en otras áreas en especial aquellas que estén relacionadas al trato con otras personas (niños, adultos, adultos mayores, etc.).

Hacer más investigaciones de este síndrome con poblaciones y muestras más extensas y que tengan cantidades similares de participantes.

Impulsar al reconocimiento de este síndrome como un mal que aqueja no solo a los docentes sino a carreras similares y afines.

Replicar esta investigación en otras ciudades, para poder tener una base más sólida con respecto a este tema y futuras investigaciones a realizar.

Tomar esta y futuras investigaciones sobre el tema para elaborar planes estratégicos que puedan contrarrestar el visible aumento de este síndrome.

Creación y aplicación de talleres de temas como “Clima laboral”, “Motivación en el trabajo”, “Manejo de emociones”, etc., para el tratado y prevención de este síndrome, no solo a los docentes, sino también a la población en general.

La implementación de Psicólogos capacitados en el área organizacional, para el manejo adecuado de los trabajadores de cualquier empresa, ya sean I.E., fábricas, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcalde, C. y Ruiz, D. (2015). *Niveles de Síndrome de burnout, por dimensiones, según el Maslach Burnout Inventory en el personal del CLAS Pillcomarca, Huánuco, 2012*. (Tesis para optar el título profesional de licenciadas en Psicología). Huánuco - Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Almeida, M.; Oliveira, E.; Guimarães, F.; Evangelista, R.; Gomes Nogueira, A. y Vieira, B. (2015). *Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Arias G. & Jiménez N. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. *Educación*, 22(42), 53-76. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>.
- Astete, C. (2014). *Políticas educativas y el neoliberalismo en el Perú. Horizonte de la Ciencia*, 4(6), 83. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.95>
- Bakker, A.B., Zee, K.I., Lewig, K., & Dollard, M.F. (2006). *The relationship between the Big Five personality factors and burnout: a study among volunteer counselors. The Journal of social psychology*, 146 1, 31-50.
- Bittar, M. (2008). *Investigación sobre "Burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios"*. Mendoza; Argentina. [En internet] Disponible en: https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1990). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. México, D.F: Trillas.
- Burke R.J., Mikkelsen, A. (2005) *"Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers"*. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28, 2, 269 – 278.
- Bustamante E., Bustamante F., González G. & Bustamante L. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado en

17 de junio de 2017, de
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es.

Butelman, I. (1996). *Pensando las Instituciones*, 1era edición. Paidós. Buenos Aires. Disponible en: <https://es.slideshare.net/puntodocente/butelman-pensando-las-instituciones>.

Caballero, C., Bresó, E. y González, O. (2015). *Burnout en estudiantes universitarios. Psicología desde el Caribe*, 32(3), 424-441. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21342681007>

Campo & Ortigón (2012) *Síndrome de Burnout: Una revisión teórica. Universidad de la Sabana, Colombia*. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/47067265.pdf>

Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. Recuperado de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm.

Carlin, M., & Garcés de los Fayos, E. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Anales de Psicología*, 26(1), undefined-undefined. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16713758020>.

Choy, R., (2017) *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana*. (Tesis para optar el grado de maestro) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Recuperado de: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChojVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Colino N., & Pérez P. (2015). *El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41. Recuperado en 10 de julio de 2017, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100004&lng=es&tlng=es.

Cumpa, F., & Chávez, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de*

- Chiclayo. Agosto, 2015. (Tesis para obtener el título profesional de Psicología). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú. Disponible en: http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P. and Rozeman, A. (1998), *Dimensionality and validity of the Burnout Measure*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71: 331-351. doi:10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x.
- Farfán, M. (2009) *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. (Tesis para optar el título de magister) Universidad Nacional de San Marcos. Lima- Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/614/farfana_mm.pdf;jsessionid=9022BB4BB739BE36022F79E473918391?sequence=1.
- Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. *Persona*, (5). ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>.
- Fernández, M. (2010). *El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes*. *Teoría e investigación en psicología*, 19, 37-59. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings
- Freudenberger, H(1974). *Staff Burnout*. *Journal of Social Issues*, 30,159-161.
- Gálvez, L. M. (2013). *Diagnóstico de los niveles de desgaste laboral en el personal enfermero del hospital nacional de Mazatenango*. (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Galvez-Leticia.pdf>.

- Garcés E. J. y Vives L. (2003). *Hacia un modelo teórico explicativo de burnout en deportistas: Una propuesta integradora. Cuadernos de Psicología del Deporte*, 2(2), 221-242.
- Gil-Monte, P. (2003). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. Revista InterAção Ps*, 1, 19-33.
- Gil-Monte,P(2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Valencia: Universidad de Valencia.*
- Grau, Armand, & Flichtentrei, Daniel, & Suñer, Rosa, & Prats, María, & Braga, Florencia (2009). *Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). Revista Española de Salud Pública*, 83(2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 24 de Septiembre de 2019]. ISSN: 1135-5727. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170/17083206>.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). *School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349–1363. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.06.005>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ª ed.)*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Hirsh, E. D. (2002), *Cultural Literacy third edition*, Boston, Mifflin.
- Jepson, E. & Forrest, S. (2006). *Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. The British Journal of Educational Psychology*, 76, 183-197. <https://doi.org/10.1348/000709905X37299>
- Kalyva, E. (2013). *Stress in Greek Primary Schoolteachers Working Under Conditions of Financial Crisis. Europe's Journal of Psychology*, 9(1). Doi: <https://doi.org/10.5964/ejop.v9i1.488>

- Malander, N. (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. Ciencia & trabajo, 18(57), 177-182. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú
- Marrau, M. (2009). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral*. Fundamentos en Humanidades, X (19), undefined-undefined. ISSN: 1515-4467. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=184/18411965010>
- Martínez, B. (2001) *Análisis del clima laboral, p. 4*. Bogotá, Universidad de la Salle
- Martínez J. M. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Martínez J. P. (2015). *Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 31(1), 1-9. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.001>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Pr.
- Maslach, C & Jackson, S (1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. (1976). *Burned- Out*. *Journal of Human Behavior*, 5, 16-22.
- Mendoza, J., Suero, E. y Sánchez, R. (2016). *“Estudio comparativo del síndrome de Burnout en el personal médico del hospital ESSALUD y el Hospital Regional Hermilio Valdizan, Huánuco – 2015”*. JORNADAS CIENTIFICAS 2016. Huánuco. UNHEVAL. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/91/93>.
- Ministerio de Educación (MINEDU) (2013) *Reglamentación de la Ley General de Educación N° 28044*. Lima, Perú. RECUPERADO DE:

<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/EducacionCalidadyEquidad.pdf>.

Ministerio de Educación Nacional. (Mineducación.) (2002). *FUNCIÓN DOCENTE: - ...:Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Art. 4 Decreto 1278 de 2002::...* Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80258.html>

Ministerio de Salud (MINSA) (2004). Lineamientos para la acción en Salud Mental. Lima-Perú Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/promocion/153_lineamsm.pdf.

Miró, Elena, & Solanes, Ángel, & Martínez, Pilar, & Sánchez, Ana I., & Rodríguez Marín, Jesús (2007). *Relación entre el burnout o «síndrome de quemarse por el trabajo», la tensión laboral y las características del sueño*. *Psicothema*, 19 (3), undefined-undefined. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72719305>.

Molina Aviles, J., Monroy Nasr, Z., Bernal Alvarez, Y. and Díaz de León, G. (2012). *Historia de la Psicología. 2nd ed.* [ebook] MCDX. Available at: http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Historia_de_la_Psicologia_Alvarez_Diaz_Molina_Aviles_Monroy_Nasr_Bernal_Alvarez_TAD_1_sem.pdf [Accessed 12 Jul. 2017].

Paco, M. (2006). *Factores asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital II ESSALUD Huánuco*. Investigación docencia. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

Paco, M. & Salazar, M. (2004). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal Hospital II ESSALUD Huánuco 2003*. Perú: Gerencia Central de Capacitación e Investigación. ESSALUD Perú.

Paredes, L. (2017). *Síndrome de Burnout en los docentes de tres instituciones educativas de Ate, 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación) Universidad César Vallejo, Lima – Perú. Disponible en: http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/21061/Paredes_ELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Pari, J., & Alata, L. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*. (Tesis para optar por el título profesional de psicólogo). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pera, G., & Serra-Prat, M. (2002). *Prevalencia del síndrome del quemado y estudio de los factores asociados en los trabajadores de un hospital comarcal*. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 480-486. Recuperado en 24 de septiembre de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112002000600005&lng=es&tlng=es.
- Perez Porto, J. and Merino, M. (n.d.). *Definición de docente*. [Online] Definición.de. Available at: <https://definicion.de/docente/> [Accessed 7 Jun. 2017].
- Rebustillo, D. (2013). *Psicología Online - ¿Por qué el enfoque humanista es la única opción posible para las ciencias sociales?* [Online] [Psicologia-online.com](http://www.psicologia-online.com). Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/articulos/2013/enfoque-humanista-ciencias-sociales.html> [Recuperado el 15 Dic. 2017].
- Repositorio.minedu.gob.pe. (2017). *Huánuco: ¿cómo vamos en educación?* [Online] Available at: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4706> [Accessed 8 Nov. 2017].
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Rodriguez, J. (2011). *El síndrome de Burnout en el profesorado de secundaria y su relación con el clima social de los centros educativos*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 166–178. Recuperado de http://infad.eu/RevistaINFAD/2011/n1/volumen2/INFAD_010223_167-178.pdf.
- Sacristán, J. G. (2013). *En busca del sentido de la educación*. Ed Morata, Madrid.

- Saltijeral, M. & Ramos, L. (2015). *Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. Salud mental*, 38(5), 361-369. <https://dx.doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.049>
- Salvador J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1810/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Van Rhenen. W. “*Workaholism, burnout and Engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?*”. *Applied Psychology, An International Review*, 57 (2008), pp. 173-203 disponible en: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/288.pdf>.
- Sedano, E. (2016). *Síndrome de Burnout en docentes de la institución educativa privada latino –Chupaca*. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en pedagogía y humanidades). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo – Perú. Disponible en: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/822/TTS_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Shirom, A. (2005). *Reflections on the study of burnout. Work & Stress*, 19,263 -270.
- Soto, R, & Valdivia, N. (2012). *Niveles del síndrome de burnout en profesoras de educación inicial sector Callao*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Educación. Mención en Psicopedagogía de la

infancia). Universidad San Ignacio de Loyola, Callao, Perú.
 Disponible en:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1330/1/2012_Soto%26Valdivia_Niveles%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20en%20profesoras%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial-%20sector%20Callao.pdf.

- Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and behavior*. New York: Academic Press.
- Storti, M., Thomaé, M., Ayala, E. y Sphan, M. (2006). *Etiología y prevención del síndrome de Burnout en los trabajadores de salud*. Revista de Posgrado de la VI cátedra de medicina, 18-21.
- Tello, J. (2010) *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. (Tesis para optar el grado académico de Licenciado en enfermería) Universidad Mayor de San Marcos – Lima
 Disponibles en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/547/Tello_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tito, R. (2017) *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
 Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Travers, Ch. y Cooper, C. (1996): *“El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente”*. Paidós. Buenos Aires.
- Useche, M, J. (2008). *Factores de personalidad relacionados con el síndrome de Burnout a partir de los tipos de personalidad, A, B, C*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Disponible en:
<https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis06.pdf>.

- Valenzuela, A. H. (2010). *Síndrome de Burnout de identificación de los factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red Barranco*. (Tesis inédita para el título de Médico Cirujano). Universidad Ricardo Palma, Lima. Disponible en: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/240/valenzuela_ah.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vega M. (2006) *Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo o Burnout: Consecuencias, Evaluación y Prevención*. (Tesis de maestría). Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Vial Mena, W. (2000). *La antropología de Viktor Frankl*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición Operacional	Definición Conceptual	Objetivo General
<p>¿Cuáles son los niveles del Síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas (I.E.) Estatales y Particulares del distrito de Huánuco – 2017?</p>	Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional (AE)	Responde a los ítems: 1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20 (9 ítems) del Maslach Burnout Inventory (MBI). Evalúa la disminución y pérdida de recursos emocionales.	Respuestas a los ítems del Maslach Burnout Inventory (MBI) referente a esta Dimensión	Maslach y Jackson (1981), citado por Farfán (2009), después de un estudio empírico, entienden el Burnout desde una perspectiva psicosocial ya que lo consideran como una respuesta emocional frente a factores laborales y organizacionales como antecedentes y condicionantes. (Maslach y Jackson, 1986)	Determinar si existen diferencias en los niveles de Síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas (I.E.) Estatales y Particulares del distrito de Huánuco – 2017.
		Despersonalización (D)	Responde a los ítems: 5 – 10 – 11 – 15 – 22 (5 ítems) del MBI. Evalúa el reconocimiento de la adquisición de actitudes de aislamiento.	Respuestas a los ítems del MBI, que abarcan esta dimensión		
		Realización Personal (R.P.)	Responde a los ítems: 4 – 7 – 9 – 12 – 17 – 18 – 19 – 21 (8 ítems) del MBI. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo.	Las respuestas a los ítems del MBI, referentes a esta dimensión		
Hipótesis						
H1: Existen diferencias significativas en los niveles de Síndrome de Burnout entre los docentes del nivel						

<p>secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017.</p> <p>H0: No Existen diferencias significativas en los niveles Síndrome de Burnout entre los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares del distrito de Huánuco - 2017.</p>	Docentes	Estatales	<p>I.E.E Juana Moreno</p> <p>I.E.E. Nuestra Señora de las Mercedes</p> <p>I.E.E Hermilio Valdizán</p> <p>Cuentan con mayor estabilidad laboral</p>	Docentes que laboran en las I.E. mencionadas Sector Público	<p>Mediador de la educación y agente fundamental del proceso educativo, que tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. (MINEDU, 2003 - Ley 28044).</p>
		Particulares	<p>I.E.P Honores</p> <p>I.E.P Peruano – Alemán</p> <p>I.E.P Colegio de Ciencias</p> <p>Estabilidad laboral relativa</p>	Docentes que trabajan en dichas I.E. Sector Privado	

ANEXO II: Permisos



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DECANATO



Cayhuayna, 21 de setiembre del 2017

CARTA PRESENT. N°132 - 2017-FAC.PSIC-D

Señor Lic. Educación:

PERCY ANDRES BERROSPI LLANOS
DIRECTOR DEL COLEGIO DE CIENCIAS
PRESENTE.

ASUNTO: Autorización para aplicar Instrumentos de Investigación

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, asimismo, manifestarle que nuestros estudiantes como parte de su formación académica deben realizar su Trabajos de Tesis, para lo cual aplican sus Instrumentos de Investigación y/o Pruebas Psicológicas, Test, etc.

Por tal motivo solicito a su Despacho, tenga a bien autorizar a los siguientes alumnos de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL, apliquen sus instrumentos psicológicos en su prestigiosa institución educativa, de la siguiente manera:

INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN	PARTICIPANTES	ALUMNAS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UNHEVAL
MASLACH BURNOUT INVENTORY - MBI.	14 Docentes del Nivel Secundario.	DIAZ ORDOÑEZ MARCO SANTIAGO TAPIA MENDOZA, YORDANO ANDRÉ

Sin otro particular deseándole éxitos en su labor, es la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



Lilia Lucy Campos Cornejo
Dra. Lilia Lucy Campos Cornejo
DECANA

c.c.
Archivo

COLEGIO DE CIENCIAS S.A.C.

Percy Andrés Berrosپی Llanos
Lic. Percy Andrés Berrosپی Llanos
DIRECTOR (*)

2017-09-21
Huán. 1400.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN – HUANUCO
FACULTAD DE PSICOLOGIA
DECANATO



Cayhuayna, 21 de setiembre del 2017

CARTA PRESENT. N°129-2017-FAC.PSIC-D

Señor Magister

MARCO ANTONIO GARCIA NIETO

DIRECTOR – I.E. "HERMILIO VALDIZAN" - HUANUCO

PRESENTE.

ASUNTO: Autorización para aplicar Instrumentos de Investigación

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, asimismo, manifestarle que nuestros estudiantes como parte de su formación académica deben realizar su Trabajos de Tesis, para lo cual aplican sus Instrumentos de Investigación y/o Pruebas Psicológicas, Test, etc.

Por tal motivo solicito a su Despacho, tenga a bien autorizar a los siguientes alumnos de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL, apliquen sus instrumentos psicológicos en su prestigiosa institución educativa, de la siguiente manera:

INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN	PARTICIPANTES	ALUMNAS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UNHEVAL
MASLACH BURNOUT INVENTORY - MBI.	55 Docentes del Nivel Secundario	DIAZ ORDOÑEZ MARCO SANTIAGO TAPIA MENDOZA, YORDANO ANDRÉ

Sin otro particular deseándole éxitos en su labor, es la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,



Lilia Lucy Campos Cornejo
Dra. Lilia Lucy Campos Cornejo
DECANA



c.c.
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO



Cayhuayna, 08 de noviembre del 2017

CARTA PRESENT. N°128-2017-FAC.PSIC-D

Señora Licenciada

ESTRELLITA GOMEZ MEZA

DIRECTORA – COLEGIO PARTICULAR HONORES

PRESENTE.

ASUNTO: Autorización para aplica instrumento de investigación

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, asimismo manifestarle que nuestros estudiantes como parte de su formación académica deben realizar su trabajo de Tesis, para lo cual aplican sus instrumentos de investigación y/o pruebas psicológicas, etc.

Por tal motivo solicito a su despacho, tenga a bien autorizar a los siguientes alumnos de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL, apliquen sus instrumentos psicológicos en su prestigiosa institución educativa, de la siguiente manera:

INTRUMENTO DE APLICACIÓN	PARTICIPANTES	ALUMNOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
MASLACH BUNOUT INVENTORY – MBI	Docentes de Nivel Secundario	DÍAZ ORDÓÑEZ, MARCO SANTIAGO TAPIA MENDOZA, YORDANO ANDRÉ

Sin otro particular deseándoles éxitos en su labor, es la oportunidad de reiterarle las muestras de mi consideración y estima

Atentamente



[Firma manuscrita]
Dra. **Lucy Campos Cornejo**
DECANA



ves 23:6:30



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO



Cayhuayna, 24 de octubre del 2017

CARTA PRESENT. N°128-2017-FAC.PSIC-D

Señora Doctora

LOURDES EVA CECILIO CORDOVA
DIRECTORA – I.E. NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES
PRESENTE.

ASUNTO: Autorización para aplica instrumento de investigación

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, asimismo manifestarle que nuestros estudiantes como parte de su formación académica deben realizar su trabajo de Tesis, para lo cual aplican sus instrumentos de investigación y/o pruebas psicológicas, etc.

Por tal motivo solicito a su despacho, tenga a bien autorizar a los siguientes alumnos de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL, apliquen sus instrumentos psicológicos en su prestigiosa institución educativa, de la siguiente manera:

INTRUMENTO DE APLICACIÓN	PARTICIPANTES	ALUMNOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
MASLACH BUNOUT INVENTORY – MBI	30 Docentes de Nivel Secundario	DÍAZ ORDÓÑEZ, MARCO SANTIAGO TAPIA MENDOZA, YORDANO ANDRÉ

Sin otro particular deseándoles éxitos en su labor, es la oportunidad de reiterarle las muestras de mi consideración y estima

Atentamente



Lilia Lucy Campos Cornejo
Dra. Lilia Lucy Campos Cornejo
DECANA





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN – HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DECANATO



Cayhuayna, 16 de noviembre del 2017

CARTA PRESENT. N°128-2017-FAC.PSIC-D

Señora Licenciada

KARIM VICTORIO VALDERRAMA

DIRECTORA – COLEGIO PARTICULAR PERUANO - ALEMÁN

PRESENTE.

ASUNTO: Autorización para aplica instrumento de investigación

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente, asimismo manifestarle que nuestros estudiantes como parte de su formación académica deben realizar su trabajo de Tesis, para lo cual aplican sus instrumentos de investigación y/o pruebas psicológicas, etc.

Por tal motivo solicito a su despacho, tenga a bien autorizar a los siguientes alumnos de la Facultad de Psicología de la UNHEVAL, apliquen sus instrumentos psicológicos en su prestigiosa institución educativa, de la siguiente manera:

INTRUMENTO DE APLICACIÓN	PARTICIPANTES	ALUMNOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
MASLACH BUNOUT INVENTORY – MBI	18 Docentes de Nivel Secundario	DÍAZ ORDÓÑEZ, MARCO SANTIAGO TAPIA MENDOZA, YORDANO ANDRÉ

Sin otro particular deseándoles éxitos en su labor, es la oportunidad de reiterarle las muestras de mi consideración y estima

Atentamente



Lilia Lucy Campos Cornejo
Dña. Lilia Lucy Campos Cornejo
DECANA



ANEXO 3: FICHA TÉCNICA

NOMBRE: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).

- AUTOR: Christina Maslach.
- OBJETIVO: Identificar factores relacionados con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal para tomar medidas preventivas, y desarrollar un plan para corregir áreas problema o acciones correctivas urgentes.
 1. Burnout: Síndrome en el que predominan el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal
 2. Cansancio emocional: Experiencia de estar extremada y emocionalmente cansado por las demandas del trabajo.
 3. Despersonalización: Actitudes de frialdad y distanciamiento.
 4. Realización personal: Sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.
- ADMINISTRACIÓN: Adultos mayores de 18 años, con un nivel de lectura mínimo de secundaria.
- CAMPO DE APLICACIÓN: Laboral, Clínica y Educativa.
- FORMA DE APLICACIÓN: Autoaplicable, individual o grupal.
- TIEMPO: 10 minutos.
- MATERIAL: Cuadernillo de aplicación, lápiz o bolígrafo y manual.
- DESARROLLO:

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

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.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional (AE). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima = 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización (D). Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal (R.P). Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios:

- En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo.
- En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización.
- Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

Maslach Burnout Inventory (MBI)

(Maslach, C y Jackson, S.E., 1981; 1986) (Adaptación Regional Alcalde y Ruiz, 2012)

Nombre:

Turno de enseñanza:

Periodo que lleva trabajando:

Condición:

Otros trabajos (opcional en caso de tenerlo):

Edad:

Sexo:

Estado Civil:

Fecha:

	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							

	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							

	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18. Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 4: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD REGIONAL

CONFIABILIDAD REGIONAL					
Agotamiento Emocional		Realización Personal		Despersonalización	
Test	Re-test	Test	Re-test	Test	Re-test
0	1	48	46	0	0
6	5	45	44	4	4
7	6	30	30	0	0
22	25	35	35	4	4
21	22	34	34	12	12
11	11	46	47	2	2
11	4	42	41	0	0
1	1	42	35	0	0
11	11	43	42	0	0
24	23	43	40	11	11
12	15	37	38	4	4
0	3	42	42	0	0
15	15	28	30	3	5
18	18	45	44	0	0
11	10	37	38	1	1
14	14	46	46	0	0
29	29	39	36	9	9
6	6	30	32	0	0
25	25	38	37	0	0
13	11	16	17	1	1
7	8	39	39	3	3
26	26	38	38	4	3
Pearson = 0.97253984		Pearson = 0.96576487		Pearson = 0.99126526	

FORMATO PARA EL JUICIO DE EXPERTOS

Por favor, en el formato adjunto debe señalar con una "X" si el reactivo: SE ACEPTA O SE RECHAZA, teniendo en consideración:

- Si el reactivo es pertinente para el área señalada.
- El contenido del reactivo.
- Su adecuada formulación y redacción.

Así mismo se le agradecerá que realice sus observaciones y sugerencias para mejorar cada reactivo.

ÁREA	N° DE ÍTEM	DESCRIPCIÓN DEL ÍTEM	SE ACEPTA	SE RECHAZA	SUGERENCIAS
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		
	2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		
	3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		
	6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	X		
	8	Me siento "quemado" por el trabajo.	X		
	13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		

Anexo 5: Prueba Aplicada



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Maslach Burnout Inventory (MBI)

(Maslach, C y Jackson, S.E., 1981; 1986) (Adaptación Regional Alcalde y Ruiz, 2012)

A:GB

Nombre: M.P.A

Turno de enseñanza: Mañana

D:SB

Periodo que lleva trabajando: 3 Años

Condición: Nombrado

R.P.:4YA

Otros trabajos (opcional en caso de tenerlo): NO

Edad: 49

Sexo: F.

Estado Civil: Casado.

Fecha: 29-11-17

	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X						
2. Al final de la jornada me siento agotado.	X						
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X						
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							X
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	X						
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X						
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.				X			



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0 8. Me siento agotado por el trabajo.	X						
△ 9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						X	
9 10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.						X	
X 11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
△ 12. Me encuentro con mucha vitalidad.							X
6 13. Me siento frustrado por mi trabajo.	X						
6 14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X						
X 15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	X						



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUÁNUCO



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X						
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							X
18. Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos.							X
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							X
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							X
21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							X
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X						