

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**Estrés laboral en docentes de instituciones estatales y privadas  
del Distrito de Florencia de Mora-2017**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

**Autora:**

**Angela Del Pilar Alva Alvarez**

**Asesora:**

**Zelmira Beatriz Lozano Sánchez**

**Chimbote - Perú**

**2018**

## **DEDICATORIA**

A mi “Buen Dios” que guía siempre mi vida.

A mi querido hijo, Carlos Joel, por ser el motor constante de motivación para trabajar fuertemente e ir firme siempre en el objetivo de alcanzar mis metas.

A mis padres, Juan y María, por enseñarme que el amor es lo único que vale la pena buscar y acumular en la vida.

A mi gran amigo, padre y hermano, Santiago, que confió en mi persona; su ayuda fue siempre incondicional y sé que desde el cielo, él es el más feliz de mis logros.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad San Pedro por su apoyo e interés de formar profesionales para la vida y tener una sociedad más justa e humana.

A todos los docentes extraordinario que he conocido que, con su dedicación, empeño y profesionalismo, he logrado forjar esta carrera, especialmente a las doctoras. Psicóloga Zelmira Beatriz Lozano Sánchez y Sandra Sofía Izquierdo Marín.

A mis compañeros y compañeras de aula que con su apoyo y estímulo constante me motivaron a seguir y quiero agradecer especialmente a mi colega, compañera y amiga Nena Villacorta Piña que con sus palabras de aliento fue un pilar importante en la culminación de mi carrera.

Y a tantos familiares, amigos y amigas que no alcanzo a mencionar, por su valioso cariño y preocupación.

## **DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Quien suscribe, Angela Del Pilar Alva Alvarez, con Documento de Identidad N° 18052909, autora de la tesis titulada “Estrés Laboral en Docentes de Instituciones Estatales y Privadas del Distrito de Florencia De Mora” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera los derechos de autor.
3. La presente tesis no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado académico título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.

Chimbote, agosto 18 de 2018.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Derechos de Autoría y Declaración de Autenticidad.....	iv
Índice de Contenido.....	v
Índice de Tablas.....	vii
Palabras Clave.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
Antecedentes y fundamentación científica.....	1
Justificación de la información.....	3
Problema.....	5
Conceptualización y operacionalización de las variables.....	20
Hipótesis.....	20
Objetivos.....	21
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
Tipo y Diseño de Investigación.....	22
Población-Muestra.....	23
Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	24
Procesamiento y análisis de la Información.....	30
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>

<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>34</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>39</b>
<b>Anexos y Apéndices .....</b>	<b>41</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población.....	23
Tabla 2: Diferencias del Cansancio Emocional en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.....	31
Tabla 3: Diferencias de la Despersonalización en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.....	32
Tabla 4: Diferencias de la Realización Personal en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.....	33

Palabras clave: Estrés Laboral

Keywords: Work Stress

Línea de investigación: Salud Publica

## RESUMEN

La presente Investigación titulada “ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES ESTATALES Y PRIVADAS DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE MORA” Tuvo como OBJETIVO conocer las diferencias EN CUANTO AL ESTRÉS LABORAL en los docentes que laboran en las instituciones privadas-parroquiales y estatales ante las diversas actividades y presión laboral que día a día ejecutan, influyendo en su labor de aula.

Se usó métodos de investigación que se enfocan a un estudio no experimental, un diseño descriptivo comparativo con una población constituida por un total de 92 docentes de las instituciones educativas Privadas Parroquiales y Estatales del Distrito de Florencia de Mora, de esta manera la muestra se conformó por 74 docentes; se utilizó la técnica de evaluación psicométrica, usando el Inventario de MBI Inventario de Burnout de Maslach

Los resultados arrojaron, que existe cansancio Emocional de 65.1% con un valor alto en los Estatales, opuesto a lo de los privados con un 25.8%, una Despersonalización de 48.8% valor alto en los Estatales diferenciándose a la de los privados con una Despersonalización de 26.8% y la dimensión de Realización Personal expresándose con un 23.3% nivel alto en los Estatales divergiendo de los Privados con un 54.8% de nivel alto.

## ABSTRACT

The present research entitled "LABOR STRESS IN TEACHERS OF STATE AND PRIVATE INSTITUTIONS OF THE DISTRICT OF FLORENCIA DE MORA" had as its OBJECTIVE to know the differences regarding the LABOR STRESS in the teachers who work in the private-parochial and state institutions before the diverse activities and labor pressure that they execute every day, influencing their classroom work.

We used research methods that focus on a non-experimental study, a comparative descriptive design with a population made up of a total of 92 teachers from the private Parochial and State educational institutions of the District of Florencia de Mora, in this way the sample was formed by 74 teachers; the psychometric evaluation technique was used, using the MBI Inventory Maslach Burnout Inventory

The results showed that there is emotional tiredness of 65.1% with a high value in the State, opposed to the private with 25.8%, a depersonalization of 48.8% high value in the State, differentiating the private with a depersonalization of 26.8% and the Personal Achievement dimension, with a high level of 23.3% in the State, diverging from the Private with a 54.8% high level.

## **I. Introducción**

### **1. Antecedentes y fundamentación científica**

Gálvez, Gómez, Guzmán y Ortíz (2015) realizó una investigación denominada “Identificación de los factores de riesgo psicosociales inter laborales relacionados con el síndrome de Burnout en docentes de colegios Públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años”. Este proyecto no se ajusta a un enfoque metodológico, sin embargo se utilizaron herramientas de investigación para la revisión de literatura, organización y análisis de dato que se pretende abordar a través de una revisión de tema para la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas y electrónicas y consulta a expertos, así como en bases de datos indexadas nacionales e internacionales de los últimos 10 años. Concluyendo que en muchos colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica no hay estudios que evidencien factores de riesgo para este síndrome, cuya importancia toma cada día más relevancia como uno de los principales diagnósticos del plantel docente.

Mercado (2014) realizó una investigación denominada “Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago” En la presente investigación se analizó la relación existente entre las dimensiones de burnout y los estilos de afrontamiento que utilizan los docentes, que realizan clases a estudiantes de enseñanza media de establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados de las comunas de la provincia de Santiago. Se concluye que los estilos de afrontamiento también actuarían como mediadoras entre las situaciones generadoras de estrés y trastornos de salud mental como el burnout, aun cuando es necesario apoyar al docente desde su equipo de trabajo, como a nivel institucional.

More y Mera (2013) realizaron un estudio sobre “Dimensiones del síndrome de Burnout entre profesionales de enfermería de áreas críticas de un hospital Minsa y Essalud de Chiclayo” La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existen diferencias en las dimensiones del síndrome de Burnout entre profesionales de enfermería de áreas críticas de un hospital Minsa y Essalud de Chiclayo. Se realizó un trabajo descriptivo comparativo con 141 profesionales, utilizándose el Inventario Burnout de Maslach, cuyos ítems son válidos al nivel de confianza del 99%. Se obtuvo como resultado que entre ambos hospitales, existen diferencias en dos de las dimensiones del síndrome de burnout, siendo estas, cansancio emocional y despersonalización. Respecto a los niveles de las dimensiones del síndrome, el nivel alto de cansancio emocional es mayor en ESSALUD (20%) que en MINSA (9%), despersonalización en nivel alto, es mayor en ESSALUD (20%) que en MINSA (9%), y el nivel bajo de realización personal, es mayor en ESSALUD (9%) que en MINSA (5%).

Benites (2014) realizó un estudio sobre “Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos” Esta investigación se planteó como propósito describir las variables asociadas al burnout docente, para lo cual se establecieron tres objetivos: describir la presencia de burnout en los participantes; comparar los percentiles de burnout según las variables de estudio (sexo, edad, estado civil, hijos, formación profesional, nivel socioeconómico, región, años de experiencia, número de alumnos a cargo, horas de jornada laboral, locus de control y clima laboral); e identificar un modelo de regresión de burnout. Participaron 253 docentes de instituciones educativas de administración pública de 15 regiones del Perú, a quienes se les aplicó cuestionarios para obtener información sobre datos sociodemográficos y para la Evaluación del Síndrome de estar Quemado por el Trabajo – CESQT, así como, las escalas de locus de control de Rotter y de clima laboral. Los resultados señalaron un nivel general de burnout medio con presencia de

sentimientos de culpa. Las diferencias más significativas en los percentiles de burnout se dieron según el locus de control, la región y la percepción del clima laboral. El locus de control externo y el clima laboral desfavorable fueron las variables significativas en el modelo de regresión total. Adicional a las dos anteriores, los años de experiencia y el número de alumnos a cargo también fueron variables significativas en los docentes con más alto burnout. En contraste, en los docentes con más bajo burnout, sólo la variable de horas laborales fue significativa y negativa.

Ramírez y Roncal (2011) realizaron una investigación cuyo objetivo fue conocer las diferencias en el “síndrome de Burnout en docentes mujeres con hijos y sin hijos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo” para el desarrollo de la investigación se aplicó el diseño descriptivo comparativo con una población total de 283 mujeres ,donde se seleccionó una muestra aleatoria de 100 docentes participantes de género femenino, a quien se le aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory (M,B,I) en los resultados obtenidos de este estudio se concluye que no existe diferencia significativa ( $p > 0.05$ ) en el síndrome de Burnout en docentes mujeres con hijos y sin hijos de la universidad Cesar Vallejo Trujillo.

## **2. Justificación de la información**

La presente investigación “ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES ESTATALES Y PRIVADAS DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE FLORENCIA DE MORA” se justifica por la *utilidad* para el investigador que determinará el nivel de estrés que presentan los docentes del nivel primario de las Instituciones Privadas Parroquiales y Estatales y poder compararlas.

A demás es de gran *relevancia* para la sociedad educativa, esta constituye un trabajo que servirá para conocer y expresar la situación que le ha desbordado

al docente y la capacidad de adaptación a la que ha quedado reducida, así como el desgaste profesional que sufren estos trabajadores de los Servicios Humanos y las consecuencias en el déficit del trabajo de formación a los educandos y la falta de atención de las entidades educativas para apoyar el mejoramiento del docente. Es así que, a lo largo del desarrollo del tema, se obtuvo información relevante que indique la diferencia que existe en el estrés laboral asistencial (BORNOUT) que experimentan los docentes del nivel primario de las escuelas privadas parroquiales y docentes de escuelas estatales del Distrito de Florencia de Mora – Trujillo.

De modo que permitirá a la comunidad educativa implicadas, como la UGEL No 2 y ODEC a tomar decisiones sobre la realización de intervenciones en esta área como programas de prevención de estrés laboral, derivados de este conocimiento y de la realidad de los docentes que se desempeñan en el Distrito de Florencia de Mora y por ende de la Provincia de Trujillo.

Y teniendo como beneficiado a la sociedad, al contar con docentes psíquicamente y físicamente estables, al servicio educativo logrando un desarrollo cultural, democrático y ciudadano cambiando de la imagen actual que contamos de una sociedad, de violencia, inseguridad, poco respeto a los derechos humanos, a una sociedad culta, democrática y con valores.

Asimismo, la presente investigación tiene *relevancia práctica* ya que sus resultados permitirán tomar medidas permitentes para con la población de estudio, beneficiando a los docentes de forma directa y de forma indirecta a los alumnos y comunidad.

Finalmente posee un *valor teórico* dado que, la compilación de antecedentes y fundamentación teórica en la presente investigación, dará un mejor panorama interpretativo y de análisis a los futuros investigadores interesados en la variable expuesta (estrés laboral).

### 3. Problema

En la actualidad se ha notado una creciente preocupación por medir y abordar temas relacionados al desempeño del capital humano como factor fundamental dentro de la organización, siendo el estrés laboral uno de los principales puntos que aquejan al trabajador. Realizando una revisión teórica encontramos que Selye (1936, citado por, Arias, 2012) quien define el estrés como: una respuesta no específica del cuerpo a cualquier requerimiento en la que desarrolla como reacción a un estímulo llamado stressor e implica un proceso de adaptación que se manifiesta mediante cambios en los niveles hormonales.

Mientras tanto, Lazarus y Folman (1984), refiere que el estrés se expresa como una respuesta emocional, fisiológica y conductual, potencialmente patógena, cuya calidad e intensidad depende de la evaluación que realiza el individuo de las demandas derivadas de las condiciones exteriores de trabajo y los recursos habituales que poseen para afrontarlas. Dichas condiciones exteriores constituyen el conjunto de factores objetivos y subjetivos presentes en el ambiente laboral, no inherentes al trabajador, que influye o determinan en su actividad laboral. Cuando el individuo evalúa que las demandas derivadas de estas condiciones superan dichos recursos, movilizan un conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales para afrontarlas.

El estrés laboral constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral, involucrando a todos los profesionales que de una u otra forma tienen contacto frecuente con otros seres humanos e interactúan durante la jornada laboral, debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo, para efectos de la presente investigación nos centraremos en los que desempeñan la función docente, que interactúan permanentemente con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo, ya que ellos son los formadores de las nuevas generaciones. Por lo tanto es de suma importancia

identificar qué factores intervienen o se asocian al estrés en dichos docentes, pues, el estrés laboral, constituye un factor de riesgo psicosocial para la salud puesto que los docentes pueden desencadenar irritabilidad, ansiedad, depresión siendo la peor de las escenas el suicidio, por otro lado puede repercutir en el ámbito laboral: alto ausentismo, falta de compromiso, un anormal deseo de vacaciones, baja autoestima, una incapacidad para tomarse la escuela en serio y en el ámbito social perdiendo las buenas relaciones entre compañeros y superiores.

En el Perú en el año 2007, se aprobó la ley N° 29062 la misma que modifica la ley del profesorado en lo referido a la carrera pública magisterial, y dentro de sus finalidades esta la valoración al mérito en el desempeño laboral, generar las condiciones para el ascenso a los diversos niveles de la Carrera Pública Magisterial, en igualdad de oportunidades, propiciar mejores condiciones de trabajo para facilitar el buen desempeño del profesor en las instituciones y programas educativos en los que trabaja, determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y permanencia de los docentes de calidad siendo esta última, vista por muchos docentes como un factor en contra, que propiciara despidos masivos en el sector, así como la constante evaluación a la que están obligados, según el Art. 9 de la ley en la que se estipula de carácter obligatorio la participación en la evaluación para el ingreso a la Carrera Pública Magisterial y la evaluación del desempeño laboral (artículos 24° y 29°), todas estas condiciones se constituyen en factores de estrés laboral.

Por otro lado, el docente se ve afecto por la pérdida de reconocimiento social debido en gran parte por la desvalorización de la cultura y además el culto actual a las personas con gran poder económico. También se ha producido un cambio en el profesor, al que se le exige no solo transmitir conocimientos, sino también a tener resultados óptimos en la enseñanza, los cuales llegan a valorizarse en cuanto a la cantidad de alumnos que logran interiorizar los conocimientos brindados. Bardo (1979), describió el proceso por el cual una profesora abandono su centro de trabajo, denominándolo “El profesor

quemado” que es un fenómeno demasiado familiar para cualquier adulto que trabaje hoy en la escuela pública. Los síntomas incluyen un alto ausentismo, falta de compromiso, un anormal deseo de vacaciones, baja autoestima, una incapacidad para tomarse la escuela en serio, entre otros problemas, que afectan a los estudiantes.

El distrito de Florencia de Mora no es ajeno a esta realidad y se pueden apreciar ciertas características propias del síndrome del quemado, sin embargo se saben que las condiciones son diferentes tanto para los colegios públicos como los privados, por ello es conveniente llevar a cabo dicha problemática en nuestra actualidad y ha conllevado a plantear la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las diferencias en cuanto al estrés laboral en docentes de primaria de instituciones estatales y privadas parroquiales del distrito de Florencia de Mora?

### **Marco referencial**

Antes de ingresar de lleno al tema estrés laboral, será importante conocer las bases orgánicas que están inmersas al desarrollo del estrés, en este sentido hablaremos primero de los circuitos nerviosos implicados en la entrada, evaluación y respuesta a los estresores. Según Levine (2015) refiere que diversas estructuras y regiones del sistema nervioso central y periférico participan durante la exposición del organismo a un estresor; algunas son las “puertas de entrada” de la información correspondiente al estímulo en sí mismo e incluyen todas las modalidades sensoriales; otras más, son “centros evaluadores” del estímulo estresor, que determinan la experiencia individual al estrés y, finalmente, se encuentran las “puertas de salida” o de respuesta al estrés, constituidas por los sistemas neurohumorales, neurovegetativos y neurosomáticos.

El más importante centro modulador de la respuesta de estrés, y la puerta de salida de la misma, es el hipotálamo, específicamente el núcleo paraventricular (NPVH), el cual posee conexiones con niveles superiores, como el sistema límbico, y con niveles inferiores, con los que establece comunicación vía sus conexiones con los núcleos autónomos del tallo cerebral y la regulación de la secreción de la glándula maestra del cuerpo, la hipófisis, por medio del sistema portahipofisiario

Asimismo, Levine (2015), prosigue en base a los circuitos nerviosos receptores e integradores de los estímulos estresores, también serán importantes, ya que, todas las modalidades sensoriales se procesan en el sistema nervioso central a través de dos vías. La primera es una vía directa y rápida, cuyas respuestas reflejas y estereotipadas se llevan a cabo en la médula espinal y en el tallo cerebral (respuestas neurovegetativas al estrés) o en el hipotálamo (respuestas neurohumorales).

En la segunda vía, la información sensorial es dirigida, mediante múltiples relevos y proyecciones, hacia áreas específicas de la corteza cerebral, como el área visual primaria (área 17 de Brodmann), el área auditiva (área 41) o el área somatosensorial (áreas 3, 1 y 2), que se encargan, por medio de sus conexiones con regiones como el hipocampo, la amígdala y el área septal, de modular la información de la activación del cuerpo y de la planeación conductual; es precisamente este proceso evaluativo el que le da el carácter de adaptativo y plástico a la respuesta al estrés.

Para entender el estrés laboral empezaremos por definir el concepto de estrés, el mismo que es un término que fue adaptado a la psicología por Seyle (1956), definido como “el estado que se manifiesta por un síndrome específico, consistente en cambios inespecíficos incluidos dentro del sistema biológico. Así el estrés tiene su forma y composición características, pero ninguna en particular” llamando estresor a todo agente nocivo que provoca desequilibrio en el organismo.

Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal, enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

Sandín (1994), sostiene que el estrés es un fenómeno complejo implicando estímulos, respuestas y procesos psicológicos que median entre ambos. Supone un estado del organismo caracterizado por el sobreesfuerzo. Es un proceso dinámico que involucra diferentes variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas (reacción de estrés), variables moduladoras

asociadas a elementos predisposicionales (tipo personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad).

En síntesis, el estrés es la respuesta fisiológica y psicológica ante las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) las mismas que son evaluadas como excesivas por el sujeto, superando su capacidad de respuesta, produciendo un desequilibrio psicofísico.

El estrés está presente en el mundo laboral el cual planea una competencia constante que puede ser sobre una base real o imaginaria, y constituir fuentes estresantes notables. En la sociedad actual las exigencias de eficiencia, rendimiento y buena relación costo-beneficio obligan a las personas a más grandes esfuerzos, todo ello puede desencadenar en estrés laboral con las consecuencias que implica este estado.

El estrés laboral para Cox (1978); Lazarus y Folkman (1986); Mc Grath (1970); es un proceso dinámico de interacción entre la persona y su entorno, iniciándose este proceso cuando se percibe un desequilibrio entre las demandas y su capacidad de respuesta donde las consecuencias de afrontar el fracaso tendría consecuencias negativas importantes para sí mismo.

Así mismo se considera el estrés laboral como un proceso más amplio que el síndrome de quemado por el trabajo, “es un proceso complejo que se desarrolla cuando un desequilibrio entre las demandas del entorno y los recursos del individuo originan un cambio en su estado habitual del bienestar” por lo tanto es un error considerarlas un sinónimo. Estos motivos hacen que sea un constructo complejo y relativamente abstracto difícil de evaluar, para su mayor comprensión sería importante estudiar una serie de variables y establecer como se relacionan en el tiempo. (2005).

El mismo autor sostiene que otro de los motivos para encontrar diferenciación entre los términos de estrés laboral y Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT), es el reconocimiento que el estrés es de ayuda para realizar determinadas actividades para la efectividad laboral, este es conocido como, estrés positivo (eustres), es aquel que nos ayuda a mantenernos alerta y en condiciones de enfrentar desafíos, cuyo nivel de acción no genera trastornos en el organismo, y el opuesto o perjudicial es el estrés

negativo (distress) que causa una serie de alteraciones físicas y psicológicas. López, (2000). Adiferencia del estrés laboral, el SQT es solo negativo para la persona ( Farber, 1984, D'aurora y Fimian 1988) , así mismo Caton, Grossnickle, Cope Long y Michell,( 1988), encontraron diferencias psicométricamente factoriales entre el estrés y SQT.

En conclusión El Síndrome de Quemado por el Trabajo es una respuesta al estrés laboral, además es una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las que se relaciona por su labor.

## **El síndrome de burnout**

### **Definición y características**

La primera definición es atribuida a Freudenber (1974), fue el quien introdujo el término “Burnout”, recurrió al diccionario y lo definió como fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energía o de recursos, señalando lo que ocurre cuando un profesional de servicios de ayuda “se quema” y fracasa en alcanzar sus objetivos. Define este síndrome como: “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”.

Maslach y Pines (1977), define el síndrome de quemarse por el trabajo SQT como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas para el trabajo, pobre auto concepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.

El mismo autor Maslach y Jackson (1979) el SQT es un síndrome de agotamiento emocional y de cinismo que ocurre con frecuencia en los individuos que trabajan hacia personas, y que dedican mucho tiempo a las relaciones personales de carácter confidencial con estas personas bajo condiciones crónicas de estrés y de tensión.

Para Edelwich y Briday (1980), es una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de las condiciones de trabajo.

Desde una perspectiva psicosocial Maslach y Jackson (1981), lo considera una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás, y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar. Ellos elaboran el Maslach Burnout Inventory (1981), compuesto de tres dimensiones como realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización; Perlman y Hartman (1982) hicieron una revisión bibliográfica de las definiciones hechas entre 1974 y 1980 sobre el síndrome de quemarse por el trabajo SQT, considerando 48 trabajos que contienen definiciones, llegan a la siguiente definición: “es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral, y un exceso de despersonalización”

En síntesis en la actualidad la definición del Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) es: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad”, Gil Monte (2005).

El agotamiento emocional es la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su trabajo.

Por despersonalización se entiende el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva, culpándoles de sus problemas (por ejemplo el paciente tiene bien merecida su enfermedad.).

La falta de realización personal en el trabajo se refiere la tendencia de los profesionales a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, todo esto afecta su capacidad para llevar a cabo su trabajo y relacionarse con las personas que atienden.

## **Síntomas del síndrome de Quemado por el Trabajo. (SQT)**

El DSM –IV (1995) define un síndrome como “la agrupación de signos y síntomas basadas en su frecuente concurrencia, que puede sugerir una patógena, una evolución, unos antecedentes familiares o una selección terapéutica comunes”. El signo es observable y evidente por el evaluador más que por el afectado, y los síntomas son una manifestación subjetiva de un estado patológico.

Esta definición nos ayuda para tener mayor claridad acerca del Síndrome de Quemado por el Trabajo, y delimitar los síntomas es un punto inicial para poder definir y diagnosticar el SQT.

Los estudios atribuyen muchos síntomas al síndrome, estos síntomas afectan negativamente los afectos y emociones (por ejemplo agotamiento emocional, irritabilidad, odio), a las cogniciones (por ejemplo baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol profesional, sensación de fracaso emocional), a las actitudes (por ejemplo cinismo, despersonalización, apatía, hospitalidad y suspicacia), a las conductas (por ejemplo, comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes y barbitúricos, rigidez, quejas constantes, aumento de accidentes, conductas agresivas hacia clientes, ausentismo) y al sistema fisiológico del individuo (por ejemplo, cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza, dolor de espalda, fatiga hipertensión (Benevides-Pereira, 2002; Dolan, 1987; Einsiedel y Tully, 1982; Farber, 1983; Gil- Monte y Pireo, 1997; Mingote y Pérez 1999; Paine, 1982). Paine en 1982, establece cinco categorías para distribuir los síntomas:

1. Síntomas físicos. (Aumento de fatiga física y agotamiento físico, aumento de molestias y dolores musculares y aparición de alteraciones funcionales en el organismo.)
2. Desarrollo de conductas de exceso. (Consumo de sustancias estimulantes café, tabaco, alcohol y otras sustancias, conductas de riesgo para la propia integridad, conductas agresivas.)

3. Problemas de ajuste emocional. (Agotamiento emocional, paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo a perder la razón, etc.)

4. Alteración de las relaciones interpersonales. (Aislamiento, negativa a comunicarse con los demás, peleas y conflictos constantes por la indiferencia y frialdad en su relaciones interpersonales laborales.)

5. Síntomas actitudinales y cambios en los valores y creencias del individuo. (Cinismo, ironía hacia las personas con las que labora, sensación de impotencia y fracaso).

Ponce y Col, (2005) mencionan que el “Burnout” siempre está asociado a sentimientos de desvalorización y fracaso y hacen una lista de la sintomatología más frecuente:

**Psicosomáticos:** Cansancio, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, contracturas y algias óseo musculares, úlceras y otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, taquicardia hipertensión, etc.

**Conductuales:** Mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas ( café, tabaco, fármacos etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en contacto con los demás, aumento de las conductas violentas, trastornos en más o en menos del apetito y la ingesta, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros.

**Emocionales:** Distanciamiento afectivo como una forma de protección del yo, aburrimiento y actitud crítica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.

**Laborales:** Detrimento en la capacidad de trabajo, detrimento en la calidad de los servicios que presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

En el SQT, previo a la aparición de síntomas conductuales y fisiológicos consecuentes, se dan una serie de respuestas que indican problemas en el área cognitiva, afectiva y actitudinal.

## **Teorías Explicativas del Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT)**

Desde los estudios de Freudenberguer en 1984 se han generado diversas teorías explicativas, dos perspectivas generales se han venido desarrollando: la perspectiva clínica y la perspectiva psicosocial. En la perspectiva clínica se entiende el SQT como un estado personal en el cual la persona producto del estrés laboral llega, por otra parte el enfoque psicosocial lo considera un proceso dinámico, que se desarrolla por la interacción entre las características personales con su entorno laboral. Tonon, (2003).

En la perspectiva clínica situamos la posición de Freudenberguer (1974) en la que el SQT es tomado como un estado de agotamiento, decepción y pérdida del interés como consecuencia del trabajo rutinario y cotidiano los servicios al público y por metas inalcanzables. Para Fischer (1983) el SQT, es un estado resultante de un trauma narcisista que da por consecuencia la disminución de la autoestima.

El enfoque en el cual nos hemos basado en esta investigación es el psicosocial de Maslach y Jackson (1981), si bien ellos comenzaron a estudiar el “Burnout” como un estado, posteriormente fueron considerándolo un proceso, como recordaremos en su definición el “Burnout” es un síndrome que se desarrolla en las personas que desarrollan trabajos en contacto con las personas, cuyo objeto de trabajo son las personas y se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización en el trabajo. Maslach y Jackson (1986).

Tomando como base el modelo de Maslach y Jackson, (1981), Schwab (1986), propone un modelo clásico inicialmente elaborado para maestros, pero más adelante se usa para poder explicar el SQT en otras profesiones. Entre las fuentes del SQT tenemos factores organizacionales y factores personales, los factores organizacionales como la ambigüedad del rol, es la incertidumbre que tiene el individuo acerca de las funciones que desempeña por falta de información, este un predictor más intenso del componente cognitivo-aptitudinal del SQT; mientras que el conflicto del rol, aparece cuando no puede satisfacer expectativas contradictorias que le plantea su actividad, el mismo es un predictor más intenso del componente emocional o afectivo del SQT,(Gil-Monte 1988, 2005; Lee y Ashfort)

Entre las teorías de competencias sociales encontramos la de Harrison (1983), que plantea en su modelo, que las personas que trabajan en profesiones de servicio al público están motivadas a ayudar a los demás, pero en su entorno encuentran frecuentes dificultades que hacen difícil su desempeño, sin poder conseguir sus metas con la consecuente frustración, percibiéndose la propia ineficacia, disminuye la motivación para poder ayudar con el tiempo se genera el SQT. Para Pines y Aronson (1988), el SQT es un proceso de desilusión de una persona motivada por su labor resultado de la tensión emocional crónica por estrés laboral, caracterizado por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, sentirse atrapado y baja autoestima.

Finalmente, entre los modelos teóricos que se basan en la psicología de las organizaciones, proponen que el inicio del SQT hay que encontrarlo en las organizaciones, esta influencia ha sido hipotetizada por Winnubst (1993), su modelo se concentra en las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del SQT.

Los precedentes del SQT varían dependiendo de la estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. El SQT en las burocracias mecánicas es causado por el agotamiento emocional por la rutina y monotonía. En las burocracias profesionalizadas la relativa laxitud de la estructura lo que lleva a los conflictos interpersonales y disfunciones de rol, traen por consecuencia el SQT.

El apoyo social en las burocracias mecánicas caracterizadas por la autoridad y jerarquía, tiene que ver en las tareas a realizar y es de carácter formal. Por otra parte en las burocracias profesionalizadas caracterizadas por el trabajo en equipo, el apoyo social es más frecuente de tipo informal y emocional. El apoyo social en el centro laboral colabora en la percepción tienen los trabajadores de la estructura de la organización.

La percepción de la falta de apoyo social, por parte de los supervisores, compañeros y organización, es una variable que presenta efectos directos e indirectos sobre el SQT. (Zellars y Perrewé, 2001).

## **El proceso de quemarse por el trabajo**

### **Modelo Tridimensional del MBI-HSS**

El modelo tridimensional del MBI-HSS es el cuestionario más usado para la evaluación del SQT, consta de 22 ítems, que se distribuyen en tres dimensiones que son: realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

Este modelo ha sido hipotetizado de diferentes maneras tomando en cuenta las tres dimensiones que evalúa y proponiendo diferentes relaciones causales entre sus componentes, en esa base se han propuesto diferentes modelos para explicar el SQT, las cuales explicaremos a continuación.

Maslach señala que el SQT se inicia con el agotamiento emocional, posteriormente aparece despersonalización y por último baja realización personal en el trabajo. Maslach (1982).

Leiter y Maslach (1988), contrastan empíricamente esta propuesta mediante un modelo de ecuaciones estructurales, ellos concluyen que la primera propuesta de Maslach es la más adecuada en comparación a la de Golembiewski y colaboradores, confirmando estos resultados Lee y Ashforth (1993).

Leiter (1993), plantea un nuevo modelo en el cual el agotamiento emocional esta como un síntoma antecedente de despersonalización, por otra parte la realización personal en el trabajo esta como síntoma sin relación causal con los otros dos dimensiones.

Lee y Ashforth (1993) propone un modelo empírico sin una base teórica en el cual el SQT evaluado por el MBI va desde el agotamiento emocional a despersonalización y paralelamente desde agotamiento emocional a baja realización personal en el trabajo.

Gil-Monte (1994), hipotetiza el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico a ciertas demandas la misma que tras una reevaluación cognitiva, se manifiesta como una respuesta mediadora para afrontar el estrés percibido y sus consecuencias, iniciándose con el desarrollo conjunto de la baja realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional, así mismo, la percepción de baja realización personal incrementaría significativamente el agotamiento emocional y la despersonalización

sería una estrategia de afrontamiento ante la experiencia de baja realización personal y alto agotamiento emocional.

Más adelante en base a revisiones teóricas posteriores, el mismo autor reformula esta propuesta en el cual se dejó de lado la relación entre baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. Este modelo ha tenido sustento empírico con muestras de profesionales de enfermería, (1998) docentes (Durán, 2001; Manassero, 2000), educadores sociales (Blanch 2002) y policías locales (Duran, 2001).

### **Modelo de las fases del Burnout de Golembiewski y colaboradores**

Golembiewski y colaboradores (Golembiewski y Munzenriber, 1988; Golembiewski et al; 1983; Golembiewski, Muzenrider y stevenson 1986), comprobaron el modelo empíricamente y concluyeron que el SQT progresa de despersonalización a baja realización personal en el trabajo, mientras que los sentimientos de agotamiento emocional es el último síntoma que se establece. La validez del modelo y su consistencia ha sido probada en diferentes investigaciones Golembiewski, Boudreu, Muzenrider y Luo (1996).

Golembiewski y colaboradores conceptualizan su modelo teórico basado en los criterios del Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981). Consideran que la dimensión que mejor describe y predice la aparición del síndrome, es la despersonalización, seguida por la disminuida realización personal y, por último, el agotamiento emocional.

Se dividen las puntuaciones obtenidas en el Maslach Burnout Inventory en puntajes: altas (A) y bajas (B), con los que se obtienen ocho posibles configuraciones de Burnout que se denominan fases y se clasifican desde la fase I (bajas puntuaciones de Burnout en todas las dimensiones), a la fase VIII (elevadas puntuaciones en todas sus dimensiones). Este modelo considera el Burnout como un proceso de avance progresivo desde la fase inicial I a la fase de mayor intensidad VIII. Burnout leve (elevadas puntuaciones fases I, II y III). Burnout medio (elevadas puntuaciones fases IV ó V). Burnout elevado (elevadas puntuaciones fases VI, VII u VIII). Burnout con

desarrollo crónico: en la que su desarrollo pasaría por las fases I, II, IV y VIII. Según Lee y Ashford (1993 a y b), Golembiewski entendería este tipo como el que desarrolla más frecuentemente en el trabajo.

Burnout con inicio agudo: en el que su desarrollo pasaría por las fases I, V y VIII. Golembiewski y colaboradores pretenden conocer la frecuencia de presentación del Burnout y saber si se encuentran ante un inicio insidioso o un desarrollo crónico, de esta manera predecir qué desarrollo le espera al síndrome, esto permitirá tomar las medidas adecuadas para la intervención.

### **Marco del Buen Desempeño Docente- MINEDU**

Según el Marco del Buen Desempeño docente del Ministerio de Educación (2012) en estas líneas se identifica un conjunto de capacidades que los docentes del Perú deben desarrollar para ejecutar un trabajo idóneo:

- Poseer destrezas, valores, conocimiento y habilidades
- Que sea un sujeto capaz de actualizarse
- Su desenvolvimiento debe ser de modo pertinente en un contexto y situación concreta.
- Que sea eficaz, permitiéndole avanzar y lograr resultados previstos educativos
- Que posea la capacidad de atención a mandatos de responsabilidad social.

### **Instituciones Privadas:**

Las Instituciones privadas, a diferencia de la educación pública son dirigidas mediante la iniciativa privada (como una escuela privada, un colegio privado o una universidad privada); o bien mediante la dirección de un promotor o institutriz particular, costado por la propia familia. Estos colegios son habitualmente de pago, pero en algunos sistemas educativos la educación privada también puede ser, en algunos casos, total o parcialmente subvencionada con fondos públicos, como ocurre en la llamada instituciones de convenio. Entre las instituciones privadas vinculadas a la educación

destacan los colegios religiosos, aunque también hay numerosas instituciones educativas laicas.

### **Instituciones Privadas Parroquiales:**

Según la Resolución Ministerial N° 483-89-ED. Lima, 03 de agosto de 1989. Decreta crear Centros Educativos de Acción Conjunta entre la Iglesia Católica y Estado Peruano estos centros serán promovidos, organizados y conducidos por la Iglesia Católica, con personal reconocido por su autoridad competente y autorizados aquellos por el Ministerio de Educación. Estos Centros Educativos que para efecto del presente Reglamento se denominan en adelante Centros Educativos en Acción Conjunta, tiene por finalidad brindar una educación fundada en los principios de la fe cristiana señalados en el Proyecto Educativo Católico y en el Magisterio de la Iglesia. Específicamente persiguen:

Brindar al educando una educación integral centrada en los valores reconocidos para tal desarrollo por la Iglesia Católica.

Afianzar las bases de una sólida democracia, cultivar los sentimientos patrios, la integración cultural a lo propio, desde una amplia perspectiva latinoamericana.

Su fundamento está en principio, que atiendan al bien común, respeto a la vida y que salvaguarde los derechos humanos de todos por igual.

Orientar el desarrollo del educando en base a principios axiológicos que les permitan asumir un compromiso concreto en su fe y un ser humano integro para el desarrollo de su país y la sociedad.

### **Instituciones estatales:**

Se denomina Instituciones Estatales o Pública al sistema nacional educativo de cada país, que está gestionado por la administración pública y sostenida con los impuestos. Por lo general, comprende la planificación, supervisión o ejecución directa de planes de estudio y educación escolarizada de diversos niveles académicos siendo preeminente la realización de los niveles que la norma jurídica considere obligatorios,

consistiendo por lo general en la educación inicial y primaria, no obstante, ello no excluye a niveles secundaria o superior que no se consideren obligatorios.

#### 4. Conceptuación y operacionalización de la variable

Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valor	Categorías
Estrés Laboral	Cansancio Emocional	(inventario de Burnout de Maslach) MBI	Cansancio Emocional ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20	Bajo (0-18) Medio (19-26) Alto (27-54)
	Despersonalización		Despersonalización los ítems 5, 10, 11,15, y 22.	Bajo (0-5) Medio (6-9) Alto (10-30)
	Realización Personal		Realización Personal. Los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18,19 y 21.	Bajo (0-33) Medio (34-39) Alto (40-48)

*Fuente: (MBI) Maslach Burnout Inventory*

#### 5. Hipótesis

##### **Hipótesis General:**

**Hi:** Existen diferencias en cuanto al estrés laboral en docentes de primaria de instituciones privadas y estatales de Florencia de Mora.

##### **Hipótesis específicas:**

**H1:** Existen diferencias en cuanto al Cansancio Emocional del estrés laboral en docentes de primaria de instituciones privadas y estatales de Florencia de Mora.

**H<sub>2</sub>:** Existen diferencias en cuanto a la Despersonalización del estrés laboral en docentes de primaria de instituciones privadas y estatales de Florencia de Mora.

**H<sub>3</sub>:** Existen diferencias en cuanto a la Realización Personal del estrés laboral en docentes de primaria de instituciones privadas y estatales de Florencia de Mora.

## **6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Identificar las diferencias del Estrés Laboral en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.

### **Objetivos específicos:**

- Identificar las diferencias del Cansancio Emocional en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.
- Identificar las diferencias de la Despersonalización en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.
- Identificar las diferencias de la Realización Personal en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.

## METODOLOGÍA

### 1. Tipo y Diseño de Investigación

No Experimental

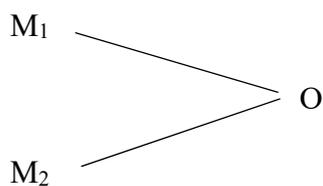
Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiesta que la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Así mismo Millan, Schumacher (2001) expresa con respecto al tipo de muestra No Probabilístico por Conveniencia, que los sujetos generalmente son seleccionados en función al criterio personal del investigador, y se usa cuando se quiere demostrar un rasgo determinado en la población.

Diseño de Estudio

Descriptivo Comparativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) consideran al diseño Descriptivo Comparativo aquel que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describiendo tendencias de un grupo o población para compararlo con el otro. Empleando el siguiente diseño.



M<sub>1</sub> = Población 1 (Instituciones Privadas -Parroquiales)

M<sub>2</sub> = Población 2 (Instituciones Estatales)

O = Variable (Estrés Laboral)

## 2. Población y muestra.

### **Población:**

Estuvo constituida por el total de docentes de las Instituciones educativas privadas - parroquiales y estatales del distrito de Florencia de Mora que asciende a 92.

### **Muestra:**

Muestra no probabilística por conveniencia, de tal forma que para determinar el tamaño de la muestra se asumió una confianza del 95% ( $Z = 1.96$ ), y un error de muestreo de ( $E = 0.05$ ) para asegurar una muestra lo suficientemente grande respecto al tamaño de la población ( $N = 92$ ) de los referidos docentes. De esta forma se obtuvo 74 docentes como muestra representativa.

***Tabla 1***

*Distribución de la población*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>CANTIDAD</b>
Institución Privada San Patricio	18	Institución Privada San Patricio	15
Institución Privada Virgen de la Puerta	20	Institución Privada Virgen de la Puerta	16
Institución Estatal Generalísimo San Martín	30	Institución Estatal Generalísimo San Martín	24
Institución Estatal Túpac Amaru	24	Institución Estatal Túpac Amaru	19
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>TOTAL</b>	<b>74</b>

*Fuente: Registro de Docentes de la Institución Educativa*

### **3. Técnicas e instrumento de investigación**

#### **Técnica:**

La técnica es la evaluación psicométrica y se utilizará el siguiente instrumento

MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

#### **Instrumento:**

MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

#### **Ficha técnica:**

Tiene como autoras a Maslach y Jackson 1981 adaptado por N. Seisdedos, departamento de I + D de TEA Ediciones SA. (Madrid) 1997.

Teniendo como procedencia Consulting Psychologists Press. Palo Alto, California, USA.

Su aplicación puede ser de forma individual y colectiva, adultos; Tiempo variable 15 a 20 min; teniendo finalidad la Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: Cansancio Emocional, Despersonalización y Falta de Autorrealización Personal.

Manual con el que se cuenta es de 1997 y ejemplar auto corregible, es posible la utilización de los servicios de corrección mecanizada con la ayuda de una hoja de respuestas.

La tipificación es los baremos en puntuación Centiles y típicas, en cada sexo y en total de una muestra de población general y estadísticos descriptivos de varios subgrupos de la población asistencial.

Para su calificación se coloca la plantilla sobre el protocolo y se dan los valores numéricos de las respuestas que aparecen impresas en la clave de cada reactivo. Las puntuaciones de las escalas unos van de forma directa y proporcional al nivel del

síndrome de Burnout, es decir que a mayor puntaje en estas escalas mayor nivel de síndrome de Burnout. Caso contrario en la escala tres la relación es inversa pues a mayor puntaje menor nivel del síndrome de Burnout y viceversa.

### ***Estructura del test:***

El Inventario de Burnout de Maslach está estructurado en tres partes:

#### ***Sub escala de Cansancio Emocional:***

Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54 puntos. Lo conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad de síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos y cuanto mayor es la puntuación es esta sub –escala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado en el sujeto.

#### ***Sub escala de Despersonalización:***

Está formado 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 sub escala, mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout que experimenta el sujeto

#### ***Sub escala de Realización Personal:***

Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia 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 sub escala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversa 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.

Aunque no hay puntuación de corte clínico para medir la existencia o no de Burnout, altas puntuaciones en las sub escalas de Cansancio Emocional (C E) y de Despersonalización (D) y bajas puntuaciones en la sub escala de Realización Personal (RP) son reflejo de un alto grado de Burnout.

***Valoración de puntuaciones:***

Altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera define el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado de Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de los indicios que aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del Síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno de su labor docente.

***Validez:***

La definición básica de un índice de validez es el grado en que el instrumento mide lo que dice medir, en el caso de un test de conocimientos o aptitudinal, esa apreciación es fácil se puede hacer directamente definiendo con claridad un criterio objetivo. Pero no ocurre así cuando se trata de la medida de una característica de la personalidad. ¿Qué es lo que pretende medir el MBI? De acuerdo con la intención de las autoras y de las consideraciones apuntadas en el apartado destinado a la Descripción General, se trata de evaluar el Síndrome del estrés laboral asistencial a partir de tres aspectos o variables de ese constructo.

En los estudios factoriales, originales y españoles, se ha visto que los elementos que componen el MBI definen una estructura tridimensional que apunta posiblemente a esas mismas dimensiones. Pero este tipo de validez factorial, puede verse apoyada por otro tipo de validez. Desde un enfoque de la validez convergente se puede aportar evidencias sobre el MBI en el análisis de los índices de relación de las variables del MBI con otras que apunten a constructos muy relacionados con el estrés laboral

asistencial. En los estudios originales de Maslach y Jackson (1986) se recogieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones del MBI se pusieron en relación con:

Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero de trabajo)

La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés.

Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con este estrés.

Los resultados de los análisis resumidos de aquellos profesionales que sus compañeros consideraban emocionalmente agotados por el trabajo, obtenían mayor puntuación en el cansancio emocional (CE) del MBI y también en el de ((D). En el grupo de 142 policías se emplearon las valorizaciones de sus cónyuges, para que dieran su juicio sobre la conducta del profesional (llegar a casa agotado y enfadado, tenso o ansioso, quejarse de las tareas del hogar, etc.) y estos juicios se correlacionaron con las puntuaciones en el MBI. En cuanto a las dimensiones de la experiencia laboral, se había observado.

(Maslach y Pines 1977) que aumentaban las puntuaciones MBI cuando era mayor el número de clientes que el profesional debía tratar; en el estudio de Maslach y Jackson (1984) con una muestra de población general de 845 con personas que tenían que hacer contacto público, quienes tenían un número de entrevistas o contacto diario igual o superior a 40 elevaban drásticamente sus puntuaciones en (CE, D y las bajaba en RP) y esto se reflejaba en dos grupos (43 médicos y 91 profesionales de asistencia social).

Los resultados de datos personales arrojan una nueva fuente de validación al observar a 180 profesionales de asistencia social, quienes aprecian menos satisfacción de progreso en su carrera profesional obtienen una puntuación mayor (relación negativa) en cansancio emocional y en despersonalización y quienes aprecian mayor progreso alcanzan una puntuación mayor (relación positiva) en realización profesional. En esta misma línea de validez discriminante se puede encontrar alguna confirmación en el examen de los resultados del MBI en grupos clínicos en los que se sospecha la existencia de dicho estrés laboral asistencial. Se recoge los resultados de un análisis diferencial de varios grupos de profesionales españoles que han contestado al MBI

en diferentes situaciones de examen ,en cada sub muestra o grupo clínico se han calculado la puntuación diferencial “z” tomando como estadísticos normativos los de la muestra total reunida hasta ese momento (N= 778), es decir una puntuación “z” = 0 indica que ese grupo su medida es igual a la muestra total.

En un estudio de (Lujan 1997) realizado con una muestra de 389 docentes de enseñanza primaria de Lérida que había contestado al MBI, se ha observado una relación positiva estadísticamente significativa ,tanto en varones como en mujeres ,dentro de la escala de cansancio emocional y la despersonalización por una parte y un índice de psicopatología ,por otra este índice se obtuvo mediante el CAQ (Cuestionario de Análisis Clínico de S.E.Krug,TEA Ediciones , 3 edición,1994);esa relación fue de signo negativo con la escala de realización personal. En ambos sexos se observó que los docentes con puntuación más elevada en cansancio emocional informan de más problemas de salud.

Un análisis factorial de las variables implicadas reveló una conexión entre problemas de salud física, tendencia psicopatológica y cansancio emocional en relación con la práctica docente. Además las mujeres con más cansancio emocional y despersonalización presentaron mayor puntuación en la variable S del JAS escala de rapidez, prisa e impaciencia del inventario de actividades de Jenkins,Rosenman y Zyzanski (TEA Edición 1992) uno de los componentes el patrón de conducta A, constructo relacionado con una predisposición a desarrollar enfermedades coronarias. El estrés asistencial profesional conlleva, en general y en el ámbito docente en particular, un riesgo de malestar físico y psicológico puesto de manifiesto en la mayoría de los trabajos.

En el estudio de Aluja se informa de una buena validez de constructo y de aceptable fiabilidad tipo alfa en el MBI con índices de 0.83 en CE, de 0.48 en D y de 0.77 en RP

### ***Análisis de la confiabilidad:***

Los coeficientes de los estudios originales se obtuvieron en muestras no empleadas para la selección final de los elementos (para evitar una inflación espuria de los

índices) Estimada la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1.316 casos se obtuvieron los siguientes índices: 0.90 en CE , 0.79 en D y 0.71 en RP, y sus correspondientes errores de medidas (en puntuaciones directas) fueron de 3.80; 3.16 y 3.73 respectivamente.

En otros dos análisis originales se empleó también el procedimiento de test –retest. En el primero se empleó una muestra de 53 graduados universitarios en servicio social con un intervalo de dos a cuatro semanas entre ambas aplicaciones y los índices de fiabilidad fueron de 0.82 en CE 060 en D y 0.80 de RP. En el segundo sobre una muestra de 248 profesores y un intervalo de un año entre el momento del test y el del retest , se hallaron unos índices de ; 0.60 en CE , 0.54 en D y 0.57 en RP Todos estos índices son de tipo moderado pero significativos al nivel de confianza (N.c.) del 1 %.

La primera muestra de los estudios españoles(N= 156 médicos) se calcularon los índices de consistencia interna (relación entre cada elemento y su escala) En primer lugar se han las correlaciones de cada elemento con las puntuaciones en las tres escalas , tanto en la muestra total como en la de varones y mujeres .Estos índices de relación están algo contaminados cuando se trata de relacionar un elemento con su propia escala ,porque el mismo elemento participa en la escala ,pero no existe correlación espuria cuando un elemento se correlaciona con las otras dos escalas . Para eliminar ese efecto espurio, en la muestra total se obtuvieron los índices de homogeneidad corregida (IHc) poniendo en relación un elemento con su propia escala, pero en el cálculo de la puntuación en la escala no se ha dejado que participará el mismo elemento. Estos índices IHc ocupan la última columna del grupo de elementos que pertenecen a una escala, en la base de estas columnas de valores IHc se presentan la medida de dichos índices obtenida mediante los valores “z” de Fisher. Atendiendo primero a estos valores promedio de IHc, parece que la escala más conexionada es CE 0.58 y la de menos homogeneidad tiene es D; pero estos índices están influenciados por la longitud del instrumento empleado, la escala, que es el caso de CE tiene 9 elementos y solo hay 5 de D.

#### **4. Procesamiento y análisis de la Información:**

La presentación de los datos se realizó mediante tablas y gráficos tal como lo recomienda la estadística descriptiva.

Para el análisis estadístico se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Empleo y manejo adecuadamente el programa SPSS, versión 23.
- Presentación de la información en tablas y gráficos estadísticos.

## RESULTADOS

Tabla 2

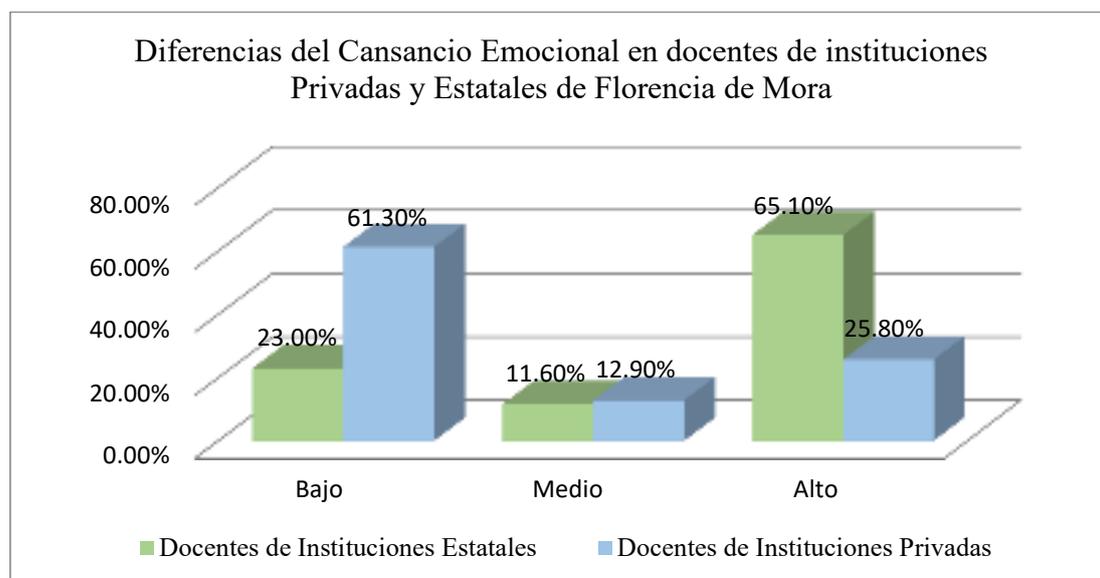
Diferencias del Cansancio Emocional en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora

Categoría	Cansancio Emocional			
	Docentes de Instituciones Estatales		Docentes de Instituciones Privadas	
	Nº	%	Nº	%
Bajo	10	23.0%	19	61.3%
Medio	5	11.6%	4	12.9%
Alto	28	65.1%	8	25.8%
Total	43	100%	31	100%

Fuente: Test aplicado por el investigador

En la tabla 2 se puede observar las diferencias existentes sobre el Cansancio Emocional en donde el 65.1% de docentes que laboran en instituciones estatales se ubica en una categoría alta, en contraposición de los docentes que laboran en instituciones privadas quienes en esa misma categoría han obtenido sólo un 25.8%.

Gráfico 1



Fuente: Tabla 2

Tabla 3

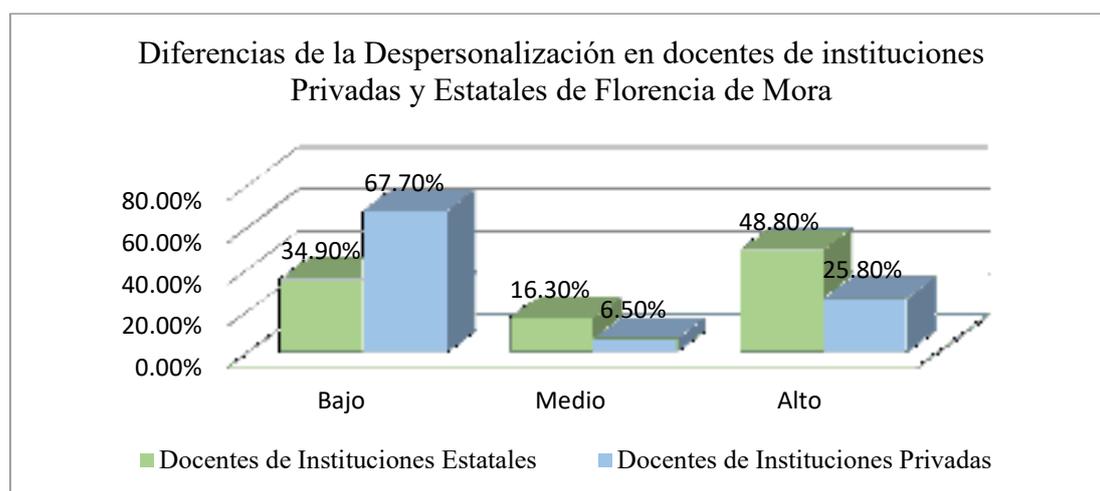
Diferencias de la Despersonalización en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora

Categoría	Despersonalización			
	Docentes de Instituciones Estatales		Docentes de Instituciones Privadas	
	Nº	%	Nº	%
Bajo	15	34.9%	21	67.7%
Medio	7	16.3%	2	6.5%
Alto	21	48.8%	8	25.8%
Total	43	100%	31	100%

Fuente: Test aplicado por el investigador

En la tabla 3 se puede observar las diferencias existentes sobre la Despersonalización en donde el 48.8% de docentes que laboran en instituciones estatales se ubica en una categoría alta, en contraposición de los docentes que laboran en instituciones privadas quienes en esa misma categoría han obtenido sólo un 25.8%.

Gráfico 2



Fuente: Tabla 3

Tabla 4

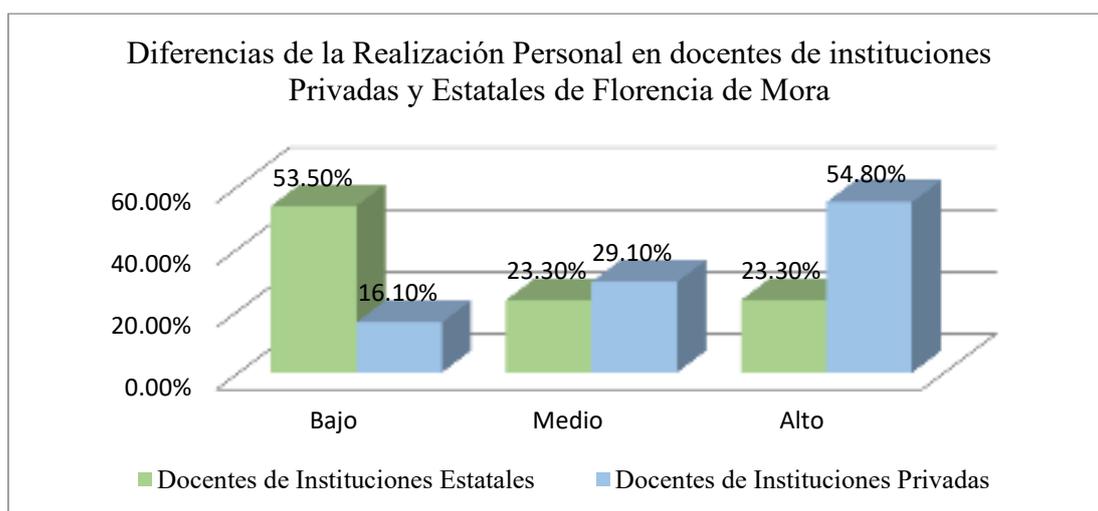
Diferencias de la Realización Personal en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora

Categoría	Realización Personal			
	Docentes de Instituciones Estatales		Docentes de Instituciones Privadas	
	Nº	%	Nº	%
Bajo	23	53.5%	5	16.1%
Medio	10	23.3%	9	29.1%
Alto	10	23.3%	17	54.8%
Total	43	100%	31	100%

Fuente: Test aplicado por el investigador

En la tabla 4 se puede observar las diferencias existentes sobre la Realización Personal en donde el 23.3% de docentes que laboran en instituciones estatales se ubica en una categoría alta, en contraposición de los docentes que laboran en instituciones privadas quienes en esa misma categoría han obtenido un 54.8%.

Gráfico 3



Fuente: Tabla 4

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El estrés es la respuesta fisiológica y psicológica ante las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) las mismas que son evaluadas como excesivas por el sujeto, superando su capacidad de respuesta, produciendo un desequilibrio psicofísico. El estrés está presente en el mundo laboral el cual planea una competencia constante que puede ser sobre una base real o imaginaria, y constituir fuentes estresantes notables. En la sociedad actual las exigencias de eficiencia, rendimiento y buena relación costo-beneficio obligan a las personas a más grandes esfuerzos, todo ello puede desencadenar en estrés laboral con las consecuencias que implica este estado.

En este sentido la presente investigación ha buscado identificar las diferencias del Estrés Laboral en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora; estableciendo de manera general la diferencia de las dos instituciones educativas Estatales y Privadas en los tres indicadores (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal) denotándose un estrés Laboral en los docentes de las I.E. Estatales del distrito de Florencia de Mora. Según Kootz (1994) el estrés laboral es una consecuencia de cualquier acción, situación o acontecimiento externo que establezca demandas psicológicas y/o físicas excesivas sobre una persona. Además, como lo expresa Maslach y Pines (1977) que el estrés laboral aparece cuando se trabaja en contacto directo con personas y en condiciones laborales dificultosas, así como con horarios de trabajos excesivos, cuando no se ha cambiado de ambiente laboral en largos periodos de tiempo y cuando la remuneración económica es inadecuada, por la inconformidad con los compañeros y superiores cuando lo tratan de manera incorrecta Según Gonzales (2006) en la Guía sobre el síndrome del quemado.

Todas estas situaciones anteriores descritas se dan de manifiesto en la rutina actual de la labor docente, las políticas educativas de gobierno al sector educación no tiene una continuidad de estado, los constantes cambio de diseño curricular, las remuneraciones

injustas, las evaluaciones dadas a los docentes son meramente justificadas para realizar los despidos por no aceptar y estar en contra del currículo nacional que obedece a un plan político económico utilitario internacional, las jornadas pedagógicas incrementadas al trabajo docente sin ser pagadas, los monitores constantes de supervisiones. Este es el escenario en que se desenvuelven los docentes de las Instituciones Educativas Estatales reflejándose un estrés laboral frente a los docentes de las I.E. Privadas que de cierta manera tienen en cuenta el diseño curricular para su trabajo en aula, pero no tiene injerencia del Ministerio de Educación.

Así mismo en la investigación de Gálvez Gómez, Guzmán y Ortiz (2015) estamos de acuerdo donde expresa que el síndrome de Burnout cada día toma más relevancia como uno de los principales diagnósticos del plantel docente, evidenciándose en nuestros resultados. Por otro lado Mercado (2014) Presenta diferencias entre docentes de establecimientos municipales y particulares con referencia a los estilos de afrontamiento que utilizan estos docentes, demostrando una semejanza con los resultados de esta tesis en donde los docentes de I.E estatales muestran mayor estrés laboral que las I.E. Particulares. Así mismo More y Mera (2013) realizaron un estudio de las diferencias de las dimensiones de Burnout entre los hospitales de ESSALUD y el MINSA manifestando que ESSALUD presenta un nivel de burnout, encontrando una discrepancia en los resultados de nuestra investigación en donde las I.E privadas parroquiales expresan un nivel bajo de Burnout.

Asimismo, Benites (2014) concluye que el nivel de Burnout depende de factores tiempo de servicio, edad, sexo, esta conclusión servirá para poder realizar estudios de análisis a la I.E Estatal que ha obtenido un relevante nivel de Burnout. El nivel de Estrés Laboral presentado por las I.E. Estatales tienen relación con “...la respuesta que implica adaptación modificada por las diferencias individuales y/o proceso psicológico, es decir una consecuencia o acción de un acontecimiento externo que establezca una demanda psicológica o física excesiva sobre una persona” Robbins (1994).

Por otro lado, la explicación en relación a los resultados obtenidos puede verse reflejada en el modelo de Maslach y Jackson, (1981), Schwab (1986), los cuales propone un modelo clásico inicialmente elaborado para maestros, pero más adelante se usa para poder explicar el SQT en otras profesiones. Entre las fuentes del SQT tenemos factores organizacionales y factores personales, los factores organizacionales como la ambigüedad del rol, es la incertidumbre que tiene el individuo acerca de las funciones que desempeña por falta de información, este un predictor más intenso del componente cognitivo-aptitudinal del SQT; mientras que el conflicto del rol, aparece cuando no puede satisfacer expectativas contradictorias que le plantea su actividad, el mismo es un predictor más intenso del componente emocional o afectivo del SQT,(Gil- Monte 1988, 2005; Lee y Ashfort).

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

- Existen diferencias sobre el Estrés Laboral en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.
- Existen diferencias sobre el Cansancio Emocional en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.
- Existen diferencias sobre la Despersonalización en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.
- Existen diferencias sobre la Realización Personal en docentes de instituciones Privadas y Estatales de Florencia de Mora.

### **Recomendaciones**

- Se sugiere que los directores de las I.E. a realicen monitoreo de las condiciones externas de trabajo del docente de las I.E Estatales, pero no dejar de lado a las I.E. Privadas porque la diferencia entre ambas no fue altamente significativa.
- Crear en las I.E. un departamento de salud mental para que se pueda realizar entrevistas, evaluaciones periódicas que permita detectar precozmente indicios de estrés laboral y Burnout e intervenir.
- Realizar acciones de cambio organizacional (directores democráticos, empáticos) que permita revertir el proceso y prevenir la aparición de Estrés Laboral.
- Realizar talleres de manejo de estrés, auto afirmación, autoestima, autorrealización y proyectos de vida.
- Realizar cursos cortos, diplomados y talleres de capacitación a los docentes en actividad nombrados y contratados organizado por el Ministerio de Educación en convenio con las universidades locales sobre salud mental escolar y salud e

higiene mental docente, para mejorar el desempeño laboral propuesto por el ministerio de educación.

- Profundizar el estudio de la diferencia que existe entre las dimensiones del Burnout para los docentes según edad, sexo, tiempo de servicio, estado civil y zona de trabajo, se evidencia la gran complejidad de la dinámica de este proceso.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Avendaño C, Bustos, P, García F. (2009). *Burnout apoyo social en personas del Servicio Psiquiátrico de un Hospital Público*. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071795532009000200007&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071795532009000200007&script=sci_abstract)
- Buzzeti, M. (2005). *Vadilación de Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del Colegio de Profesores de Chile*. Chile: Universidad de Chile. Tesis de titulación recuperado de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti\\_m/sources/buzzetti\\_m.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf)
- Edewich, J., & Brodsky, A. (1980). *Modelo para la investigación del proceso del síndrome de Burnout*. *Psicología y Salud*, 73-80.
- El Sahili Gonzalez, L. F. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- El Sahili Gonzalez, L. F. (2011). *Docencia Riesgos y Desafíos*. México: Trillas.
- Fernandez Arata, M. (2008). *Burnout, Auto eficiencia y Estrés en Maestros peruanos*. Perú: Ciencias y Trabajo.
- Gonzales (2006) *Guía sobre el síndrome del quemado*. Recuperado de <http://www.feteugt.es/Data/UPLOAD/burnout.pdf>

- Graú, A., Flichtentrei, D., & Suñer, R. (2007). *Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de Burnout en personal sanitario Hispanoamericano y Español*. *Revista Española de Salud Pública*, 215-230.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento*. México: Nueva Editorial Interamericana.
- Levine, S. (2015). *Bases Neuroanatómicas del Estrés*. Madrid: Paidós.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Ministerio de Educación. *Marco del Buen Desempeño Docente* (2012) Perú
- Ministerio de Educación, (1989) *Resolución Ministerial N° 483-89-ED*. Perú
- Napione Berge, M. E. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid: Diaz de Santos.
- Unda Rojas, S., & Sandoval Ocaña, J. (2008). *Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos*. *Información Psicológica*, 91-92.
- Valdivia Cabrera, G., & Avendaño Bravo, C. (2003). *Estudio de la salud laboral de los profesores de Chile*. Santiago de Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.

## ANEXOS Y APÉNDICES

### Base de datos de las I.E. Estatales

Nº	Edad	Tiempo de Servicio	Cansancio Emocional										Sub total	nivel	despersonalización					Sub Total	Nivel	realización Personal												
			P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5			P10	P11	P15	P22	P4			P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21						
1	38	12	1	2	2	5	2	0	0	5	0	17	bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	5	6	6	6	6	5	6	6	46	Alto	63	Medio		
2	43	12	6	6	6	6	6	1	6	5	0	42	Alto	0	0	6	0	0	6	Medio	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	96	Alto		
3	44	19	6	6	6	6	6	5	6	5	4	50	Alto	0	0	5	0	0	5	Bajo	5	6	6	6	4	5	1	5	38	Medio	93	Alto		
4	49	25	6	6	6	6	6	1	6	6	6	49	Alto	0	0	6	6	0	12	Alto	6	6	6	3	6	6	6	6	45	Alto	106	Alto		
5	45	11	6	6	4	2	6	0	6	4	4	38	Alto	0	1	1	0	2	4	Bajo	5	6	4	5	4	5	5	2	36	Medio	78	Alto		
6	45	20	1	4	0	3	2	0	3	3	0	16	Bajo	0	2	2	2	1	7	Medio	3	3	3	3	3	4	3	4	26	Bajo	49	Bajo		
7	43	33	5	6	4	1	1	5	3	3	4	32	Alto	5	4	4	5	0	18	Alto	5	3	4	4	1	4	6	3	30	Bajo	80	Alto		
8	50	29	6	1	2	1	1	0	1	1	0	13	Bajo	0	1	1	2	1	5	Bajo	2	4	3	6	6	6	6	6	39	Medio	57	Medio		
9	50	20	5	5	1	6	6	4	6	2	4	39	Alto	0	0	1	6	5	12	Alto	6	5	5	5	5	6	6	1	39	Medio	90	Alto		
10	50	27	3	4	2	2	3	1	4	3	0	22	Medio	1	4	3	4	1	13	Alto	4	2	3	5	3	3	3	2	25	Bajo	60	Medio		
11	52	27	1	3	3	2	1	0	0	3	0	13	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	5	5	2	6	2	2	6	3	31	Bajo	44	Bajo		
12	52	28	6	6	6	5	6	4	6	5	0	44	Alto	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	5	6	5	5	5	6	5	43	Alto	87	Alto		
13	54	32	0	1	0	1	0	0	1	0	1	4	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	52	Bajo		
14	55	27	6	6	6	5	6	5	6	5	0	45	Alto	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	5	6	6	5	46	Alto	91	Alto		
15	55	27	1	3	0	6	1	3	3	3	3	23	Medio	5	6	4	4	6	25	Alto	1	6	4	3	4	2	4	3	27	Bajo	75	Alto		
16	49	22	5	6	0	3	5	0	1	0	0	20	Medio	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	5	6	6	6	5	5	6	45	Alto	65	Alto		
17	49	21	3	6	0	3	5	0	1	0	1	19	Medio	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	5	6	6	6	5	5	6	45	Alto	64	Medio		
18	52	31	5	5	2	2	3	6	5	5	6	39	Alto	0	6	0	6	0	12	Alto	5	4	6	6	5	5	6	5	42	Alto	93	Alto		
19	57	26	4	5	2	5	5	3	2	2	1	29	Alto	0	5	0	5	0	10	Alto	3	5	4	3	2	2	4	5	28	Bajo	67	Alto		
20	63	30	6	5	5	1	6	6	5	4	6	44	Alto	6	1	6	6	0	19	Alto	4	6	5	0	6	5	3	3	32	Bajo	95	Alto		
21	40	6	4	5	4	3	3	2	3	1	3	28	Alto	1	1	1	0	0	3	Bajo	6	3	6	2	6	3	6	5	37	Medio	68	Alto		
22	63	38	4	5	5	1	1	0	1	0	0	17	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	1	6	6	0	37	Medio	54	Bajo		
23	30	8	2	1	3	4	1	1	1	1	1	15	Bajo	6	0	1	0	0	7	Medio	1	5	6	6	6	6	5	1	36	Medio	58	Medio		
24	62	30	0	6	5	5	5	5	6	6	0	38	Alto	0	0	0	6	0	6	Medio	6	5	6	5	5	6	4	5	42	Alto	86	Alto		
25	52	30	4	4	1	3	5	5	5	0	0	27	Alto	0	1	4	2	0	7	Medio	5	5	6	6	2	2	2	6	34	Medio	68	Alto		
26	55	26	1	6	1	5	3	1	4	1	0	22	Medio	0	0	1	0	3	4	Bajo	3	2	2	6	1	1	1	1	17	Bajo	43	Bajo		
27	56	34	6	6	5	6	6	3	6	0	0	38	Alto	0	6	0	0	0	6	Medio	6	1	4	6	3	0	2	3	25	Bajo	69	Alto		
28	43	22	2	1	1	3	1	2	5	1	0	16	Bajo	1	1	2	0	1	5	Bajo	5	5	1	2	6	6	6	2	33	Bajo	54	Bajo		
29	40	15	5	6	5	3	5	3	5	3	0	35	Alto	2	3	6	3	5	19	Alto	5	3	3	3	3	1	5	1	24	Bajo	78	Alto		
30	9	25	5	5	3	3	5	4	5	5	0	35	Alto	1	4	6	5	4	20	Alto	6	3	3	4	3	4	3	5	31	Bajo	86	Alto		
31	50	30	6	5	4	3	5	6	5	4	0	38	Alto	1	3	5	4	5	18	Alto	5	3	2	2	1	2	2	1	18	Bajo	74	Alto		
32	60	32	6	5	5	4	6	6	6	3	1	42	Alto	3	4	6	5	5	23	Alto	2	1	1	1	1	1	4	1	12	Bajo	77	Alto		
33	47	27	4	5	5	1	6	5	5	4	0	35	Alto	1	1	6	4	2	14	Alto	4	3	2	3	1	1	3	3	20	Bajo	69	Alto		
34	38	15	4	5	5	1	6	5	5	4	0	35	Alto	1	3	5	4	5	18	Alto	5	5	6	6	2	2	2	6	34	Medio	87	Alto		
35	49	24	5	5	3	3	5	4	5	5	0	35	Alto	6	1	6	6	0	19	Alto	3	2	2	6	1	1	1	1	17	Bajo	71	Alto		
36	64	32	6	5	5	4	6	6	6	3	1	42	Alto	1	4	6	5	4	20	Alto	5	5	1	2	6	6	6	2	33	Bajo	95	Alto		
37	57	25	4	5	2	5	5	3	2	2	1	29	Alto	0	5	0	5	0	10	Alto	5	3	2	2	1	2	2	1	18	Bajo	57	Medio		
38	45	22	5	6	0	3	5	0	1	3	0	16	Bajo	2	1	3	0	0	6	Medio	3	3	6	3	4	5	5	4	33	Bajo	55	Bajo		
39	50	29	1	1	5	1	3	1	4	0	0	16	Bajo	1	4	6	5	4	0	Bajo	6	3	3	4	3	4	3	5	31	Bajo	47	Bajo		
40	49	24	5	5	3	3	5	4	5	5	0	35	Alto	1	3	5	4	5	18	Alto	5	3	2	2	1	2	2	1	18	Bajo	71	Alto		
41	64	32	6	5	5	4	6	6	6	3	1	42	Alto	3	4	6	5	5	23	Alto	2	1	1	1	1	1	4	1	12	Bajo	77	Alto		
42	57	25	4	5	2	5	5	3	2	2	1	29	Alto	1	1	6	4	2	14	Alto	4	3	2	3	1	1	3	3	20	Bajo	63	Medio		
43	45	22	4	5	2	5	5	3	2	2	1	29	Alto	1	3	5	4	5	18	Alto	5	5	6	6	2	2	2	6	34	Medio	81	Alto		
												30.0465							9.91										32					
desv estandar												11.487							7.82										10.2					
coef var												38%							79%										32%					
													Bajo	10						Bajo	15								Bajo	23	Bajo	8		
													Medio	5						Medio	7								Medio	10	Medio	7		
													Alto	28						Alto	21								Alto	10	Alto	28		
												43								43									43			43		

## Base de datos de las I.E. Privadas- Parroquiales

Nº	Edad	Tiempo de Servicio	Cansancio Emocional										Sub total	nivel	despersonalización					Sub Total	Nivel	realización Personal												
			P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5			P10	P11	P15	P22	P4			P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21						
1	34	10	1	5	0	5	0	0	5	0	0	16	Bajo	0	0	5	0	0	5	Bajo	6	6	6	6	6	6	1	6	43	Alto	64	Medio		
2	38	13	1	5	0	2	2	1	3	0	1	15	Bajo	0	0	0	1	0	1	Bajo	2	2	2	1	6	3	2	6	24	Bajo	40	Bajo		
3	39	15	1	1	1	2	1	1	3	0	0	10	Bajo	0	0	5	0	0	5	Bajo	5	5	3	5	3	5	5	3	34	Medio	49	Bajo		
4	40	17	4	5	0	2	4	0	4	1	5	25	Medio	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	73	Alto		
5	40	20	1	5	0	1	1	0	2	2	0	12	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	4	6	5	3	6	5	4	6	39	Medio	51	Bajo		
6	40	15	5	5	1	2	2	5	5	5	1	31	Alto	0	0	0	0	0	0	Bajo	1	5	6	6	6	6	6	6	42	Alto	73	Alto		
7	40	15	4	5	0	5	1	1	1	1	1	19	Medio	0	1	0	0	0	1	Bajo	3	6	4	4	6	6	4	6	39	Medio	59	Medio		
8	42	20	0	2	0	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	3	3	6	6	6	6	6	6	42	Alto	50	Bajo		
9	44	18	3	4	3	3	5	1	3	3	0	25	Medio	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	5	5	6	5	45	Alto	70	Alto		
10	44	20	1	2	1	2	1	0	0	0	0	7	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	55	Bajo		
11	46	19	1	1	1	0	1	0	0	0	0	4	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	1	6	6	6	6	6	1	38	Medio	42	Bajo		
12	48	20	4	2	3	1	2	1	2	1	2	18	Bajo	0	0	0	0	2	2	Bajo	5	4	6	1	6	6	3	2	33	Bajo	53	Bajo		
13	50	22	1	4	3	1	1	0	2	2	0	14	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	62	Medio		
14	55	12	1	2	0	0	0	0	1	1	1	6	Bajo	0	1	5	0	0	6	Medio	5	1	6	6	6	6	6	6	42	Alto	54	Bajo		
15	62	31	3	1	3	6	5	1	4	1	2	26	Medio	0	0	0	1	1	2	Bajo	5	6	6	5	5	6	6	6	45	Alto	73	Alto		
16	31	3	1	4	1	0	1	0	0	1	0	8	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	56	Bajo		
17	33	12	1	1	1	1	1	1	1	0	0	7	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	5	1	6	6	6	6	6	6	42	Alto	49	Bajo		
18	35	10	5	6	6	5	5	1	1	5	5	39	Alto	0	0	5	6	5	16	Alto	5	6	6	5	5	6	6	6	45	Alto	100	Alto		
19	36	8	3	1	1	1	5	1	1	1	0	14	Bajo	0	5	5	1	1	12	Alto	5	4	4	5	5	5	4	4	36	Medio	62	Medio		
20	38	9	1	2	0	0	1	0	1	0	0	5	Bajo	0	1	1	2	0	4	Bajo	5	4	4	6	6	6	6	6	43	Alto	52	Bajo		
21	40	17	6	5	1	6	5	5	0	1	0	29	Alto	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	77	Alto		
22	40	15	1	1	0	1	1	0	2	1	0	7	Bajo	0	0	1	0	0	1	Bajo	3	1	5	6	5	5	6	3	34	Medio	42	Bajo		
23	45	23	5	5	5	6	5	5	5	5	0	41	Alto	0	0	1	0	0	1	Bajo	5	6	6	6	6	6	6	6	47	Alto	89	Alto		
24	45	17	6	6	6	5	6	4	4	4	5	46	Alto	0	0	6	6	0	12	Alto	6	5	5	5	5	5	5	6	42	Alto	100	Alto		
25	45	12	2	6	1	5	3	4	4	2	0	27	Alto	5	5	4	1	2	17	Alto	5	5	5	4	3	4	5	2	33	Bajo	77	Alto		
26	47	20	4	5	4	5	5	1	5	3	0	32	Alto	0	1	5	2	0	8	Medio	5	2	6	6	5	5	5	5	39	Medio	79	Alto		
27	49	25	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3	Bajo	0	1	6	3	0	10	Alto	6	3	6	1	4	4	6	5	35	Medio	48	Bajo		
28	50	22	3	5	3	0	0	0	0	0	0	11	Bajo	0	0	6	6	0	12	Alto	6	6	4	6	6	3	6	1	38	Medio	61	Medio		
29	50	29	1	1	5	1	3	1	4	0	0	16	Bajo	0	0	5	5	0	10	Alto	6	4	6	5	6	6	6	6	45	Alto	71	Alto		
30	50	29	1	1	5	1	3	1	4	0	0	16	Bajo	0	0	0	0	0	0	Bajo	6	3	3	1	5	6	3	5	32	Bajo	48	Bajo		
31	54	31	5	6	5	6	5	2	1	5	3	38	Alto	3	1	6	6	2	18	Alto	5	3	2	5	5	5	3	2	30	Bajo	86	Alto		
media												18.5484							4.61													40.2		
desv estandar												12.0743							5.83														6.18	
coef var												65%							126%														15%	
													Bajo 19							Bajo 21												Bajo 5	Bajo 14	
													Medio 4							Medio 2												Medio 9	Medio 5	
													Alto 8							Alto 8												Alto 17	Alto 12	
													31							31												31	31	

## Prueba de normalidad de Kolmogorov

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Cansancio Emocional- Estatales	Cansancio Emocional- Privados
N		43	31
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	30,05	18,55
	Desviación estándar	11,487	12,074
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,155	,164
	Positivo	,105	,164
	Negativo	-,155	-,099
Estadístico de prueba		,155	,164
Sig. asintótica (bilateral)		,011 <sup>c</sup>	,033 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Despersonaliza ción- Estatal	Desperzonaliza ción-Privado
N		43	31
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	9,91	4,61
	Desviación estándar	7,816	5,829
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,157	,254
	Positivo	,157	,254
	Negativo	-,152	-,214
Estadístico de prueba		,157	,254
Sig. asintótica (bilateral)		,010 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		Realización Personal-Estatal	Realización Personal- Privados
N		43	31
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	31,98	40,23
	Desviación estándar	10,159	6,184
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,090	,161
	Positivo	,090	,104
	Negativo	-,090	-,161
Estadístico de prueba		,090	,161
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,039 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

## Instrumento

### (MBI) Maslach Burnout Inventory

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

**0**= NUNCA.

**1**= POCAS VECES AL AÑO.

**2**= UNA VEZ AL MES O MENOS.

**3**= UNAS POCAS VECES AL MES.

**4**= UNA VEZ A LA SEMANA.

**5**= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

**6**= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	

18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	