



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Psicología

Escuela Profesional de Psicología

**Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de
una institución educativa pública de Lima Metropolitana,
según grupos diferenciados**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicólogo

AUTORA

Marianne Antonell Xiomara LAZO PAREDES

ASESORA

Mg. Elisa Beatriz YANAC REYNOSO

Lima, Perú

2021



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Lazo, M. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Marianne Antonell Xiomara Lazo Paredes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72191337
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Elisa Beatriz Yanac Reynoso
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07961776
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0255-4272
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Juan Pequeña Constantino
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06193980
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Fernando Paul Cerón Valencia
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10049154
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Noemí Adelaida Sotelo López
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06993815

Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.056445 Longitud: -77.085994
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2018 – Noviembre 2021
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02 Teoría organizacional https://purl.org/perepo/ocde/ford#5.06.03



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Escuela Profesional de Psicología
Calle Germán Amézaga N° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213, fax 3209

ACTA

Siendo las 8:00 horas del día 20 de diciembre del 2021, se dieron cita al acto académico de sustentación no presencial (virtual) de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia del Mg. Juan Pequeña Constantino, los catedráticos Miembros del Jurado que suscriben la presente Acta y la postulante al Título Profesional de Psicóloga, Bachiller **MARIANNE ANTONELL XIOMARA LAZO PAREDES**. A invitación de la Presidente, la postulante expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: «**SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, SEGÚN GRUPOS DIFERENCIADOS**», y al concluir la sustentación, absolvió las preguntas pertinentes.

Concluido el acto de sustentación la Presidente del Jurado dispuso que se suspenda el acceso a la videoconferencia a las personas que no forman parte del jurado para dar inicio a la deliberación y calificación, habiendo obtenido el postulante al Título Profesional de Psicóloga el promedio de:

17 (aprobado con mención honrosa)

Seguidamente, la Presidente del Jurado dispuso se permita al público volver a la videoconferencia, tanto al postulante como a los asistentes, a fin de comunicarle el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.



Firmado digitalmente por PEQUEÑA
CONSTANTINO Juan FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30.12.2021 15:28:22 -05:00

Mg. JUAN PEQUEÑA CONSTANTINO
PRESIDENTE



Firmado digitalmente por YANAC
REYNOSO Elisa Beatriz FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30.12.2021 21:36:11 -05:00

Mg. ELISA BEATRIZ YANAC REYNOSO
ASESORA



Firmado digitalmente por SOTELO
LOPEZ Noemi Adelaida FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.01.2022 13:00:13 -05:00

Mg. NOEMÍ ADELAIDA SOTELO LÓPEZ
MIEMBRO



Firmado digitalmente por CERON
VALENCIA Fernando Paul FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.12.2021 15:30:35 -05:00

Mg. FERNANDO PAÚL CERÓN VALENCIA
MIEMBRO

Si tu única herramienta es un martillo, tiendes a tratar cada problema como si fuera un
clavo.

Abraham Maslow

A mi familia, mi mayor motivación: a mis padres, por sus cuidados y amor infinito; a mis hermanos porque cada uno de manera diferente me apoyo en esta travesía; a mi esposo, por sostenerme en los momentos más difíciles y por su apoyo incondicional.

A los docentes peruanos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesora, la Mg. Elisa Beatriz Yanac Reynoso, por su tiempo y disposición para ayudarme y enseñarme con paciencia desde los cursos de pregrado. Gracias por sus consejos y aliento para lograr titularme por la modalidad de sustentación de tesis. Me atrevo a decir que, por fortuna, en ella tuve no solo a una docente, sino también a una profesional, amiga y ahora colega, a la cual admiro y tengo mucho aprecio.

Al profesor Conrado Choque Castello, docente del colegio dónde se realizó el estudio, por el apoyo incondicional desde que fui su alumna en la secundaria y por brindarme las facilidades para recabar la información necesaria. Asimismo, a los encargados de la gestión educativa por permitirme realizar la presente investigación en sus instalaciones y a los docentes que participaron voluntariamente, por su valioso tiempo y confianza, mi más profundo agradecimiento porque pudieron hacer posible este estudio.

Por último, gracias a todas las personas enteradas de esta investigación, amigos y docentes de la Facultad de Psicología de la UNMSM, familia y participantes quienes me brindaron palabras de aliento y estima. Particularmente a Kevin Egusquiza y Ronald Castillo, con quienes tuve la oportunidad de recibir asesorías, valoro la calidad de investigadores que son, gracias por su generosidad al compartir lo que saben y por su amistad.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Situación problemática	2
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos de la investigación	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Hipótesis de la investigación	7
1.5.1. Hipótesis general	7
1.5.2. Hipótesis específicas	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Antecedentes internacionales	10
2.1.2. Antecedentes nacionales	14
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Síndrome de Burnout	17
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y Diseño de investigación	24
3.2. Variables	25
3.2.1. Definición conceptual de la variable Síndrome de Burnout	25
3.3. Población, muestra y muestreo	26
3.4. Técnicas e instrumentos	29
3.5. Procedimiento de recolección de datos	30
CAPITULO IV. RESULTADOS	32
4.1. Análisis de validez y confiabilidad	32
4.2. Descripción de niveles de la variable	33
4.3. Análisis de comparación de grupos	34
4.3.1. Análisis de comparación de grupos según sexo	34
4.3.2. Análisis de comparación de grupos según edad	36
4.3.2. Análisis de comparación de grupos según áreas curriculares	38
CAPITULO V. DISCUSIÓN	41
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48

REFERENCIAS	50
ANEXOS	53
ANEXO 1. Consentimiento informado	54
ANEXO 2. Fotos	56
ANEXO 3. Tablas adicionales sobre la composición de la muestra	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable “Síndrome de Burnout”	26
Tabla 2. Características de frecuencia y porcentaje de los participantes del estudio	27
Tabla 3. Ficha Técnica del Cuestionario Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)	29
Tabla 4. Descriptivos y coeficientes de consistencia interna de las dimensiones de Burnout	33
Tabla 5. Análisis de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk según sexo	35
Tabla 6. Descriptivos y análisis inferencial de diferencias en Burnout y sus dimensiones según sexo	36
Tabla 7. Análisis de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk según edad	36
Tabla 8. Descriptivos y análisis inferencial de diferencias en Burnout y sus dimensiones según grupo etario	37
Tabla 9. Análisis de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk según áreas curriculares	38
Tabla 10. Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de Burnout según áreas curriculares	39
Tabla 11. Diferencias por niveles en las dimensiones de Burnout según sexo, edad y área curricular	39
Tabla 12. Composición de la muestra por edad	59

Tabla 13.	
Composición de la muestra por los años de servicios	60
Tabla 14.	
Composición de la muestra según el Estado Civil	61
Tabla 15.	
Composición de la muestra según el Número de hijos	61
Tabla 16.	
Composición de la muestra según la Cantidad de Grados a cargo	62
Tabla 17.	
Composición de la muestra según los Puestos en otros trabajos	62
Tabla 18.	
Composición de la muestra según las Horas laborables por día	63
Tabla 19.	
Composición de la muestra según las Horas laborables por semana	63
Tabla 20.	
Composición de la muestra según la Cantidad de horas que labora en el hogar al día	64
Tabla 21.	
Composición de la muestra según los Estudios de Posgrado	65
Tabla 22.	
Composición de la muestra según la Cantidad de horas laborables en otros trabajos a la semana	66
Tabla 23.	
Composición de la muestra según otras actividades en el día	67
Tabla 24.	
Composición de la muestra según el rango o escala de posición	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de estudio.	25
Figura 2. Descripción de los niveles en las dimensiones del Burnout.	34

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar las diferencias del Burnout entre los docentes de educación secundaria según grupos diferenciados por sexo, edad y área curricular. La muestra fue de 54 docentes, se les administró el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1971) validado en Perú por Fernández en el 2002. Para la aplicación del instrumento se gestionó el permiso del colegio y se entregó un consentimiento informado a cada docente. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo comparativo, se describieron los niveles y se comparó por grupos el Burnout. El resultado indica que no existen diferencias estadísticamente significativas por sexo. Respecto a sus edades, el grupo más joven evidenció mayor Despersonalización y Realización personal, siendo esta diferencia pequeña pero estadísticamente no significativa. La única diferencia estadísticamente significativa se encontró en cuanto a área curricular, en Agotamiento emocional existe una diferencia pequeña, el área de Letras y ciencias sociales presenta mayor agotamiento emocional que las otras áreas. Se concluye que no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el Burnout según sexo y edad, pero sí en relación con las áreas curriculares y, en específico, con respecto a la dimensión de Agotamiento emocional.

Palabras clave: *Área curricular, burnout, docente, edad y sexo*

ABSTRAC

The aim of the study was to determine the Burnout differences among secondary education teachers according to groups differentiated by sex, age, and curricular area. The sample consisted of 54 teachers; they were administered the Maslach Burnout Inventory (1971) validated in Peru by Fernández in 2002. For the application of the instrument, the permission of the school was obtained, and an informed consent was given to each teacher. The research design was descriptive and comparative, the levels were described, and the Burnout was compared by groups. The result indicates that there are no statistically significant differences by sex. Regarding their ages, the youngest group showed greater depersonalization and personal fulfillment, this difference being small but not statistically significant. The only statistically significant difference was found in terms of curricular area, in Emotional exhaustion there is a small difference, the area of Letters and Social Sciences presents greater emotional exhaustion than the other areas. It is concluded that there are no statistically significant differences when comparing Burnout according to sex and age, but there are in relation to the curricular areas and, specifically, with respect to the emotional exhaustion dimension.

Keywords: *Age, burnout, curriculum area, sex, and teacher*

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo determinar las diferencias del síndrome de Burnout entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados por edad, sexo y área curricular académica.

El primer capítulo aborda la situación problemática del tema de estudio, desde el planteamiento del problema, la justificación teórica y práctica, los objetivos hasta la hipótesis de investigación.

En el capítulo dos se presenta una revisión teórica respecto al síndrome de Burnout, incluyendo antecedentes internacionales y nacionales.

El capítulo tres abarca la metodología del estudio que sigue un diseño descriptivo comparativo. Se incluyen las técnicas y el instrumento de evaluación para el recojo de datos y el procesamiento.

En el capítulo cuatro se describen las características de Despersonalización, Agotamiento emocional y Realización personal en los docentes y se presenta los hallazgos más importantes sobre el análisis estadístico descriptivo y comparativo según cada grupo diferenciado por edad, sexo y área curricular, mediante el programa SPSS versión 26.

Finalmente, en el capítulo cinco se desarrolla la discusión sobre los resultados, las conclusiones y se sugieren algunas recomendaciones a partir de los resultados obtenidos en la investigación.

Asimismo, en la parte final se agregan anexos para visibilizar el instrumento utilizado, el trabajo de recojo de información, tablas adicionales, entre otros datos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En la actualidad, se ha vuelto común hablar sobre el síndrome de Burnout, ya que es un hecho de conocimiento universal que es una causante del mal ejercicio profesional y, por ende, del mal rendimiento institucional (Pineda et al., 2014).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en el año 2007, destaca el rol del propio docente como principal promotor de los cambios pedagógicos necesarios en Latinoamérica, ya que el problema va más allá de un déficit en la remuneración o capacitación, consideran más adecuado centrarse en un cambio basado en políticas y estrategias que involucren los problemas de la realidad en el trabajo diario del docente y les aseguren un futuro profesional exitoso (Ministerio de Educación del Perú y UNESCO, 2017). Por lo que resulta importante conocer cómo afecta al docente, a nivel mental, los problemas que devienen de su trabajo y con qué estrategias cuenta para hacerles frente.

Marrau (2004) menciona que el docente tiene mayor riesgo de presentar Burnout que cualquier otro profesional. Comparando al docente con otros profesionales, las horas que trabaja en casa no son contempladas como horas extras porque físicamente no se encuentra dentro de la Institución. Sin embargo, la realidad es que los docentes suelen desempeñar sus labores fuera del horario establecido por el colegio, pero no es remunerado. En este sentido, resulta evidente que, en sociedades como la peruana, la profesión del docente está sometida a los avatares y dificultades, tales como la remuneración inadecuada de los docentes y la poca inversión educativa que han sido tratadas como no prioritarias (Fernández, 2002). De acuerdo con lo observado en la realidad docente del colegio estudiado, se puede observar que los docentes tienen que preparar sus clases, investigar para actualizar el contenido de

estas, elaborar materiales, revisar exámenes, entre otras actividades, fuera del horario de trabajo.

Ahora bien, las reacciones y mecanismos de afrontamiento al estrés no son los mismos en varones y mujeres, por lo que se deduce que el impacto del estrés es distinto según el sexo del individuo. Aunque los factores económicos, sociales y políticos se presenten de igual forma, difieren en su influencia (Segura, 2016). Abraham (como se citó en Rodríguez et al., 2017) señala que el sexo femenino presenta mayor vulnerabilidad hacia el estrés laboral debido a que desempeña dos papeles con funciones diferentes: el del trabajo y la casa. Adicional, cabe mencionar que según el reporte del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017) partiendo de los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) realizada en el 2016, señalan que el 63% de los maestros son mujeres.

Con respecto a la edad, resulta evidente que los docentes con menor edad se estresan más y presentan mayor fatiga emocional que los docentes mayores. La información de los estudios demuestra que el síndrome de Burnout se relaciona con la edad y el tiempo de servicio del docente en su carrera profesional (Moriani, 2004). De modo que, la edad es un factor importante para estudiar al síndrome de Burnout en los docentes.

Por otro lado, para tener una referencia de como inicia el equipo docente el año escolar en Perú, de acuerdo con los resultados de la encuesta de la INEI (2019), se sabe que el 95,2% de instituciones educativas de nivel inicial, el 92,5% de primaria y el 81,9% de secundaria inició el año lectivo 2018 con el equipo docente completo. En ese sentido se ha encontrado que el porcentaje es menor en el nivel secundaria porque la contratación anticipada docente es por áreas curriculares. Lo cual constituye una dificultad para la población docente del nivel secundaria ya que tiene que lidiar con todos los problemas que conlleva no tener el equipo de trabajo completo desde el inicio del año escolar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- De acuerdo con lo anterior, se llega al planteamiento de las siguientes preguntas de investigación general: ¿Qué diferencias existen en el síndrome de Burnout en los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados?

1.2.2. Problemas específicos

En cuanto a las preguntas específicas, se consideran las siguientes:

- ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados?
- ¿Existen diferencias en el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según sexo?
- ¿Existen diferencias en el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según edad?
- ¿Existen diferencias en el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según área curricular?
- ¿Existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según sexo?

- ¿Existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según edad?
- ¿Existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según área curricular?
- ¿Existen diferencias en el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según sexo?
- ¿Existen diferencias en el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según edad?
- ¿Existen diferencias en el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según área curricular?

1.3. Justificación de la investigación

Diversos estudios locales, nacionales y extranjeros señalan que existen tasas muy variables de presentación de Burnout y de la implicancia de sus variables sociodemográficas, particularmente hablando de docentes. Es por eso por lo que, esta investigación aporta conocimiento para el estudio de un centro educativo público específico, vulnerable al síndrome de Burnout, que nos aproxima al conocimiento de lo que ocurre con los docentes de instituciones educativas públicas, un sector muy propenso al síndrome de Burnout y poco estudiado. Al poder detectar los niveles del síndrome de Burnout se estará aportando conocimiento que nos permitirá conocer la realidad educativa de una institución pública de Lima Metropolitana. Los resultados que se obtengan podrán tomarse como referencia para estudios posteriores con población de similares características.

A nivel práctico, a partir de este estudio se podrían generar programas en el colegio que posibiliten la intervención oportuna del síndrome de Burnout en docentes y se tomen

acciones preventivas. Asimismo, en el aspecto social, en la medida de que se pueda intervenir se generará bienestar psicológico en los docentes que será favorable para su labor pedagógica. Se beneficiarán los estudiantes y los padres de familia porque se creará un mejor vínculo y aprendizaje porque los factores emocionales también influyen en el aprendizaje.

1.4. Objetivos de la investigación

Entonces, los objetivos de esta investigación se podrían plantear de la siguiente manera:

1.4.1. Objetivo general

Determinar las diferencias del síndrome de Burnout entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados.

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir los niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana.
- Comparar el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, según el sexo.
- Contrastar el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, de acuerdo con la edad.
- Comparar el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, en función al área curricular.
- Contrastar el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, según el sexo.

- Comparar el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, de acuerdo con la edad.
- Contrastar el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, en función al área curricular.
- Comparar el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, según el sexo.
- Contrastar el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, de acuerdo con la edad.
- Comparar el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, en función al área curricular.

1.5. Hipótesis de la investigación

De modo que las hipótesis de esta investigación se podrían plantear de la siguiente manera:

1.5.1. Hipótesis general

- H₁: Existen diferencias en el nivel del síndrome de Burnout de los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados por sexo, edad y área curricular.
- H₀: No existen diferencias en el nivel del síndrome de Burnout de los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados por sexo, edad y área curricular.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existen diferencias en el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, según el sexo.
- Existen diferencias en el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, de acuerdo con la edad.
- Existen diferencias en el factor de Despersonalización entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, en función al área curricular.
- Existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, según el sexo.
- Existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, de acuerdo con la edad.
- Existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, en función al área curricular.
- Existen diferencias en el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, según el sexo.
- Existen diferencias en el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, de acuerdo con la edad.

- Existen diferencias en el factor de baja Realización personal entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana, en función al área curricular.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se muestran antecedentes recientes y se presenta un marco teórico conceptual del Burnout en docentes, el cual contempla definiciones, sus dimensiones, los factores de riesgo, los síntomas descriptivos y los modelos teóricos que explican el constructo.

2.1. Antecedentes de la investigación

En la revisión de investigaciones sobre el Burnout en docentes se encontraron estudios de enfoque cuantitativo correlacional en su mayoría. La muestra de estos estudios está compuesta por docentes de educación básica regular, incluyendo docentes de educación secundaria y también, por docentes de educación superior universitaria. Cabe resaltar que casi en su totalidad han utilizado como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981). Para mencionar algunas de estas investigaciones, a continuación, se presentan estudios internacionales y nacionales recientes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

García et al. (2017), en Barranquilla, Colombia, analizaron la relación del Síndrome de Burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico en docentes universitarios. La muestra estuvo constituida por 36 docentes, que se encuentran laborando en las Facultades de psicología y odontología. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981) adaptado por Seisdedos (1997) y Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen-Moran y Woolfolk, (2001). Teniendo en cuenta los resultados, se observó que no se presenta una relación significativa entre el Burnout y los sentimientos de autoeficacia con el desempeño docente. Además, se evidencia que los docentes se encuentran en un nivel por debajo del promedio en cuanto a Agotamiento

emocional y Despersonalización, demuestran niveles superiores en Realización personal. Los autores concluyen que sería pertinente realizar una intervención con estrategias que permitan afrontar el síndrome de Burnout, y promuevan que los profesores valoren su desempeño en su actividad docente y los motive al desarrollo de sus capacidades a nivel personal, profesional y laboral.

Marengo-Escuderos y Ávila-Toscano (2016) realizaron una investigación sobre las dimensiones de apoyo social asociadas con el síndrome de Burnout en 235 docentes de varias instituciones educativas de Barranquilla, Colombia. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory para docentes (MBI-Ed) y el cuestionario MOS de apoyo social. Dentro de los resultados se encontró que casi la cuarta parte de los docentes presenta niveles altos en Agotamiento emocional y un porcentaje ligeramente menor, en Despersonalización. Adicional a ello, revelaron que existe correlación estadísticamente significativa entre apoyo y Despersonalización, y que Realización personal se relaciona con situaciones afectivas, ambientales e instrumentales de apoyo. Se concluye que para prevenir el Burnout en profesores es importante contar con el apoyo social de su medio.

Colino y Pérez (2015) evaluaron el síndrome de Burnout (SB) en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo, Uruguay. La muestra estuvo conformada por 279 docentes quienes completaron cuestionarios acerca de: síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey “MBI-ES”), personalidad (Escala de Bortner “EB”), eventos de vida (adaptación del instrumento LEI), áreas de la vida laboral (Areas of Worklife Survey “AWS”), intenciones de abandono (cuestionario de cuatro preguntas de Gálvez, 2007) y datos sociodemográficos. La variable principal fue el SB; las fuentes de estrés fueron las áreas de la vida laboral; se incluyeron las variables sociodemográficas; asimismo, la personalidad y los eventos de vida son considerados

facilitadores; y por último, se señala como consecuencias del SB a las intenciones de abandono. En cuanto a los resultados relacionados al síndrome de Burnout, casi un 30% de los docentes encuestados indica encontrarse agotado emocionalmente, un 4,2%, posee niveles elevados en el SB (Agotamiento emocional y Despersonalización altos, Realización personal baja) y un 42% presenta una o más dimensiones del SB. Se llegó a la conclusión de que cuando los profesores presentan el SB aumentan de forma importante las tendencias de abandono, por lo que están significativamente relacionadas.

Rodríguez J. et al. (2017) realizaron un estudio en docentes de una escuela secundaria mexicana. La investigación siguió un enfoque cualitativo y el método de estudio fue de caso único, en el que las técnicas empleadas fueron historia de vida, observación no participativa y la entrevista, y como instrumentos utilizaron: el cuestionario y el diario de campo. El resultado que se obtuvo explica cómo se percibe el síndrome, muestra la percepción y vivencia del problema por parte del docente, expone lo que implica para un alumno convivir con un docente con este problema, y, finalmente, evidencia como la organización educativa enfrenta la existencia de un maestro con este síndrome.

Bedoya et al. (2017) investigaron sobre el síndrome de Burnout y sus factores asociados en 150 profesores universitarios de Colombia. El diseño del estudio es analítico de corte transversal. Se utilizó una encuesta sociodemográfica y el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) para la recolección de información. Para el análisis estadístico se usó el programa SPSS versión 20, utilizando las pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskal Wallis para analizar las relaciones entre las variables del estudio. El resultado obtenido señala que existe una relación con el género entre la Realización personal y las manifestaciones de estrés ya que las mujeres puntuaron más alto en ambas. Asimismo, los resultados muestran que los docentes recientemente integrados al magisterio y que

trabajan solo s nivel de pregrado evidencian más Agotamiento emocional. A modo de conclusión, señalan que el Agotamiento emocional varía de manera significativa según el área de desempeño del docente.

Malander (2019) realizó un estudio con 123 docentes de instituciones de gestión privada de nivel secundario en Argentina para evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. El instrumento que se usó fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) que mide tres dimensiones del síndrome. Al compararse cada uno de los aspectos del instrumento se encontró que los docentes presentan baja Realización personal y altos niveles de Despersonalización y Cansancio Emocional. Se concluye que en su mayoría los docentes encuestados presentan un nivel moderado de Burnout, sin embargo, se advierte que el síndrome puede desarrollar un nivel superior, por lo que podría existir la posibilidad de que más docentes presenten niveles altos en el futuro.

Rodríguez A. et al. (2017) investigaron sobre el impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. El objetivo principal de este estudio de tipo bibliográfico fue describir las investigaciones sobre el Burnout analizando objetivos, métodos, instrumentos y variables, para conocer la realidad del docente universitario. Se ha considerado estudios empíricos realizados en los últimos dieciséis años tanto en España como en otros países, como criterio de inclusión se tomaron en cuenta estudios cuyas muestras fueron docentes de universidades. Se ha analizado estudio por estudio para recabar los datos más relevantes de cada investigación bibliográfica. Se concluye de la siguiente manera, existe evidencia empírica que manifiesta un problema que parece afectar cada vez más al docente de universidad. Asimismo, se alerta sobre el único uso de instrumentos de medición cuantitativos, que tienen como característica el hecho de no permitir un panorama

completo y comprensiva del Burnout, por lo que se insta a que los investigadores desarrollen investigaciones cualitativas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Montestruque (2018) realizó una investigación sobre el Burnout y el afrontamiento en 71 docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo de Lima Metropolitana, pertenecientes a las edades entre los 24 y 62 años, siendo el 43% de ellos del nivel secundaria. Para la medición del Burnout se utilizó la adaptación peruana del Maslach Burnout Inventory en su versión Educators Survey por Fernández (2002) y para evaluar las estrategias de afrontamiento, el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento (COPE) de Cassaretto y Chau (2016). Se obtiene como resultado que un bajo porcentaje de la muestra se encuentra agotado emocionalmente, además, muestra sentimientos de despersonalización y presenta insatisfacción por una baja Realización personal. Por otro lado, se nota que menos del 10% de los docentes experimentan dos de las tres dimensiones en un nivel de alerta, por lo que pueden padecer del síndrome Burnout, y que un porcentaje mayor a la cuarta parte del total presenta altos niveles en solo una de las dimensiones del síndrome por lo que estarían dentro de un grupo de riesgo. Entre una de sus conclusiones, se encuentra que lo que hace sentir al docente exitoso está relacionado con las relaciones interpersonales y grupos sociales de apoyo y, por el contrario, lo insatisfactorio se relaciona con la organización, la excesiva carga laboral y otros temas administrativos. Por lo que, aquellos factores que ayudan a disminuir las probabilidades de presentar el síndrome son los que le producen satisfacción en su trabajo, por el contrario, se incrementa el riesgo de desarrollar Burnout cuando las condiciones de trabajo causan menor satisfacción.

Chiapa y Quispe (2018) desarrollaron una investigación para evaluar la asociación entre el síndrome de Burnout y una estrategia de afrontamiento enfocado en la solución del

problema. La muestra estuvo conformada por 204 docentes de colegios estatales de Lima Este, entre los 20 y 55 años. En cuanto a los instrumentos utilizados, fueron el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés - CAE (1994) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) adaptado por Fernández (2002). Los resultados mostraron que el síndrome de Burnout se relaciona de manera significativa únicamente con la estrategia de afrontamiento “reevaluación positiva”. Por lo que recomiendan, implementar programas de apoyo a los docentes de las instituciones para que frente a situaciones estresantes cuenten con estrategias de afrontamiento prácticas que los ayuden a desempeñarse mejor en su labor.

Bazán (2017) correlacionó el síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas ubicadas en Lima Metropolitana. Para ello, contó con una muestra de 130 docentes de un total de 560. Para su efecto, utilizaron la Escala de Satisfacción laboral por Robbins (2004) y el Inventario Burnout de Maslach – MBI de Maslach y Jackson (1981). En cuanto a los resultados, se encontró que casi la mitad de la muestra de los docentes se sienten satisfechos en su trabajo, lo que evidencia su voluntad para trabajar con una actitud positiva y de estar a gusto con la actividad laboral que realizan. Por otro lado, un porcentaje ligeramente por encima de la mitad obtuvo un nivel bajo de síndrome de Burnout lo cual indicaría que los profesores presentan en un mayor porcentaje respuestas de tensión emocional debido a su preocupación por ser competitivos y llegar a sus metas personales y profesionales. De igual forma, se encontró correlación entre síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, específicamente entre el Burnout y las dimensiones de organización y beneficio de síndrome de Burnout. La conclusión a la que llega es que no existe relación significativa entre síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas de los docentes: género, edad y antigüedad laboral.

Ríos (2017) estudió como se presenta el síndrome de Burnout en los docentes de una

institución educativa de la ciudad de Iquitos. Participaron en el estudio 64 maestros, de los cuales 29 fueron de secundaria y 35 de primaria. El instrumento que se usó fue el Maslach Burnout Inventory (MBI). La investigación fue de tipo no experimental y descriptiva. En cuanto a la composición de la muestra, el promedio de la edad fue de 42 años; tres cuartas partes de la muestra se compuso por mujeres; la mitad son casados, una cuarta parte son solteros y el restante porcentaje, convivientes. Los resultados indican que aproximadamente uno de cada cuatro docentes presenta un nivel alto de fatiga emocional y despersonalización, y que la mitad de ellos muestra baja Realización personal. Sin embargo, quienes presentan mayor fatiga y menor Realización son los docentes del nivel primaria, al compararlo con lo encontrado en los docentes de secundaria. Por lo que recomiendan prevenir el síndrome con ejercicios físicos y talleres de relajación para el control de enojo, ejercicios de respiración y herramientas de asertividad.

Arias et al. (2019) comparó la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas superiores y de colegios ubicados en Arequipa. La muestra estuvo compuesta por 413 docentes, el criterio de inclusión a la muestra fue de manera intencional por parte del investigador. El instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach, el cual fue sometido a un análisis de confiabilidad y resultó adecuado para su uso. Los resultados indican que existen diferencias estadísticamente significativas con respecto al sexo, al estado civil y al grado de enseñanza de los docentes. Se concluye que las profesoras de nivel escolar evidencian niveles altos de agotamiento y que los profesores universitarios muestran niveles moderados de despersonalización. Asimismo, se nota que los docentes de universidades no obtuvieron correlaciones significativas con respecto a la cantidad de hijos al relacionarlo con el Burnout.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

2.2.1.1. Definición de síndrome de Burnout

Gil-Monte (2003) señala que la expresión original anglosajona “Burnout syndrome” ha sido traducida de diferentes formas al español, lo que ha originado que existan diferentes denominaciones para un mismo fenómeno. Sin embargo, este autor define al Burnout, conocido también como el síndrome de quemarse por el trabajo, como el efecto de padecer estrés de manera prolongada y en un ámbito laboral. Lo caracteriza la predisposición para valorar negativamente sus capacidades profesionales y para interrelacionarse con quienes atienden, así como también evidencian sentimientos negativos lo que deviene en fatiga a nivel emocional, actitudes y conductas de cinismo hacia quienes se destina el mayor beneficio de su labor.

Maslach (1988, como se citó en Martínez, 2010) explica la evolución del síndrome de Burnout, siendo el Agotamiento emocional el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc.; otro aspecto es la Despersonalización, se refiere a una forma de afrontamiento que comprende conductas y emociones de cinismo, las que se exteriorizan en enojo y respuestas sin afecto hacia las personas que deben brindar sus servicios pero que por el contrario, llegan a afectarlas como consecuencia de su padecimiento; y finalmente, la insatisfacción de no poder lograr la Realización personal en el trabajo, sentir el daño en su propio autoconcepto y sensaciones de inadecuación, insuficiencia y desconfianza en sus capacidades.

2.2.1.2. Dimensiones del síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981, como se citó en Oramas, 2013) identificaron al síndrome

de Burnout por medio de tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y dificultad para el logro de la Realización personal en el trabajo. El primero, Agotamiento emocional se presenta cuando se consume el capital emocional de la persona extenuada por su trabajo y como consecuencia, pierde su capacidad de servir a los demás. En cuanto a la Despersonalización, se caracteriza por sentimientos y actitudes negativas, cínicas y frías de deshumanización, hacia quienes reciben los servicios o cuidados a quienes los consideran merecedores de los problemas que les afecten. Por último, la falta de Realización personal lleva al afectado a sentirse infeliz consigo mismo y con su trabajo por la ausencia de sentimientos de competencia y éxito en su labor. Es así como el Maslach Burnout Inventory (MBI) fue creado basado en este modelo tridimensional como un instrumento pionero para el diagnóstico psicométrico del síndrome.

2.2.1.3. Síntomas descriptivos de Burnout

Moreno, González y Garrosa (2001) señalan que existen cuatro síntomas del desgaste ocupacional. Los síntomas afectivos, por la misma definición de Maslach y Jackson (1981) que centran el síndrome en los factores emocionales, se relacionan con la depresión, la indefensión, el sentimiento de fracaso y la pérdida de autoestima. Así también, los síntomas cognitivos se caracterizan por presentar una frustración cognitiva, una especie de depresión cognitiva al comprobar que los valores iniciales de referencia aparecen como insolventes, incapaces de solucionar el problema laboral planteado. El aspecto conductual es otra de las dimensiones en la cual se muestra una pérdida de la conducta proactiva de la persona, de forma que el sujeto pierde la capacidad para planificar, proyectar y plantearse metas, especialmente laborales. Finalmente, en cuanto a los aspectos sociales, se observan sentimiento de fracaso profesional que en algunas ocasiones puede conducir a un deseo de no dejarse ver y evitar la interacción social.

2.2.1.4. Factores de riesgo para la aparición del síndrome de Burnout

Si hablamos de cultura, clima, liderazgo, puesto, etc. nos referimos a los factores psicosociales descriptivos ya que analizan detalladamente la realidad que componen la constitución de una organización; por otro lado, los factores psicosociales de riesgo predicen las condiciones del medio ambiente de trabajo y su posibilidad de afectar la salud y bienestar de los trabajadores. Se entiende que los factores psicosociales descriptivos pueden causar Burnout, cuando actúan como factores de riesgo (Uribe, 2010).

Rodríguez et al. (2017) realizaron una revisión bibliográfica para resumir el conocimiento actual sobre el Burnout en docentes universitarios. En ella señalan una serie de variable sociodemográficas y personales como el sexo, siendo las mujeres quienes presentan mayor Agotamiento emocional. Así también, la edad, siendo superior el agotamiento y la Despersonalización en jóvenes docentes por someterse a condiciones de trabajo menos satisfactorias, siendo común la inestabilidad contractual. Añaden la experiencia laboral, ya que hallaron mayor agotamiento en docentes con más de diez años de experiencia, pero también, poseen una puntuación más alta en Realización personal. Si bien tener relaciones afectivas de pareja aumenta la Realización personal no es una causa para la aparición del Burnout.

Por otro lado, al referirnos a las variables organizacionales estas se dividen en dos grupos el ambiente de trabajo y los roles del puesto. En cuanto al espacio físico de trabajo cabe considerar si existe emisión sonora de ruidos, comodidad del ambiente, tareas asignadas al puesto y la oportunidad de desenvolverse con sus capacidades laborales. El segundo grupo contempla la confusión en ejercer los roles asignados, las relaciones con sus compañeros de trabajo y la confianza que le genera el propio puesto de trabajo (Guillén y Santamaría, 1999).

2.2.1.5. Modelos teóricos del Síndrome de Burnout

Gil-Monte (1997) detalla cómo se da el desarrollo del proceso del síndrome de Burnout según estudios empíricos. El primero fue desarrollado por Golembiewski et. al en 1983, ellos señalan que el Burnout comienza con el desarrollo de actitudes de despersonalización, ya que no pueden usar herramientas mentales para afrontar situaciones estresantes, seguidamente sienten una baja Realización personal en la organización y finalmente, experimentan sensaciones de Agotamiento emocional. Asimismo, refiere a Leiter y Maslach (1988), quienes proponen un modelo en el que los sujetos ante estresores laborales desarrollan sentimientos de Agotamiento emocional que darán lugar a la aparición de una actitud despersonalizada hacia las personas que debe de atender. Lee y Ashforth (1993) señalan un modelo en el que tanto la Despersonalización como la falta de Realización personal en el trabajo son consecuencias directas de los sentimientos de Agotamiento emocional. Finalmente, añade el modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcarcel (1995), para quienes el Burnout comienza con la presencia de bajos sentimientos de Realización personal y altos niveles de Agotamiento emocional. De acuerdo con los anteriores trabajos se evidencia la fortaleza del modelo de Maslach en el que se conceptualiza al Burnout como un síndrome caracterizado por sentimientos de Agotamiento emocional, Despersonalización y baja Realización personal en el trabajo.

Según otra perspectiva, para Romero (2016), los modelos teóricos se pueden agrupar en tres grandes grupos, el primero, se relaciona con la Teoría Sociocognitiva del Yo, basada en la teoría de Bandura (1997) quien considera que las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y hacen y, a su vez, se ven modificadas por los efectos de sus acciones. El segundo grupo, son las Teorías del Intercambio Social, las que incluyen dos modelos, el primero es de comparación por Bunk (1993) y el segundo, es la Teoría de

conservación de recursos por Hofboll y Fredy (1993), quienes exponen que las causas del síndrome son las valoraciones de los individuos por la disparidad. Finalmente, el tercer grupo es la Teoría Organizacional, que destaca la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas, es decir, el Agotamiento emocional permanente por consecuencia de la rutina, genera el síndrome de Burnout ya que la rutina de quehacer diario y la carencia de orden en la estructura organizacional son factores influyentes.

Para este estudio, se asume el modelo de la Teoría Organizacional porque está más relacionado con el planteamiento de esta investigación, ya que señala tanto los aspectos organizacionales como las estrategias del propio docente como desencadenantes del síndrome de Burnout. En este estudio las variables a estudiar corresponden a las características de la muestra, las cuales son: sexo, edad y área curricular. Por lo que resulta importante entender la influencia del contexto físico del colegio y, además, si la característica propia del docente lo condiciona a usar o no estrategias de afrontamiento a este síndrome.

2.2.1.6. Síndrome de Burnout en docentes

La sobrecarga de trabajo, cantidades numerosas de alumnos en las aulas, el rol de motivarse a sí mismo y a los estudiantes para el aprendizaje, las barras burocráticas para gestionar actividades y lidiar con estudiantes conflictivos en clase son algunas de las causas del Burnout (Manassero, et al., 2005, como se citó en Rozas, 2015).

Bardo (1979, como se citó en Oramas, 2013) cuenta el proceso que llevó a que una docente deje el magisterio:

El profesor quemado 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, los problemas del profesor le separan cada vez más de sus alumnos (pág. 252).

Para esta investigación se tomará la teoría de Fernández (2002), quien señala algunos elementos explicativos del Burnout en docentes, primero centrándose en la dimensión Agotamiento emocional para luego explicar la dimensión de Realización personal y finalmente, la Despersonalización.

En cuanto a la dimensión de Agotamiento emocional, señala que existe un estereotipo fuertemente difundido que debe ser analizado con cuidado, puesto que se piensa que la mujer es menos fuerte físicamente que el hombre y que, por lo tanto, se tiende a agotar con más facilidad, mientras que los varones, a los que por lo general se atribuye mayor vigor y resistencia física, así como una más sólida estabilidad emocional, presentarían menos indicadores de Agotamiento emocional. Sin embargo, según estudios las mujeres desempeñan horas laborales en su organización (de manera remunerada) y también en su hogar (no remunerado), ya que después de su trabajo al llegar a casa deben de cocinar, cuidar de su familia, realizar el quehacer doméstico, etc. Por otro lado, teniendo en cuenta la variable del pluriempleo, que supone una mayor cantidad de horas de trabajo y el consiguiente cansancio, así como la duplicación de esfuerzos laborales, por lo que es posible explicar que los niveles de Agotamiento emocional sean mayores en aquellos docentes que se desempeñan en varias instituciones. En lo que respecta a la variable estado civil, sostiene que los solteros obtuvieron puntuaciones más elevadas que los casados en Agotamiento emocional, ya que las redes sociales y la familia nuclear sirve de mayor y más adecuado soporte emocional.

En lo que concierne a la dimensión de Realización personal, el mismo autor plantea

que su interpretación exige particular cautela, más aún en el caso de docentes, en donde los resultados en Realización personal no siguen la distribución de la curva normal. Sin embargo, en sus hallazgos se verificó que los profesores que trabajan para entidades estatales presentan valores más elevados en Realización personal que los que se desempeñan en entidades particulares. En lo que se refiere a lugar de procedencia, los limeños obtienen promedios más elevados que los provincianos, la razón podría deberse a que los esfuerzos de adaptación han sido mínimos, en contraste con lo sucedido con los profesores que se han trasladado a la capital desde las diferentes provincias.

En el caso de la Despersonalización, los profesores de provincia que fueron incluidos en su estudio obtuvieron puntajes más elevados, lo que indicaría que ellos experimentan mayores sentimientos de extrañeza y de distanciamiento con respecto a lo que realizan y a ellos mismos. Por otro lado, señala que es el factor Agotamiento emocional el que ejerce una influencia positiva en la Despersonalización, es decir, la Despersonalización provocada por el Agotamiento emocional proviene de la pérdida de significado de trabajo que experimenta la persona.

Finalmente, para cerrar este capítulo a modo de resumen, cabe señalar que se pudo presentar una revisión de investigaciones internacionales y nacionales sobre el Burnout en docentes, las cuales casi en su totalidad han utilizado como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981). Asimismo, se desarrollaron las bases teóricas del síndrome, partiendo de su definición, considerando las dimensiones, síntomas, factores y modelos teóricos.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

La obtención de datos a partir de su método de recolección y posterior análisis tomará una vital importancia en el presente estudio, asimismo, permitirá encontrar las respuestas para los objetivos de investigación. Por lo que a continuación se presenta el procedimiento a seguir.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014) la presente investigación es descriptiva, ya que se detalla como se presentan las dimensiones correspondientes a la variable síndrome de Burnout, desde la perspectiva de los docentes que componen la muestra. De ese modo se ha identificado y analizado las propiedades, características y rasgos más importantes de la variable.

Por otro lado, Ato et al. (2013) refieren que las investigaciones comparativas no solo estudian la asociación entre variables sino también analizan las diferencias que existen entre grupos de personas integradas por características que los diferencian, debido a su naturaleza o la sociedad en la que se desarrollan. Cabe señalar que estos estudios están considerados dentro de las investigaciones no experimentales, porque el accionar del investigador no se guía por la manipulación de las variables ni tampoco lleva a cabo una inclusión aleatoria intencional de los participantes, como sí es el caso de los estudios experimentales. Desde la perspectiva del tiempo, es un estudio transversal ya que la información será recogida en un momento dado.

Se empleará el diseño descriptivo comparativo, que se representa en el siguiente esquema:

Diseño de estudio

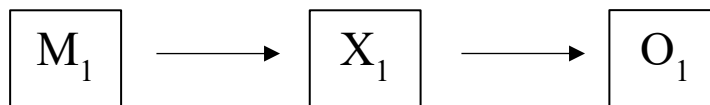


Figura 1. Esquema del diseño de estudio.

Donde:

M₁: Muestra o población

X₁: Variables de estudio

O₁: Observaciones y resultados de las contrastaciones

3.2. Variables

Se considera para esta investigación comparativa la variable de *Síndrome de Burnout*, el sexo, la edad y el área curricular.

3.2.1. Definición conceptual de la variable Síndrome de Burnout

Maslach (1982) define al Síndrome de Burnout como una fuente de estrés emocional crónico que puede conducir al desarrollo de un síndrome de Agotamiento emocional, Despersonalización y reducción de la Realización personal. Añade que el Burnout es un peligro potencial para cualquier ocupación que implique el trabajo con personas, puede provocar disminución en la calidad de la atención o el servicio que brinda quien lo padece. Señala que este síndrome desempeña un papel en la insatisfacción laboral, el ausentismo y la rotación laboral; y también, se correlaciona con la disfunción personal, conflicto conyugal y familiar, y problemas psicológicos.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable “Síndrome de Burnout”

Dimensión	Ítems	Clasificación
Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16 y 20	Alto: 54 a 27
		Medio: 26 a 19
		Bajo: 18 a 0
Despersonalización	5, 10, 11, 15 y 22	Alto: 30 -10
		Medio: 9 - 7
		Bajo: 6 a 0
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Alto: 48 a 40
		Medio: 39 a 31
		Bajo: 30 a 0

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al. (2014), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones y la muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Para este estudio, la población lo conforman los 120 docentes de la institución educativa pública Teresa González de Fanning del nivel secundario ubicada en Lima Metropolitana.

Para la selección de la muestra se utilizó un tipo de muestreo intencional, no probabilístico; es decir, no se utilizaron fórmulas de probabilidad, sino que la elección dependió del proceso de toma de decisión del investigador (Hernández et al, 2014).

La muestra quedó conformada por 54 docentes, de nivel secundario, varones y mujeres. Entre los criterios de inclusión se consideró que sean docentes que laboren dentro de la Institución educativa, que se encuentren entre el 1er y 6to rango o escala de posición y que lleven por lo menos 1 grado a cargo. Los criterios de exclusión considerados fueron que no sean personal administrativo ni externo a la planilla del colegio.

La muestra se caracteriza por estar conformada por profesores cuyas edades oscilan entre los 20 y los 64 años. Para efectos prácticos se dividió la muestra en dos grupos: de 20 a 50 años y de 51 a 64 años. Una cantidad detallada por edad de la muestra se encuentra en el Anexo 3, tabla 13.

En cuanto al nivel de estudios, se tiene que el 48% tiene maestría y el restante 52%, comprende a quienes tienen doctorado, especialización u otro nivel de estudios.

Con respecto al área curricular se tiene que el 39% pertenecen al grupo denominado para este estudio Letras y ciencias sociales; el 46% a Labores y Artes; y un 15% a Ciencias. Las variables anteriores, además del número de hijos, estado civil y otras, se muestran en la siguiente table, denominada tabla 2.

Tabla 2

Características de frecuencia y porcentaje de los participantes del estudio

Características	N	%
Sexo		
Varón	15	28%
Mujer	39	72%
Grupo Etario		
De 20 a 50 años	24	44%
De 51 a 64 años	30	56%
Área curricular por grupos		
Letras y ciencias sociales	21	39%
Historia y Geografía		
Ciencias sociales		
Educación religiosa		
Lenguaje y Literatura		
Labores y artes	25	46%
Desarrollo Personal y Cívico		
Educación para el trabajo		
Educación artística		
Educación física		
Ciencias	8	15%
Biología y química		

Matemática		
Nivel de estudios		
Maestría	26	48%
Doctorado	2	4%
Especialización	5	9%
Otro	21	39%
Estado civil		
Soltero	13	24%
Casado	30	55%
Conviviente	1	2%
Comprometido	2	4%
Viudo	2	4%
Divorciado	5	9%
Padre/Madre soltero/a	1	2%
Número de hijos		
0	21	39%
1	13	24%
2	14	26%
3 a más	6	11%
Cantidad de horas laborales a la semana		
Entre 12 y 29	6	11%
Entre 30 y 32	44	81%
40	4	7%
Otro trabajo remunerado		
Sí	28	52%
No	26	48%
Otras actividades en el día		
Ninguna	14	26%
Recreativas	20	37%
Del hogar	7	13%
Académicas	5	9%
Laboral	8	15%
Total	54	100%

Para más detalles en la composición de la muestra ver Anexo 3, tablas del 14 al 24.

Se encontrarán datos de frecuencia y porcentaje por años de servicio (tabla 13), estado civil (tabla 14), número de hijos (tabla 15), cantidad de grados a cargo (tabla 16), puestos en otros trabajos (tabla 17), horas laboradas por día (tabla 18), horas laboradas por semana (tabla 19), horas laboradas en el hogar al día (tabla 20), estudios de posgrado (tabla 21), horas laboradas

en otros trabajos a la semana (tabla 22), otras actividades en el día (tabla 23) y rango o escala -de posición en el colegio (tabla 24).

3.4. Técnicas e instrumentos

Para medir la variable se utilizó la técnica de la encuesta mediante el “Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1971)”, el cual ha sido validado (validez y confiabilidad) en Perú por Manuel Fernández en el 2002. El instrumento está compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logro y por siete subescalas para medir posibles daños psicosomáticos categorizados por el DSM IV, como trastornos de sueño, psicosexuales, gastrointestinales, neuróticos y de dolor, y, finalmente, por dos indicadores de ansiedad y de depresión.

Tabla 3

Ficha Técnica del Cuestionario Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)

Ficha Técnica del Cuestionario Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)	
Nombre:	Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1971)
Autor:	Maslach y Jackson
Procedencia:	Estados Unidos
Año de elaboración:	1971
Adaptación peruana para población docente:	Manuel, Fernández Arata
Año de adaptación:	2002
Validez de la adaptación peruana:	La validez de contenido fue utilizando el criterio de 9 jueces y se aplicó el coeficiente V de Aiken con valores que oscilan entre .8 y Confiabilidad de la adaptación peruana: La confiabilidad fue medida con el alfa de Cronbach: 0.7244 para Cansancio emocional, 0.7429 para Despersonalización, y 0.7195 para Realización personal

Número de reactivos:	22 ítems.
Por su método:	Prueba psicométrica
Por su finalidad:	De investigación y/o diagnóstico
Por el planteamiento del problema:	De ejecución típica.
Por la modalidad de aplicación:	Lápiz y papel
Demandas exigidas al sujeto:	Potencia o dificultad
Sujetos al que se dirige:	Normales con escolaridad
Por el modelo estadístico:	Teoría de la respuesta al ítem y análisis factorial exploratorio y confirmatorio.
Según el modelo conceptual:	Prueba referida al criterio
Tiempo aproximado de aplicación:	10 minutos
Administración:	Individual y colectiva

3.5. Procedimiento de recolección de datos

El primer paso fue contactarnos con la institución, de manera presencial y en el transcurso de una semana se gestionaron los documentos que autorizaron la investigación dentro de sus instalaciones. Se entregaron tres documentos a la institución: carta de presentación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) dirigida al director del colegio, el resumen del proyecto de investigación y la prueba que fue utilizada en la aplicación. Como respuesta, el colegio emitió una Autorización para la aplicación de la investigación, la cual fue firmada y sellada como cargo en la Facultad de Psicología de la UNMSM. Para la aplicación se entregó primero un consentimiento informado a los docentes (ver Anexo 1) explicándoles el motivo de la evaluación, sus alcances teóricos y prácticos, entre otros datos. La aplicación se realizó a lo largo de tres semanas, en diferentes momentos porque los docentes no estaban reunidos en un

mismo lugar al mismo tiempo. Se puede visualizar uno de los espacios físicos de evaluación en el Anexo 2, el cual corresponde a una sala de profesores.

CAPITULO IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados alcanzados luego del recojo de información mediante el instrumento de medición utilizado. Se procedió a realizar el procesamiento de la data con el software *Statistical Package for Social Sciences* en su versión 26 (SPSS 26). A continuación, presentamos los principales hallazgos del presente estudio.

4.1. Análisis de validez y confiabilidad

El análisis de validez se realizó mediante el criterio de jueces que permite un análisis de la significancia estadística, obteniendo el Coeficiente de Validez de Aiken (V) a partir de las valoraciones de los expertos (Escrura, 1988). Para analizar la evidencia de validez basada en el contenido se contó con la participación de cinco expertos, docentes del área clínico y organizacional, quienes evaluaron la pertenencia de cada uno de los ítems inicialmente propuestos con el constructo. El objetivo fue evaluar el grado de representatividad de cada ítem con el contenido del cual forma parte de acuerdo con el marco conceptual que rige la investigación. Como resultado se obtuvo el coeficiente de validez de Aiken = 1 ($p = .032$), lo que significa que hubo un completo acuerdo entre los jueces para que los ítems sean válidos, por lo que se concluye que en su totalidad la escala, con las modificaciones realizadas, podía ser utilizada para el presente estudio. Posterior a ello, para evaluar la capacidad discriminativa de los ítems se realizó una evaluación piloto a ocho docentes, que cumplieran con características similares a la muestra objetivo.

En cuanto al análisis de la confiabilidad del presente estudio se llevó a cabo a través de un análisis de consistencia interna. Es así como la cantidad de ítems incluidos y sus respectivos coeficientes de consistencia interna alpha se presentan en la tabla 4. Se observa que el mayor valor del coeficiente alpha corresponde a la dimensión Agotamiento emocional

($\alpha = .85$) que tiene una $M = 15.9$ y $DE = 10.7$. Con un valor ligeramente menor, sigue la dimensión Despersonalización ($\alpha = .84$), que obtiene una $M = 2.1$ y una $DE = 4.7$. El coeficiente de consistencia interna menor corresponde a la dimensión Realización personal ($\alpha = .60$) que tiene una $M = 42.8$, una $DE = 5.0$. Con respecto a las medidas descriptivas, se observan valores representados mediante la media, la cual es una medida de tendencia central, y la desviación estándar, la cual mide variabilidad, las que se muestran a continuación.

Tabla 4

Descriptivos y coeficientes de consistencia interna de las dimensiones de Burnout

Dimensiones	Núm. ítems	M	DE	α
Agotamiento emocional	9	15.9	10.7	.85
Despersonalización	3	2.1	4.7	.84
Realización personal	8	42.8	5.0	.60

En base al análisis de la información presentada e incluyendo la interpretación de la Tabla 4, se concluye que el instrumento empleado para el recojo de datos es confiable y válido.

4.2. Descripción de niveles de la variable

Los resultados del análisis de las dimensiones del Síndrome de Burnout obtenidos en esta investigación demuestran que el 63% de los docentes perciben un nivel bajo de Agotamiento emocional, y el restante 37%, un nivel medio o alto en esta dimensión. Respecto a la variable de Despersonalización, el 91% de los docentes se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 9% en un nivel medio o alto. Por otro lado, en Realización personal, el 80% de los docentes presentan un nivel alto y el 20% de ellos, se perciben en un nivel medio o bajo, tal como se puede observar en la figura 2.

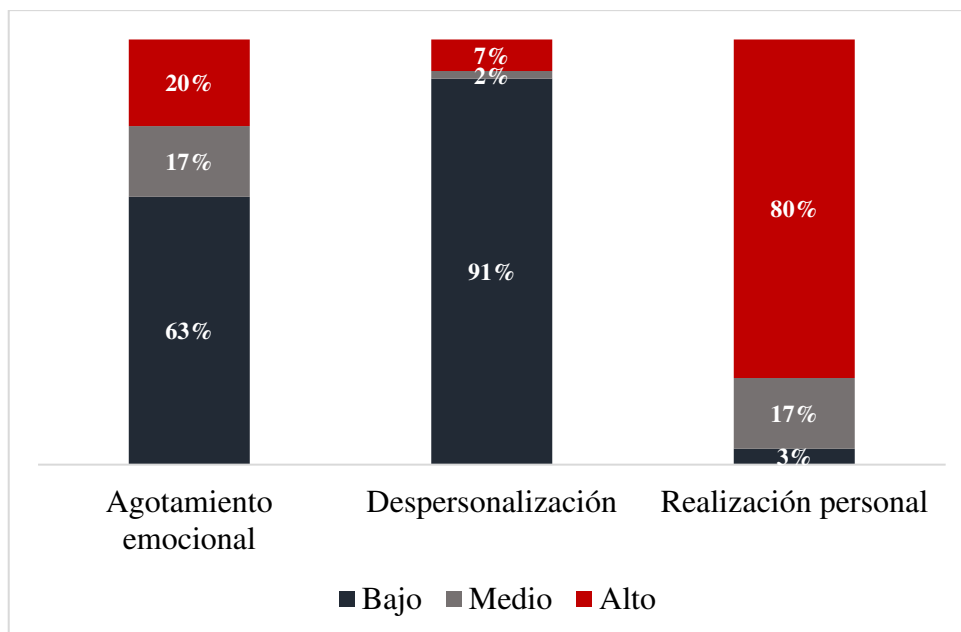


Figura 2. Descripción de los niveles en las dimensiones del Burnout.

Como se muestra en la figura 2, más de la mitad de los docentes presentan un nivel bajo de Agotamiento emocional; casi la totalidad, evidencia un nivel bajo de Despersonalización; mientras que la mayoría se percibe con un nivel alto de Realización personal.

4.3. Análisis de comparación de grupos

4.3.1. Análisis de comparación de grupos según sexo

Previo al análisis de comparación de grupos se realizó análisis de normalidad haciendo consideración de los grupos definidos por el sexo. Para lo cual se usó el estadístico de Shapiro-Wilk. De acuerdo con la Tabla 5, se observa resultados estadísticamente significativos, por lo que se rechaza la hipótesis nula de distribución normal. Es así como se concluye por el uso de estadísticos no paramétricos, en este caso, la U de Mann-Whitney.

Tabla 5*Análisis de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk según sexo*

Dimensiones	Sexo	W	p
Agotamiento emocional	Varón	0.945	0.447
	Mujer	0.929	0.017
Despersonalización	Varón	0.659	< .001
	Mujer	0.448	< .001
Realización personal	Varón	0.865	.029
	Mujer	0.873	< .001

En el análisis de las diferencias de las dimensiones del Burnout según sexo, se tiene que en la dimensión Agotamiento emocional no existen diferencias de las puntuaciones del grupo de varones ($M = 14.7$, $DE = 9.9$), comparado con el grupo de mujeres ($M = 16.3$, $DE = 11.0$), siendo esta una diferencia estadísticamente no significativa, $U = 269.0$, $p = .657$, $d_{\text{Hedges}} = 0.15$. Asimismo, en la dimensión Despersonalización tampoco se encuentran diferencias entre las puntuaciones del grupo de varones ($M = 2.3$, $DE = 3.9$), en comparación con el grupo de mujeres ($M = 2.0$, $DE = 5.1$), lo cual evidencia una diferencia no significativa, $U = 306.5$, $p = .756$, $d_{\text{Hedges}} = 0.07$. En cuanto a la dimensión Realización personal, de la misma forma, no se encontraron diferencias estadísticas entre las puntuaciones del grupo de varones ($M = 42.3$, $DE = 5.9$), comparado con el grupo de mujeres ($M = 43.0$, $DE = 4.7$), $U = 296.5$, $p = .946$, $d_{\text{Hedges}} = 0.13$.

Tabla 6*Descriptivos y análisis inferencial de diferencias en Burnout y sus dimensiones según sexo*

Dimensiones	Varones (n = 15) M (DE)	Mujeres (n = 39) M (DE)	U	p	d ^{Hedges}
Agotamiento emocional	14.7 (9.9)	16.3 (11.0)	269.0	.657	0.15
Despersonalización	2.3 (3.9)	2.0 (5.1)	306.5	.756	0.07
Realización personal	42.3 (5.9)	43.0 (4.7)	296.5	.946	0.13

Respectos a los resultados obtenidos de la tabla 6 se puede interpretar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres para cada variable del Síndrome de Burnout medido en el presente estudio.

4.3.2. Análisis de comparación de grupos según edad

De igual manera se realizó el análisis de normalidad según los grupos definidos por la edad de los participantes de este estudio, utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk. Dicho análisis se observa en la Tabla 7, la cual contiene resultados estadísticamente significativos, por lo que se rechaza la hipótesis nula de distribución normal. Por lo que se concluye por el uso de estadísticos no paramétricos, en este caso, la U de Mann-Whitney.

Tabla 7*Análisis de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk según edad*

Dimensiones	Edad	W	p
Agotamiento emocional	De 20 a 50 años	0.896	0.017
	De 51 a 64 años	0.932	0.055
Despersonalización	De 20 a 50 años	0.528	< .001
	De 51 a 64 años	0.523	< .001
Realización personal	De 20 a 50 años	0.848	0.002
	De 51 a 64 años	0.900	0.008

En el análisis de diferencias según grupo etario se tiene que en Despersonalización el grupo de 20 a 50 años, $M = 2.8$, $DE = 6.1$, es mayor que el grupo de 51 a 64 años, $M = 1.5$, $DE = 3.3$, siendo esta diferencia pequeña, $U = 396.5$, $p = .455$, $d_{\text{Hedges}} = 0.28$, y, además, estadísticamente no significativa. De la misma forma en la variable Realización personal el grupo de docentes más jóvenes, de 20 a 50 años, tienen una $M = 43.4$, $DE = 4.9$, la cual es mayor que el grupo de 51 a 64 años, $M = 42.3$, $DE = 5.1$, también siendo esta una diferencia pequeña pero estadísticamente no significativa, $U = 404.0$, $p = .446$, $d_{\text{Hedges}} = 0.21$. Por otro lado, en Agotamiento emocional, la menor puntuación la obtuvo el grupo de 20 a 50 años, $M = 15.0$, $DE = 8.5$, en relación con el grupo de 51 a 64 años, $M = 16.6$, $DE = 12.2$, encontrando que no existen diferencias estadísticamente significativas, $U = 354.0$, $p = .924$, $d_{\text{Hedges}} = 0.15$.

Tabla 8

Descriptivos y análisis inferencial de diferencias en Burnout y sus dimensiones según grupo etario

Dimensiones	De 20 a 50 años ($n = 24$) M (DE)	De 51 a 64 años ($n = 30$) M (DE)	U	p	d_{Hedges}
Agotamiento emocional	15.0 (8.5)	16.6 (12.2)	354.0	.924	0.15
Despersonalización	2.8 (6.1)	1.5 (3.3)	396.5	.455	0.28
Realización personal	43.4 (4.9)	42.3 (5.1)	404.0	.446	0.21

Según la información presentada en la tabla 8, se tiene que el grupo de docentes más jóvenes, de 20 a 50 años, se encuentran más despersonalizados, menos desgastados emocionalmente y con sentimientos de mayor Realización personal. Por otro lado, el grupo de docentes mayores, de 51 a 64 años, presentan menos Despersonalización, más Agotamiento emocional, pero con una percepción de menor Realización personal en relación

con el anterior grupo etario mencionado.

4.3.2. Análisis de comparación de grupos según áreas curriculares

Asimismo, en el análisis de normalidad según los grupos correspondientes por áreas curriculares se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk. Como resultado se obtuvieron datos estadísticamente significativos, como se observa en la Tabla 9, por lo que se rechaza la hipótesis nula de distribución normal. De igual modo, se concluye por el uso de estadísticos no paramétricos, en este caso, la U de Mann-Whitney.

Tabla 9

Análisis de normalidad mediante el estadístico de Shapiro-Wilk según áreas curriculares

Dimensiones	Áreas curriculares	W	p
Agotamiento emocional	Letras y ciencias sociales	0.950	0.345
	Labores y artes	0.941	0.015
	Ciencias	0.885	0.209
Despersonalización	Letras y ciencias sociales	0.657	< .001
	Labores y artes	0.457	< .001
	Ciencias	0.683	0.001
Realización personal	Letras y ciencias sociales	0.900	0.035
	Labores y artes	0.767	< .001
	Ciencias	0.974	0.924

Con respecto a las diferencias entre las variables del estudio según áreas curriculares, se tiene que en Agotamiento emocional la mayor puntuación corresponde al grupo de Letras y ciencias sociales, $M = 20.2$, $DE = 12.0$, mientras que la menor puntuación corresponde a Labores y artes, $M = 11.7$, $DE = 7.6$, siendo esta diferencia pequeña y estadísticamente significativa, $H(2) = 6.21$, $p = .045$, $\omega^2 = .107$. En cuanto a Realización personal no se observan diferencias, $H(2) = 4.16$, $p = .125$, $\omega^2 = .017$, así como tampoco se encontraron diferencias en la variable de Despersonalización, $H(2) = 0.46$, $p = .795$, $\omega^2 = .000$.

Tabla 10

Descriptivos y análisis inferencial de diferencias de las dimensiones de Burnout según áreas curriculares

Dimensiones	Letras y ciencias sociales (n = 21) M (DE)	Labores y artes (n = 25) M (DE)	Ciencias (n = 8) M (DE)	H (2)	p	ω^2
Agotamiento emocional	20.2 (12.0)	11.7 (7.6)	17.6 (11.1)	6.21	.045	.107
Despersonalización	2.0 (3.5)	2.4 (6.2)	1.5 (2.3)	0.46	.795	.000
Realización personal	42.1 (5.4)	44.0 (4.8)	40.9 (4.1)	4.16	.125	.017

En el análisis de la tabla 10, se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas y pequeñas solo en la variable Agotamiento emocional según cada grupo de áreas curriculares. Además, se tiene que el grupo de Letras y ciencias sociales presenta un Agotamiento emocional superior al de los demás grupos, y que el grupo con menor Agotamiento emocional es el de Labores y artes.

A continuación, a modo de resumen se presenta una tabla comparativa llamada tabla 11 para mostrar las diferencias encontradas en cada dimensión del Burnout.

Tabla 11

Diferencias estadísticas en el análisis de comparación por grupos en las dimensiones del Burnout según sexo, edad y área curricular

Dimensiones	Sexo	Edad	Área curricular
Agotamiento emocional	No significativa	No significativa	Significativa (diferencia pequeña)
Despersonalización	No significativa	No significativa (diferencia pequeña)	No significativa
Realización personal	No significativa	No significativa (diferencia pequeña)	No significativa

Cabe destacar que las diferencias estadísticas encontradas en los grupos por edad y áreas curriculares fueron pequeñas y solo con respecto a las áreas curriculares se hallaron diferencias estadísticamente significativas en una de las dimensiones del Burnout.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

El principal propósito del presente estudio es determinar las diferencias del síndrome de Burnout entre los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según grupos diferenciados. Al revisar los resultados se encontró que solo existen diferencias pequeñas y estadísticamente significativas en cuanto a las áreas curriculares con respecto a la dimensión de Agotamiento emocional. En relación con la edad, tanto en la dimensión de Despersonalización y Realización personal se hallaron diferencias pequeñas, pero estadísticamente no significativas. En cuanto a la variable del sexo, no se hallaron diferencias estadísticamente significativas.

Llama la atención que existen diferencias en cuanto a la edad hasta en dos dimensiones del Burnout. Los resultados indican que entre los docentes considerados jóvenes y mayores existen diferencias tanto en Despersonalización como en Realización personal. La teoría cognitivo social de Bandura (1997, como se citó en Romero, 2016) podría explicar ello ya que considera que las cogniciones de los individuos influyen en lo que éstos perciben y a su vez, se ven modificadas por los efectos de sus acciones. Sabiendo que el ser humano procesa la información a partir del conocimiento adquirido, se puede entender el impacto de la diferencia de edad sobre estas dos dimensiones del Burnout.

Por otro lado, también resalta que los niveles de Agotamiento emocional entre docentes de diferentes áreas curriculares son distintos, mientras que no se encuentran diferenciados ni por sexo ni por edad. Siguiendo a la teoría (Gil-Monte, 2003) el síndrome de quemarse por el trabajo es una respuesta al estrés laboral crónico. Por lo que se puede deducir que los docentes de las áreas curriculares con más nivel de Agotamiento emocional trabajan inmersos a estresores posiblemente desde hace mucho tiempo y de manera prolongada.

En relación con lo anterior, partiendo del modelo teórico asumido en esta investigación, la Teoría Organizacional, se puede entender dicho resultado ya que los docentes afectados comparten un mismo ambiente físico de trabajo que provee estresores propios del área curricular al cual pertenecen. Además, al parecer esta característica de pertenecer al grupo de Letras y ciencias sociales los incapacita para usar estrategias de afrontamiento al Burnout.

Continuando con el planteamiento de objetivos, el primer objetivo específico fue describir los niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout. En relación con este primer objetivo específico se encontró que una gran parte de los docentes no se encuentra desgastado emocionalmente, y que una mayor parte del total no presenta Despersonalización; mientras que la mayoría se percibe con un nivel alto de Realización personal. Si bien se sabe que no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, se puede definir el síndrome con puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización personal. Sin embargo, a partir de los resultados encontrados es posible ver que la mayoría de los docentes que formaron parte de la investigación no presentan niveles altos en ninguna dimensión del Burnout. Esto concuerda con lo reportado en Montestruque (2018) quien investigó el síndrome usando el mismo instrumento y en el mismo contexto geográfico, en una población limeña. En otra investigación nacional, Ríos (2017) reporta altos niveles de Burnout en docentes de nivel primario en contraste con lo encontrado en los docentes de nivel secundario.

Respecto a los siguientes objetivos específicos que se derivan del objetivo general, podemos agruparlos según cada grupo diferenciado: por sexo, edad y áreas curriculares. Los primeros tres objetivos específicos plantean comparar cada factor del Burnout según el sexo de los docentes para identificar diferencias. Pues, si revisamos la caracterización de la

muestra (tabla 2), nos damos cuenta de que la mayoría de los docentes encuestados son mujeres, podría decirse que dos de cada tres docentes fueron mujeres. Si bien en el presente estudio se reporta que no existen diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres para cada variable del Síndrome de Burnout, este resultado podría deberse a esa inequidad en el tamaño de la muestra para ambos grupos. Por ello resulta importante señalar los reportes de las investigaciones que, si encontraron diferencias, por ejemplo, Bedoya et al. (2017) encontraron que las mujeres que se sienten más realizadas personalmente, a la vez, presentan un alto nivel de estrés, lo cual se asocia con el Burnout. En relación con este reporte y sabiendo que el rol de las mujeres en Latinoamérica se asocia a tareas del hogar, además de cumplir sus horas de enseñanza en el colegio, por lo que aquellas mujeres que quieren lograr un ascenso o crecer profesionalmente tienen que, sobre exigirse laboral y personalmente, lo que las convierte en una población más propensa de padecer Burnout. Esto coincide con Arias et al. (2019), quienes reportaron mayor nivel de Agotamiento emocional en docentes mujeres, por lo que sería otro factor en el que las mujeres son el grupo más propenso a padecer el síndrome.

Continuando con los siguientes objetivos específicos relacionados a la edad de los docentes, es importante precisar que, para efectos prácticos en el manejo de la data, el presente estudio trabajó dividiendo la muestra en dos grupos etarios, el primero de 20 a 50 años y el segundo, de 51 a 64 años, ambos grupos con casi la misma cantidad de docentes. Como resultado se encontró que el grupo de docentes más jóvenes, se encuentran más despersonalizados, menos desgastados emocionalmente y con sentimientos de mayor Realización personal en relación con el otro grupo etario. Estos datos coinciden parcialmente con Rodríguez et al. (2017), quienes encontraron mayor agotamiento y Despersonalización en jóvenes docentes universitarios a causa de condiciones laborales menos satisfactorias (inestabilidad contractual). Aparentemente los docentes jóvenes tienden a despersonalizarse

con más facilidad que los mayores, mostrando actitudes de respuesta impersonal y fría hacia los estudiantes. Lo cual podría estar relacionado con la poca experiencia laboral que poseen, ya que los docentes con mayor antigüedad logran manejar sus emociones y brindar un servicio más humano, esto podría relacionarse con sus aprendizajes ganados con el pasar de los años en su labor docente.

Por último, con respecto a los últimos objetivos específicos que plantean comparar los tres factores del Burnout según las áreas curriculares: letras y ciencias sociales; labores y artes y ciencias, se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas y pequeñas solo en el factor de Agotamiento emocional. Se sabe que el primer grupo, Letras y ciencias sociales, presenta un Agotamiento emocional superior al de los demás grupos, y que el grupo con menor Agotamiento emocional es el de Labores y artes. El primer grupo lo conforman las materias de Historia y Geografía, Ciencias sociales, Educación religiosa, Lenguaje y Literatura. Esto haría pensar que los docentes de Letras y ciencias sociales se encuentran más agotados emocionalmente debido a que el desgaste del trabajo que realizan supera al de las demás materias.

Por otro lado, los docentes de Labores y Artes tendrían más capacidad de entrega a los estudiantes. Desde una interpretación contextual, en particular este centro de estudio orienta su enseñanza al desarrollo de competencias en el campo técnico, además del profesional y científico, es por esta razón que cuenta con docentes y laboratorios calificados para el área de Labores y Artes. Según lo planteado por Guillén y Santamaría (1999) el ambiente físico de trabajo y los contenidos del puesto influyen en la aparición del Burnout. Por lo que el hecho de que los docentes puedan percibir un confort físico al disponer de ambientes de trabajo especializados y la oportunidad de que el docente pueda usar sus habilidades, direcciona a valorar de manera significativa su trabajo y, por tanto, expresar emociones y sentimientos. Es importante mencionar que los datos de este estudio fueron

recabados en un contexto previo a la pandemia, es posible que ya no se encuentren en la misma intensidad porque con la modalidad de la enseñanza virtual esto puede haber cambiado.

Es necesario mencionar que una limitación de este estudio fue no contar con el acceso a una muestra que represente de manera proporcional cada grupo diferenciado. En la medida de que la cantidad de la muestra sea más cercana a la totalidad de la población, se podrá visibilizar mejor la complejidad de este síndrome.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados hallados podemos mencionar las siguientes conclusiones:

- Con respecto a la hipótesis general, no existen diferencias estadísticamente significativas al comparar el nivel del síndrome de Burnout de los docentes de educación secundaria de una institución pública de Lima Metropolitana según sexo y edad. Los resultados solo encontraron diferencias estadísticamente significativas con respecto a las áreas curriculares en una dimensión, la de Agotamiento emocional, sin embargo, se trata de una diferencia pequeña.
- En relación con el primer objetivo específico podemos describir la muestra estudiada como docentes que más de la mitad de ellos presenta un nivel bajo de Agotamiento emocional y la gran mayoría un nivel bajo de Despersonalización, así también, un nivel alto de Realización personal. Sin embargo, la quinta parte de los docentes presenta un alto nivel de Agotamiento emocional que requiere atención por parte de la institución. Es decir, la mayoría de los docentes de la muestra no evidencia pérdida de su capital emocional ni de su capacidad de entrega a sus estudiantes, establece un contacto humano y se siente competente, exitoso y feliz consigo mismo y con su labor.
- La primera hipótesis específica no es aceptada, porque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el factor de Despersonalización, según el sexo.
- La segunda hipótesis específica es aceptada, porque se halló una diferencia pequeña en el factor de Despersonalización, de acuerdo con la edad; sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa. El grupo de docentes considerados jóvenes entre los 20 y 50 años, se encuentran más despersonalizados que los docentes mayores de 51 a 64 años.

- La tercera hipótesis específica no es aceptada, ya que no se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el factor de Despersonalización en función de las áreas curriculares (Letras y ciencias sociales, Labores y artes y Ciencias).
- La cuarta hipótesis específica no es aceptada, ya que no se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el factor de Agotamiento emocional, según el sexo.
- La quinta hipótesis específica no es aceptada, dado que no existen diferencias en el factor de Agotamiento emocional, de acuerdo con la edad.
- La sexta hipótesis específica es aceptada, puesto que se encontró una diferencia pequeña y estadísticamente significativa en el factor de Agotamiento emocional, en función a las áreas curriculares. El grupo de Letras y ciencias sociales alcanzó la mayor puntuación, mientras que la menor puntuación corresponde a Labores y artes.
- La séptima hipótesis específica no es aceptada, ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el factor de Realización personal, según el sexo.
- La octava hipótesis específica es aceptada, porque se halló una diferencia pequeña en el factor de Realización personal, de acuerdo con la edad; sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa. El grupo de docentes más jóvenes, de 20 a 50 años, se perciben más realizados personalmente que el grupo de docentes de 51 a 64 años.
- La novena hipótesis específica no es aceptada, dado que no existen diferencias estadísticamente significativas en el factor de Realización personal, en función a las áreas curriculares.

RECOMENDACIONES

Realizar estudios que cuenten con un aumento y proporcionalidad en la muestra, nos brindaría un mejor panorama para comparar los niveles de cada dimensión del Burnout por cada grupo diferenciado. Asimismo, desarrollar investigaciones que repliquen los objetivos de este estudio en el nuevo contexto de la enseñanza virtual o semivirtual para comprender que tanto influye el espacio físico de trabajo y la posible presencia de nuevos factores de riesgos para la aparición del síndrome.

En cuanto a la Realización personal, aunque solo el 3% de los docentes presenta un nivel bajo en esta dimensión se sugiere que los encargados de la gestión educativa incluyan criterios de evaluación docente claramente establecidos para promover la Realización personal. Para ello, pueden emplearse medidas de desempeño basadas en sus competencias a corto, mediano y largo plazo. Posterior, realizar un reconocimiento periódico, de acuerdo con los resultados de la evaluación y, además, por el tiempo de servicio ya que es evidente que los docentes mayores presentan menor Realización personal con respecto a los docentes más jóvenes.

En cuanto a la dimensión de Agotamiento emocional, la quinta parte de los docentes evaluados se percibe con un nivel alto. Por lo que se sugiere, promover grupos de apoyo psicológico para el personal docente que de manera voluntaria quiera participar en sesiones dónde un profesional de salud mental brinde herramientas para afrontar las dificultades por las que estén atravesando. Así también, cada área de trabajo puede llevar a cabo reuniones mensuales dirigidas con el objetivo de compartir momentos de calidad, en el que se generen vínculos afectivos y se estimule el desarrollo emocional saludable.

Por último, si bien se encontró que solo un porcentaje pequeño se encuentra en un nivel alto de Despersonalización se sugiere una evaluación psicológica a todos los docentes

para descartar la existencia de este u otros trastornos relacionados, ya que impiden su desenvolvimiento como docentes. Se debe prestar mayor atención a los más jóvenes y a quienes pertenezcan al área curricular de Letras y ciencias sociales, ya que son la población con más riesgo a padecer síntomas relacionados con el Burnout. Asimismo, luego del diagnóstico es importante que se reduzcan situaciones de tensión emocional y carga laboral al grupo de docentes afectados. Para ello, se debe promover el trabajo en equipo dentro de cada área académica, para que el docente afectado perciba el soporte de sus demás compañeros y logre su recuperación.

REFERENCIAS

- Arias, W. L., Huamani, J., y Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110.
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Bazán, Z. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos* [Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., y Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58.
- Chiapa, S. y Quispe, A. (2018). *Asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Ñaña, Lima Este* [Tesis para licenciatura, Universidad Peruana Unión].
- Colino, N. y Pérez, P. (2015). El síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Prensa Médica Latinoamericana*, 1, 27-41.
- Escurra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología de la PUCP*, 6(1), 103-111.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Redalyc*, 1, 27-66.
- García, A., Escorcía, C. y Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósito y Representaciones*, 5 (2), 65-126.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Gil-Monte, Pedro R., (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2, 181-197.
- Guillén, J. C. y Santamaría B. (1999). Evaluación del nivel de Burnout en una muestra de trabajadores del área de tratamiento de un Centro Penitenciario. *Revista Española de Salud Penitenciaria*, 1, 68-72.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mac Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). *Nota de prensa: Más de medio millón de maestros en el Perú celebran su día*. Recuperado el 29 de octubre 2021, de <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/mas-de-medio-millon-de-maestros-en-el-peru-celebran-su-dia-9833/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Principales resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2018*. Recuperado el 29 de octubre 2021, de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de psicología, 15*(29), 84-99.
- Marengo-Escuderos, A. D. y Ávila-Toscano, J. H. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de Burnout en docentes de media académica. *Pensamiento psicológico, 1*(14), 7-18.
- Marrau, C. M. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades, 1*(5), 53-68.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia, 1*(112), 42-80.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Social Psychology of Health and Illness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Ministerio de Educación del Perú y UNESCO (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Recuperado el 29 de octubre 2021, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>
- Montestruque, L. (2018). *Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio – bajo* [Tesis para licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Moreno, B., González, J. y Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (Burnout), Personalidad y Salud percibida. *Empleo, estrés y salud., 1*, 61-63.
- Moriana. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *Redalyc, 4*, 597-621.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* [Tesis para doctorado, Ministerio de la salud pública de Cuba].

- Pineda, M., Rivera, M. y Ríos, P. (2014). *Prevalencia y factores influyentes del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas en la Universidad de Cuenca* [Tesis para licenciatura, Universidad de Cuenca].
- Ríos, C. (2017). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa primaria y secundaria Tupac Amaru de Iquitos* [Tesis para licenciatura, Universidad Científica del Perú].
- Rodríguez-García, A. M., Sola-Martínez, T. y Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 1 (3), 161-178.
- Rodríguez Ramírez, J. A.; Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Redalyc*, 8(14), 10-24.
- Romero, J. (2016). *Burnout laboral: un malestar progresivo en académicos universitarios* [Tesis para licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].
- Segura, R. y Pérez, I. (2016). Impacto diferencial del estrés entre varones y mujeres: una aproximación desde el género. *Alternativas en psicología*, 36, 105-120.
- Uribe, J. (2010). *Síndrome Burnout*. En Escala de Desgaste Ocupacional. Ciudad de México: Manual Moderno.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado.

Consentimiento Informado de Participación

Dirigido a: Docentes de la Institución Educativa evaluada.

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de un estudio enmarcado en el tema de investigación “Burnout en docentes”, que serviría para una tesis de pregrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El objetivo de esta investigación es conocer cómo se manifiesta el síndrome de Burnout en los docentes de esta institución. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá responder las preguntas del cuestionario marcando la opción con la cual se identifique más. Dicha actividad durará aproximadamente 20 minutos y será realizada en la sala de reunión de profesores o en el lugar que mejor se le acomode.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación nos permitirán realizar un informe al Directivo del colegio para que se gestionen recomendaciones ya sea de intervención o a nivel de prevención. Además, cabe indicar que participar en esta evaluación no lo afectará ni física ni psicológicamente, le aseguramos que velaremos por su salud física y mental de todos los docentes durante la evaluación.

La información que nos brinde será anónima y manejada de manera confidencial, ya que los fines son, en su totalidad, científicos. El tratamiento de sus datos será responsabilidad del investigador responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cuidar la ética en el tratamiento de sus datos (las pruebas en físico serán eliminadas con sumo cuidado y las pruebas virtuales serán cuidadas de mantener en secreto su identidad).

Puede preguntar en cualquier momento de la evaluación, el investigador resolverá sus dudas y si desea retirarse lo puede hacer en cualquier momento, ya que es totalmente libre de participar. Es importante que usted considere que tiene derecho a no participar o a suspender y dejar inconclusa la evaluación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por ello.

Desde ya le agradecemos su participación.

Marianne Lazo Paredes
Investigador Responsable

Docente participante

Anexo 2. Fotos



Anexo 3. Tablas adicionales sobre la composición de la
muestra

En la tabla 12, se muestran la composición de la muestra por edad, la cual está compuesta de la siguiente manera: 44% la conforman docentes de 20 a 50 años y el 56%, docentes de 51 a 64 años.

Tabla 12

Composición de la muestra por edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	20	1	1,9	1,9
	21	1	1,9	3,7
	28	2	3,7	7,4
	35	1	1,9	9,3
	36	2	3,7	13,0
	40	2	3,7	16,7
	41	2	3,7	20,4
	44	1	1,9	22,2
	46	1	1,9	24,1
	47	1	1,9	25,9
	48	2	3,7	29,6
	49	5	9,3	38,9
	50	3	5,6	44,4
Edades	51	1	1,9	46,3
	52	1	1,9	48,1
	53	4	7,4	55,6
	54	4	7,4	63,0
	55	6	11,1	74,1
	56	2	3,7	77,8
	58	1	1,9	79,6
	59	1	1,9	81,5
	60	4	7,4	88,9
	61	2	3,7	92,6
	62	2	3,7	96,3
	63	1	1,9	98,1
	64	1	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0

En la tabla 13, se presenta la distribución de los datos respecto a los años de servicio docente, esta variable tiene como percentiles a $Q1 = 15,00$, $Q2 = 24,00$ y $Q3 = 30,5$. Por lo tanto, los docentes que tienen entre 1 y 14 años de tiempo de servicio representan el 20,37%

de la muestra, entre 15 y 30 años, son el 55,56%, y, finalmente, entre los 31 y 47 años representan el 24,07% de la muestra. Es decir, casi las tres cuartas partes de los docentes tienen una prolongada permanencia en la labor docente.

Tabla 13

Composición de la muestra por los años de servicios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	1	1,9	1,9	1,9
	3	1,9	1,9	3,7
	4	1,9	1,9	5,6
	6	1,9	1,9	7,4
	7	3,7	3,7	11,1
	9	3,7	3,7	14,8
	10	1,9	1,9	16,7
	11	3,7	3,7	20,4
	15	5,6	5,6	25,9
	16	5,6	5,6	31,5
	18	1,9	1,9	33,3
	20	5,6	5,6	38,9
	21	3,7	3,7	42,6
Años de servicio	23	1,9	1,9	44,4
	24	11,1	11,1	55,6
	25	5,6	5,6	61,1
	28	1,9	1,9	63,0
	29	5,6	5,6	68,5
	30	7,4	7,4	75,9
	32	7,4	7,4	83,3
	33	1,9	1,9	85,2
	35	3,7	3,7	88,9
	36	5,6	5,6	94,4
	37	1,9	1,9	96,3
	38	1,9	1,9	98,1
	47	1,9	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

En la tabla 14, se aprecia la distribución de los datos respecto al Estado Civil de los docentes, el 24,1% son Solteros; el 55,6% son Casados; el 1,9% son Convivientes; el 3,7% son Comprometidos; otro 3,7% son Viudos; el 9,3% son Divorciados; y, finalmente, el 1,9%

son Padre o madre soltero. Un poco más de la mitad de la muestra son casados.

Tabla 14

Composición de la muestra según el Estado Civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estado civil	Soltero	13	24,1	24,1	24,1
	Casado	30	55,6	55,6	79,6
	Conviviente	1	1,9	1,9	81,5
	Comprometido	2	3,7	3,7	85,2
	Viudo	2	3,7	3,7	88,9
	Divorciado	5	9,3	9,3	98,1
	Padre/Madre soltero	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

La tabla 15 contiene la composición de la muestra de acuerdo con el Número de hijos de los docentes, el 38,9% no tiene hijos; el 24,1% tiene 1 hijo; el 25,9% tiene 2 hijos; el 9,3% tiene 3 hijos; y, finalmente, el 1,9% tiene 5 hijos. Más de la mitad de los docentes tiene entre 1 y 5 hijos que atender.

Tabla 15

Composición de la muestra según el Número de hijos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Número de hijos	0	21	38,9	38,9	38,9
	1	13	24,1	24,1	63,0
	2	14	25,9	25,9	88,9
	3	5	9,3	9,3	98,1
	5	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

La tabla 16, muestra la distribución de los datos acuerdo a la Cantidad de Grados a cargo de los docentes, el 18.5% tiene 1 grado a cargo; el 64,8% tiene 2 grados a cargo; el 11,1% tiene 3 grados a cargo; y, finalmente, el 5,6% tiene 4 grados a cargo. Una gran parte

de los docentes tiene de dos a más grados a cargo, lo cual puede recargar su labor.

Tabla 16

Composición de la muestra según la Cantidad de Grados a cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cantidad de Grados a cargo	1	10	18,5	18,5	18,5
	2	35	64,8	64,8	83,3
	3	6	11,1	11,1	94,4
	4	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

La tabla 17 contiene a la variable Puestos en otros trabajos, el 48,1% no tiene otro trabajo además del de ser docente en el colegio en cuestión y el 51,9% si tiene otro trabajo fuera del colegio. Poco más de la mitad tiene un trabajo adicional al que desarrolla en el colegio, lo que resulta más extenuante.

Tabla 17

Composición de la muestra según los Puestos en otros trabajos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Otro trabajo	No	26	48,1	48,1	48,1
	Sí	28	51,9	51,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

La tabla 18 muestra a la variable Horas laborables por día, el 1,9% labora 4 horas por día; el 14,8%, 5 horas; el 33,3%, 6 horas; el 24,1%, 7 horas; el 16,7%, 8 horas; y, finalmente, el 9,3%, 9 horas al día. En específico en este centro educativo el profesor trabaja entre 30 o 32 horas académicas a la semana, las cuales incluyen 2 horas para la programación de clases y otras 2 horas para reuniones de coordinación, por lo que el docente debe permanecer 26 horas efectivas dentro del salón de clases. Sin embargo, el horario no es uniforme, según

refieren algunos docentes es problemático tener espacios libres dentro del colegio porque no son remunerados. Esas horas de permanencia en el colegio son agresivas para el docente.

Tabla 18

Composición de la muestra según las Horas laborables por día

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	1	1,9	1,9
	5	8	14,8	16,7
Horas laborables por día	6	18	33,3	50,0
	7	13	24,1	74,1
	8	9	16,7	90,7
	9	5	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

En la tabla 19 se aprecia a la variable Horas laborables por semana, el 1,9% labora 12 horas por semana; otro 1,9% labora 14 horas por semana; otro 1,9% labora 15 horas por semana; el 3,7%, 24 horas; el 1,9%, 26 horas; el 51,9%, 32 horas y, finalmente, el 7,4%, 40 horas a la semana. Más de la mitad está en una situación laboral de tiempo completo, mientras que la otra mitad está en una situación de subempleo porque no llega a jornada de tiempo completo.

Tabla 19

Composición de la muestra según las Horas laborables por semana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	12	1	1,9	1,9
	14	1	1,9	3,7
	15	1	1,9	5,6
Horas laborables por semana	24	2	3,7	9,3
	26	1	1,9	11,1
	30	16	29,6	40,7
	32	28	51,9	92,6
	40	4	7,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

La tabla 20 muestra a la variable Cantidad de horas que labora en el hogar al día, el 3,7% labora 10 horas por día; el 14,8% labora 2 horas por día; el 18,5% labora 3 horas por día; otro 18,5% labora 4 horas por día; el 31,5% labora 5 horas por día; 7,4% labora 6 horas por día; el 3,7% labora 7 horas por día; y, finalmente, el 1,9% labora 9 horas por día en el hogar. Casi la mitad desarrolla en la casa el equivalente a otra jornada laboral de 4 o 5 horas al día.

Tabla 20

Composición de la muestra según la Cantidad de horas que labora en el hogar al día

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	10	2	3,7	3,7
	2	8	14,8	18,5
	3	10	18,5	37,0
Horas laboradas en hogar por día	4	10	18,5	55,6
	5	17	31,5	87,0
	6	4	7,4	94,4
	7	2	3,7	98,1
	9	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

La tabla 21 muestra a la variable Estudios de posgrado que tienen los docentes, el 48,1% tiene estudios de Maestría; el 3,7% tiene Doctorado; el 9,3% tiene Especialización; y el 38,9% no cuenta con Estudios de posgrado. Poco más de la mitad de los profesores realizó estudios de posgrado.

Tabla 21*Composición de la muestra según los Estudios de Posgrado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Maestría	26	48,1	48,1	48,1
	Doctorado	2	3,7	3,7	51,9
Estudios de posgrado	Especialización	5	9,3	9,3	61,1
	Sin Estudios de posgrado	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

La tabla 22 evidencia a la variable Cantidad de horas que labora en otros trabajos a la semana, el 38,9% no labora en otros trabajos durante la semana; el 5,6% labora 10 horas por semana; el 1,9% labora 12 horas por semana; otro 1,9% labora 14 horas por semana; otro 1,9% labora 15 horas por semana; otro 1,9% labora 16 horas por semana; otro 1,9% labora 18 horas por semana; otro 1,9% labora 21 horas por semana; otro 1,9% labora 35 horas por semana; el 9,3% labora 20 horas por semana; el 3,7% labora 3 horas a la semana; otro 3,7% labora 30 horas a la semana; otro 3,7% labora 49 horas a la semana; otro 3,7% labora 5 horas a la semana; el 7,4% labora 4 horas por semana; el 5,6% labora 6 horas por semana; y, finalmente, otro 5,6%, labora 8 horas por semana. Fuera de su trabajo principal en el colegio, los profesores tienen una carga laboral muy dispersa.

Tabla 22

Composición de la muestra según la Cantidad de horas laborables en otros trabajos a la semana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0	21	38,9	38,9
	10	3	5,6	44,4
	12	1	1,9	46,3
	14	1	1,9	48,1
	15	1	1,9	50,0
	16	1	1,9	51,9
Cantidad de horas laboradas en otros trabajos a la semana	18	1	1,9	53,7
	20	5	9,3	63,0
	21	1	1,9	64,8
	3	2	3,7	68,5
	30	2	3,7	72,2
	35	1	1,9	74,1
	4	4	7,4	81,5
	49	2	3,7	85,2
	5	2	3,7	88,9
	6	3	5,6	94,4
	8	3	5,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

En la tabla 23 se muestra a la variable, otras actividades en el día, el 25,9% no realiza otras actividades en el día; el 37%, realiza actividades recreativas como el deporte o participar en un club; el 13% realiza actividades del hogar como la limpieza, orden o cuidado de sus hijos; otro 9,3% realiza actividades académicas como preparación de clase, revisión de exámenes, investigaciones, asistir a capacitaciones o clases de idiomas; otro 14,8% realiza actividades laborales fuera del horario de trabajo en el colegio como ser docente pre universitario o dictar clases particulares. Solo la tercera parte de los docentes realiza actividades recreativas.

Tabla 23*Composición de la muestra según otras actividades en el día*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Ninguna	14	25,9	25,9	25,9
	Recreativas	20	37,0	37,0	63,0
Otras actividades	Del Hogar	7	13,0	13,0	75,9
	Académicas	5	9,3	9,3	85,2
	Laboral	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

En la tabla 24, la variable, rango o escala de posición, tiene que el 1,9% que viene a ser un docente, aun no pertenece a ningún tipo de escala o rango de posición por ser nuevo en la institución; el 42,6%, se encuentra en la primera escala de posición; el 11,1%, se encuentra en la segunda escala de posición; otro 9,3% se encuentra en la tercera escala de posición; un 13% se encuentra en la cuarta escala de posición; otro 14,8% se encuentra en la cuarta escala de posición; y, finalmente, un 7,4%, se encuentra en la sexta escala de posición. Los rangos o escala de posición están sujetos al mérito por evaluación de parte del Ministerio de Educación. Poco menos de la mitad se encuentra en una primera posición de su carrera docente en el colegio.

Tabla 24*Composición de la muestra según el rango o escala de posición*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0	1	1,9	1,9	1,9
	1	23	42,6	42,6	44,4
Rango o escala de posición	2	6	11,1	11,1	55,6
	3	5	9,3	9,3	64,8
	4	7	13,0	13,0	77,8
	5	8	14,8	14,8	92,6
	6	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	